

# Céreq

CENTRE D'ÉTUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

Isabelle Borrás (centre associé Céreq-Irepd)

## *Les recrutements par secteurs et zones d'emploi en Rhône-Alpes : une approche par la segmentation*

*Perspectives méthodologiques d'exploitation des déclarations annuelles des données sociales*

NUMÉRO 155 / MARS 2001

# 155

# documents

observatoire

# LES RECRUTEMENTS PAR SECTEURS ET ZONES D'EMPLOI EN RHÔNE-ALPES : UNE APPROCHE PAR LA SEGMENTATION



**Isabelle Borrás (centre associé Céreq-Irepd)**

Collaborateurs : Stéphane Jugnot (INSEE Rhône-Alpes), Alberto Lopez (Insee Rhône-Alpes), Gilles Margirier (centre associé Céreq-Irepd)

Ce document est le fruit d'un travail collectif mené entre deux organismes : le centre associé du Cereq à l'Irepd Grenoble et l'Insee Rhône-Alpes avec une équipe associant Alberto Lopez (Insee), Stéphane Jugnot (Insee), Gilles Margirier (Irepd) et Isabelle Borrás (Irepd).

Cette coopération a déjà conduit à la production d'un rapport méthodologique : "*L'utilisation des Déclarations Annuelles de Données Sociales (Dads) pour une étude des recrutements à un niveau local*", Groupe de travail CEREQ, IREPD, Insee Rhône-Alpes, janvier 1999.

Sans les contributions de tous les membres de l'équipe ce document n'aurait pas existé sous cette forme. Dans l'équipe :

- Gilles Margirier et Alberto Lopez ont fortement contribué à fixer les orientations de traitement des Dads et à choisir des indicateurs de description des marchés du travail locaux : distinction entre recrutements durables et recrutements temporaires. Ils ont également relu et apporté leurs critiques constructives sur des versions antérieures de ce document qui sans cet apport n'aurait sans doute pas vu le jour ou alors sous une forme bien différente.

- Stéphane Jugnot a en particulier assuré tous les traitements et analyses statistiques menés au sein de l'Insee sur les fichiers des Dads. C'est également lui qui a réalisé le modèle structurel-résiduel et les analyse de variance de la partie IV3.

- Isabelle Borrás a assuré la rédaction du document.

Ce document apporte des informations factuelles et esquisse des analyses sur le fonctionnement du marché du travail et le recrutement des jeunes par secteurs et zones d'emploi en Rhône-Alpes en 1995. Mais sa principale finalité, est de montrer à des utilisateurs futurs des Dads les possibilités offertes par la source pour analyser les flux de main d'œuvre et les recrutements à des niveaux fin (zones d'emploi, secteurs,...).



# SOMMAIRE

---

<b>INTRODUCTION</b>	<b>5</b>
1 - SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DURÉE DES EMPLOIS	7
2 - TYPOLOGIE DES SECTEURS D'ACTIVITÉS ET DES MARCHÉS LOCAUX DU TRAVAIL	8
3 - INTÉRÊT DES DADS POUR L'ÉTUDE DES RECRUTEMENTS AU NIVEAU LOCAL	8
<b>PREMIÈRE PARTIE : LES RECRUTEMENTS EN RHÔNE-ALPES EN 1995</b>	<b>11</b>
<b>PRÉLIMINAIRE : LA CONJONCTURE EN 1995 EN RHÔNE-ALPES.</b>	<b>13</b>
1 - LES RECRUTEMENTS DURABLES ET LES RECRUTEMENTS TEMPORAIRES	14
2 - LA PLACE DES JEUNES DANS LES RECRUTEMENTS	15
3 - LES CATÉGORIES SOCIO PROFESSIONNELLES DES EMPLOIS	15
<b>DEUXIÈME PARTIE : LES RECRUTEMENTS PAR SECTEURS D'ACTIVITÉS EN RHÔNE-ALPES EN 1995</b>	<b>19</b>
1 - PRÉLIMINAIRE : LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS INFLUE SUR LES RECRUTEMENTS	21
2 - COMPARAISON DES POLITIQUES DE RECRUTEMENTS DES SECTEURS D'ACTIVITÉ	23
3 - ANALYSE DES RECRUTEMENTS POUR 9 SECTEURS D'ACTIVITÉS	28
<b>TROISIÈME PARTIE - LE RECRUTEMENT PAR ZONES D'EMPLOI EN RHONE-ALPES EN 1995</b>	<b>47</b>
1 - COMPARAISON DES ZONES D'EMPLOI	49
2 - PORTRAITS DE QUELQUES ZONES D'EMPLOI	54
3 - UNE ANALYSE DES FACTEURS À L'ORIGINE DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DU RECRUTEMENT, NOTAMMENT DES JEUNES	59
<b>CONCLUSION</b>	<b>65</b>
1 - LES DEUX SEGMENTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN RHÔNE-ALPES.	65
2 - SEGMENTATION ET MARCHÉS LOCAUX DU TRAVAIL.	66
<b>ANNEXES</b>	<b>69</b>



# **INTRODUCTION**

---



## 1 – SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DUREE DES EMPLOIS

Les théories de la segmentation font l'hypothèse de la coexistence de plusieurs (deux pour la théorie dualiste) segments sur le marché du travail. « *Selon la vision dualiste de Michael Piore, un segment primaire offrirait des emplois stables, relativement bien payés, aux bonnes conditions de travail aux possibilités de promotion non négligeables ; un segment secondaire...offrirait des emplois aux caractéristiques opposées .* »<sup>1</sup> Des caractéristiques distinguant les deux segments du marché du travail, nous retiendrons pour cette étude celle de stabilité des emplois. Une évolution significative du marché du travail à partir des années 80 concerne d'ailleurs la montée des emplois précaires, sous des formes diverses : recours accru des entreprises aux contrats à durée déterminée ou aux contrats d'intérim, usages des contrats « dits » aidés (de type Contrats Emplois Solidarité, Contrats de Qualification, ...). Les années récentes se caractérisent par l'importance accrue du segment secondaire du marché du travail.

L'analyse des recrutements, et de la stabilité des emplois sur lesquels ils débouchent, conduite à partir des DADS vient donc alimenter cette réflexion sur la segmentation du marché du travail. Cette analyse est conduite pour les recrutements de l'année 1995, année pour laquelle on observe un retournement de conjoncture : croissance dans les 6 premiers mois, ralentissement au second semestre. Nous distinguons les recrutements durables (débouchant sur des emplois de 12 mois et plus) et les recrutements temporaires (débouchant sur des emplois de moins de 12 mois). Le seuil des 12 mois était le seuil techniquement permis par la source : il ne rend pas compte réellement des recrutements en Contrat à Durée Indéterminée. On peut en effet penser que parmi les recrutements débouchant sur des emplois de plus de 12 mois, une partie non négligeable est encore constituée de recrutements autres qu'en CDI. Cependant, cette distinction permet d'approcher pour chaque zone d'emploi de la région Rhône-Alpes, l'importance relative des segments primaire et secondaire. Pour chacun de ces deux segments, nous analysons le fonctionnement du marché du travail. Quels sont les secteurs d'activités et les structures économiques (petits, moyens ou grands établissements) à l'origine du dynamisme de chaque segment du marché du travail ? Quelles sont les catégories sociales concernées ? Quelle est la place des jeunes dans les recrutements ?

On ne trouve pas dans les DADS d'information sur la nature du contrat de travail. C'est pourquoi l'indicateur de durée des emplois a été retenu comme variable conduisant à qualifier les recrutements de durables (et d'approcher l'importance des recrutements en CDI) ou de temporaires (et d'approcher les recrutements en Contrats à Durée Déterminée) En effet, les recrutements temporaires d'intérimaires, d'apprentis et de stagiaires (i.e. sous contrats aidés) ne sont pas pris en compte pour cette étude. Les emplois et recrutements d'intérimaires étant localisés au niveau des sièges des entreprises d'intérim et non au niveau du lieu de travail des personnes recrutées, l'information n'est pas utilisable pour une analyse par zones d'emplois. Dans des études ultérieures à des niveaux régional ou national, ils pourraient être réintégrés dans le champ. Les recrutements d'apprentis et de stagiaires occupent une place importante dans les recrutements de jeunes et sont significatives des politiques de gestion de la main d'œuvre. On ne les a pas retenus dans le champ, car on ne connaît pas leur catégorie sociale. Dans des études ultérieures on devrait pouvoir les intégrer y compris pour des analyses à un niveau infra régional. On ne connaît pas non plus le type de contrat aidé (CES, CQ, ...) sur lesquels sont employés et recrutés les stagiaires.

---

<sup>1</sup> In « *L'analyse économique du marché du travail* », François Michon, Problèmes économiques, n° 2208, 16 janvier 1991.



## 2- TYPOLOGIE DES SECTEURS D'ACTIVITES ET DES MARCHES LOCAUX DU TRAVAIL

De nombreux travaux sur la gestion de la main d'œuvre ont comme caractéristique commune de tenter d'élaborer des typologies sectorielles. Très souvent ces travaux analysent les modalités d'insertion des jeunes en relation avec les modes de gestion de la main d'œuvre.<sup>2</sup> Nous faisons également cet exercice dans la première partie de ce rapport qui porte sur le recrutement en Rhône-Alpes par secteurs d'activités et sur la place des jeunes dans les recrutements selon les secteurs. Dans les analyses s'inspirant des théories de la segmentation, les modes de gestion de la main d'œuvre ont généralement une implication sur les perspectives de recrutements des jeunes. Les emplois du segment primaire seraient moins ouverts aux recrutements et en particulier aux recrutements de jeunes. Ces derniers auraient plus de chance d'entrer sur les marchés du travail où les emplois secondaires prédominent, c'est à dire où il y a un fort turn-over de la main d'œuvre. Il y aurait ainsi des emplois privilégiés pour l'accueil des jeunes, emplois également caractérisés par une plus grande précarité.

L'existence de marchés locaux du travail est un fait bien établi au niveau empirique comme le montrent diverses études, en particulier sur les disparités territoriales du chômage.<sup>3</sup> Dans la seconde partie du rapport, nous traitons cette question de l'existence de disparités locales du fonctionnement du marché du travail sous l'angle des recrutements. Nous construisons une typologie des zones d'emploi de la région Rhône-Alpes en fonction des politiques de recrutement durables et temporaires, du dynamisme relatif des segments primaires et secondaires du marché du travail. Quelles sont les zones d'emplois qui recrutent durablement sur des emplois qualifiés de type emplois du segment primaire ? Quelles sont celles qui recrutent beaucoup sur des emplois temporaires ? Existe-t-il des zones d'emplois privilégiées pour l'insertion des jeunes ? Nous mettons en évidence des disparités entre zones d'emploi dans le fonctionnement des deux segments du marché du travail. Nous tentons ensuite d'expliquer l'origine de ces disparités : rôle de la nature des activités économique de la zone, rôle des structures économiques (taille des établissements). Selon les segments du marché du travail considérés, le segment primaire ou le segment secondaire, selon les catégories de salariés concernés, jeunes ou non, les disparités n'ont pas les mêmes origines. **Peu d'études à notre connaissance traitent de l'application des théories de la segmentation au niveau local en s'appuyant sur des données empiriques du fait de l'accessibilité à l'information statistique locale.**

## 3 – INTERET DES DADS POUR L'ETUDE DES RECRUTEMENTS AU NIVEAU LOCAL

Actuellement deux principales sources statistiques de l'Insee permettent de représenter les flux de main d'œuvre sur le marché du travail : l'Enquête Emploi annuelle auprès des salariés et les Déclarations des Mouvements de Main d'œuvre mensuelles auprès des établissements (DMMO pour les plus de 50 salariés et EMMO pour les 10 à 50). Ces sources présentent des limites dès que l'on souhaite représenter les flux à un niveau local et parfois même sectoriel.

<sup>2</sup> Ce type d'analyse est développé par Clémenceau P. et Géhin J.P., « *Le renouvellement de la main d'œuvre dans les secteurs : quelles conséquences pour l'accès des jeunes aux emplois* », Formation-Emploi, n° 2, avril-juin 1983, p.7-18. Plus récemment on trouve l'article de Moncel, N., « *Les profils de gestion de la main d'œuvre au niveau des secteurs d'activités* », Formation-Emploi n° 60, 1997 ou encore les travaux de Audier, F., « *Secteurs d'activités économiques et emploi des jeunes à la sortie du système éducatif* », Formation-Emploi, n°31, 1991., et les travaux de Devos, C., « *Les conditions d'embauche des jeunes* », Profils Nord-Pas de Calais, Insee, n° 7, Août 1998.

<sup>3</sup> « *Chômage et marchés du travail régionaux* », Insee Premières, n°357, janvier 1995 à partir d'une exploitation des données de l'enquête emploi ; « *Le chômage par zones d'emploi* », Insee Première, n°577, avril 1998 » et « *Typologie des zones d'emploi sensibles aux risques du chômage* », Dares, Premières informations et premières synthèses, n°96-09-38-3, à partir de données de l'Insee (Recensement général de la population), de l'Unedic et de l'ANPE.

En effet l'Enquête Emploi est une enquête par sondage (taux 1/300 eme) et les DMMO/EMMO excluent les établissements de moins de 10 salariés et certains secteurs d'activités. Certaines études tentent cependant des analyses territorialisées.<sup>4</sup> Dans le cadre de la décentralisation des politiques publiques d'emploi et de formation professionnelle, le besoin d'information statistique à un niveau infra national, voire infra régional est renforcé. Mais actuellement l'accès à de telles données sur les flux de main d'œuvre n'est pas possible.

**Les DADS pourraient dans l'avenir permettre de pallier à ces déficiences. L'objet de ce rapport est aussi de montrer les usages possibles et les limites d'utilisation des DADS pour produire de l'information statistique locale sur l'emploi et les flux de main d'œuvre.** En amont de ce rapport un important travail méthodologique a été effectué afin de construire des indicateurs de recrutements à partir des DADS. En effet, la source est au départ de nature administrative et n'a pas vocation à informer sur les flux de main d'œuvre. Elle est transmise par les employeurs aux Impôts et à la Sécurité Sociale qui l'utilisent pour déterminer l'assiette de certaines taxes assises sur les salaires, contrôler le montant des revenus déclarés par les salariés, calculer et contrôler le versement de certaines cotisations d'employeurs,... L'Insee en est destinataire officiel en vue d'élaborer des statistiques sur l'emploi et les salaires. La source a de nombreux intérêts statistiques : elle est annuelle et quasi exhaustive. Elle prend en compte toute personne physique ou morale établie en France qui verse des traitements ou salaires sauf les personnes employant du personnel domestique, sauf les salariés agricoles et les agents de l'Etat. Elle contient des informations sur les périodes d'emploi et semble bien adaptée à une analyse des recrutements au niveau local moyennant certaines précautions méthodologiques. Ces précautions sont explicitées dans un rapport méthodologique.<sup>5</sup> Cette réflexion méthodologique pourrait être poursuivie : possibilité d'utiliser les DADS pour étudier l'ensemble des flux d'entrées (recrutements), mais aussi de sortie (démissions, licenciements, départs en retraite) des établissements.

Les données sont traitées sur une seule région française, Rhône-Alpes. Une extension au niveau national demanderait des moyens informatiques considérables du fait de la taille des fichiers : sur l'unique région Rhône-Alpes en 1995 on compte environ 1,3 millions de salariés et plus de 500 000 recrutements. Le niveau d'analyse retenu est celui des secteurs d'activités à un niveau agrégé et des zones d'emplois de l'Insee. Mais les analyses pourraient s'effectuer à des niveaux sectoriels plus fins ou sur d'autres types de zones géographiques comme les aires urbaines ou les bassins d'emploi. Les recrutements mesurés sont ceux de l'année 1995 avec une fenêtre d'observation de la durée des emplois sur lesquels débouchent ces recrutements qui va du 1er janvier 1995 au 31 décembre 1996. On mesure ainsi la part des recrutements qui débouchent sur des emplois durables, d'une durée supérieure ou égale à un an, ou inversement des emplois temporaires. On mesure de la même manière des taux de recrutements durables et temporaires (un taux est défini par un rapport : nombre de recrutements de l'année 95/effectifs en début d'année). Dans des études ultérieures s'appuyant sur ces travaux exploratoires, il faudrait envisager la possibilité de traiter des séries sur plusieurs années consécutives.

---

<sup>4</sup> comme par exemple l'étude dont rend compte l'article : « *Embauches et sorties de salariés, de fortes disparités régionales, Premières synthèses, Dares, 99.02, n°07.1* ».

<sup>5</sup> « *L'utilisation des Déclarations Annuelles de Données Sociales (Dads) pour une étude des recrutements à un niveau local* », Groupe de travail CEREQ, IREPD, Insee Rhône-Alpes, janvier 1999.



**PREMIÈRE PARTIE**

---

**LES RECRUTEMENTS  
EN RHONE-ALPES EN 1995**



## PRELIMINAIRE : LA CONJONCTURE EN 1995 EN RHONE-ALPES.

Les recrutements de 1995 correspondent à une conjoncture particulière.

*« En Rhône-Alpes en 1995, comme dans l'ensemble du pays, l'activité des entreprises est en net ralentissement dans la deuxième moitié de l'année, ralentissement dont nul n'ait prévu l'ampleur. On attendait une croissance du produit intérieur brut plus forte qu'en 1994 et une poursuite de ce mouvement en 1996. En fin de compte même si les moyennes annuelles sauvent les apparences (+ 2,9 % en 1994, + 2,4 % en 1995), en fin d'année, le rythme annuel de croissance est inférieur à 1 % contre plus de 4 % à la fin de 1994 et le PIB diminue au dernier trimestre 1995. De plus, la prévision pour le premier semestre 1996 est fortement revue à la baisse.*

*Pourtant tout a bien commencé dans le sillage d'une année 1994 particulièrement dynamique. En début d'année, la croissance nationale est encore forte (+0,7 % au premier trimestre) et le moral des chefs d'entreprise de la région au beau fixe. Dans tous les secteurs, bâtiment excepté, il atteint son meilleur niveau depuis 1989 et les prévisions sont excellentes. Dès le milieu de l'année, un doute apparaît chez les chefs d'entreprise de la région.*

*A la fin du premier semestre, malgré un niveau d'activité encore élevé et après sept trimestres consécutifs d'amélioration, la confiance dans la poursuite de la croissance se détériore. Ces craintes sont confirmées au cours de second semestre. Les carnets de commande se dégarnissent, le taux d'utilisation des capacités de production diminue et les stocks s'alourdissent. L'activité progresse moins vite dans tous les secteurs et la confiance des chefs d'entreprise pour la fin de l'année et le début de 1996 s'effondre. En trois mois, un tiers estime être passé d'une croissance à une diminution de leur activité.*

*La détérioration du marché de l'emploi perceptible dès le début de l'été, est la conséquence directe du ralentissement de l'activité économique. En raison de la précarité des emplois créés en 1994, l'ajustement des effectifs, et donc du chômage, se fait très rapidement. Après avoir progressé de 1,5 % au cours du premier semestre, les effectifs salariés des secteurs marchands non agricoles diminuent de 0,5 % au second semestre 1995. Le niveau de chômage remonte à partir du mois de juin. »<sup>6</sup>*

**Les recrutements de l'année 95 qui font l'objet de ce document interviennent donc une conjoncture spécifique marquée par une rupture en milieu d'année : ces recrutements « moyens » sont donc « le résultat » de 6 mois de croissance des emplois et de l'activité dans la région et de 6 mois de décroissance des emplois et de l'activité.**

---

<sup>6</sup> Extraits du numéro 33 de la lettre de l'Insee Rhône-Alpes, mars 1996, « Rhône-Alpes rentre dans le rang », Michel Lacroix

## 1 – LES RECRUTEMENTS DURABLES ET LES RECRUTEMENTS TEMPORAIRES

L'économie Rhône-Alpine emploie 1 283 000 salariés au 1.1.1995 sur le champ des DADS retenu dans ce rapport. Il faudrait rajouter à ce chiffre les salariés des secteurs de l'énergie, de l'intérim, des services domestiques et des activités extraterritoriales de l'administration, ainsi que les agents de l'état, les apprentis et les stagiaires afin de couvrir de manière exhaustive l'ensemble de l'économie Rhône-Alpine<sup>7</sup>.

En 1995, les entreprises de Rhône-Alpes ont effectué 557 629 recrutements<sup>8</sup>. Le taux de recrutement de l'économie Rhône-Alpine est donc de 43,4 % (rapport entre le nombre de recrutements au cours de l'année 95 et les effectifs en début d'année, au 1er janvier 1995).

Près de 8 recrutements sur 10 ont débouché sur des emplois ayant une durée inférieure à 12 mois (recrutements dits « temporaires ») et un peu plus de 2 sur 10 sur des emplois ayant une durée supérieure ou égale à 12 mois (recrutements dits « durables »). Les recrutements temporaires sont essentiellement des contrats à durée déterminée puisque les recrutements sous statuts d'intérimaires ou de stagiaires sont hors champ. Les recrutements débouchant sur des emplois de très courte durée ont été éliminés : le seuil minimum pour qu'un recrutement soit comptabilisé est qu'il débouche sur un emploi correspondant à un volume de travail d'au moins deux semaines, sur la base de la norme des 39 heures, avec une base horaire de rémunération au moins égale au Smic horaire.

**Tableau 1**  
**L'emploi et les recrutements durables et temporaires en Rhône Alpes.**  
(Dads, 1995)

◆ **L'emploi en Rhône-Alpes au 1.1.95 : 1 283 054 salariés\*.**

*\*Sauf les salariés des secteurs de l'énergie, de l'intérim, des services domestiques et des activités extraterritoriales de l'administration, ainsi que les agents de l'état, les apprentis et les stagiaires.*

◆ **Nombre, structure et taux de recrutements en 1995**

	Nombre de recrutements **	Structure (en %)	Taux de recrutement (en %)
Recrutements temporaires	433 893	78 %	33,8 %
Recrutements durables	123 443	22 %	9,6 %
Ensemble	557 629	100 %	43,4 %

*\*\*l'écart entre le recrutement total et la somme des recrutements par durées est du au fait que certaines durées ne sont pas renseignées*

<sup>7</sup> Voir annexe 1 sur le champ de l'étude. Les 1 283 000 salariés dans le champ incluent en revanche les salariés des services de l'état à caractère industriel et commercial (grandes entreprises, hôpitaux publics,...) de même que ceux des collectivités territoriales.

<sup>8</sup> Voir annexe 2 : méthodologie d'utilisation des DADS pour l'analyse des recrutements.

## 2 – LA PLACE DES JEUNES DANS LES RECRUTEMENTS

Parmi les 557 629 recrutements, on dénombre 229 713 recrutements de jeunes de moins de 25 ans en 1995, ce qui représente 41 % des recrutements totaux.

On constate que les jeunes sont plus souvent recrutés sur des emplois temporaires : 84 % des recrutements de jeunes débouchent sur des emplois temporaires et seulement 73 % des recrutements des plus de 25 ans. On confirme là l'idée selon laquelle les jeunes entrent plus souvent que leurs aînés sur le marché du travail via des emplois précaires (sur le segment secondaire du marché du travail). Cependant l'écart de traitement entre les jeunes et leurs aînés n'est pas considérable : les recrutements de salariés de plus de 25 ans s'effectuent également massivement sur des emplois non stables.

**Tableau 2**  
**Les recrutements durables et temporaires en Rhône Alpes selon l'âge**  
**(Dads, 1995)**

	≤ 25 ans	> 25 ans	Ensemble
Recrutements temporaires	84 %	73 %	78 %
Recrutements durables	16 %	27 %	22 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %
<b>Ensemble</b>	<b>229 700</b> (41 %)	<b>327 916</b> (69 %)	<b>557 629</b> (100 %)

## 3 – LES CATEGORIES SOCIO PROFESSIONNELLES DES EMPLOIS

*Les catégories socio professionnelles dans les Dads sont celles déclarées par les employeurs. Il ne s'agit donc pas des catégories socio professionnelles des salariés mais des catégories socio professionnelles des emplois.*

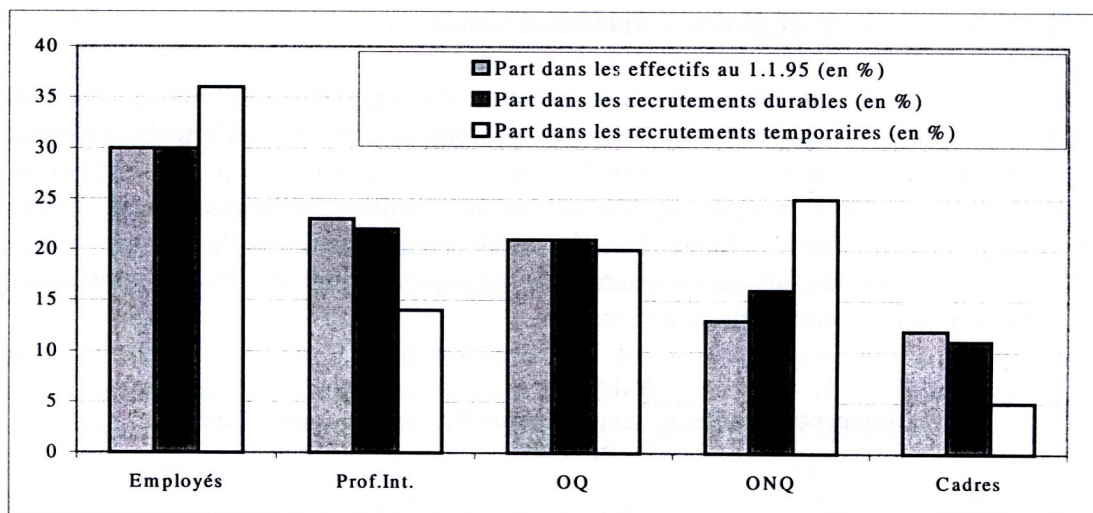
### **La structure des recrutements durables et temporaires par catégories socio professionnelles (Graphiques 1 et 2)**

La structure des recrutements durables reflète assez bien la structure des emplois. La catégorie qui rassemble le plus grand nombre de salariés et qui recrute le plus sur des emplois durables est celle des employés : elle représente 30 % des emplois et des recrutements durables. A l'opposé, la catégorie des cadres est celle qui compte le plus petit nombre de salariés et recrute le moins. Les taux de recrutements durables varient peu, de 8,5 % à 11,5 % selon les catégories.

En revanche, la structure des recrutements temporaires reflète mal celle des emplois. La catégorie des employés arrive également en tête pour les recrutements temporaires : elle en représente 37 %. Mais les ouvriers non qualifiés ne représentent que 13 % des emplois et 25 % des recrutements temporaires. Les cadres qui représentent 12 % des emplois ne représentent que 5 % des recrutements temporaires. Les taux de recrutements temporaires sont très faibles pour les cadres (14,3 %) et très élevés pour les ouvriers non qualifiés (63,6 %).



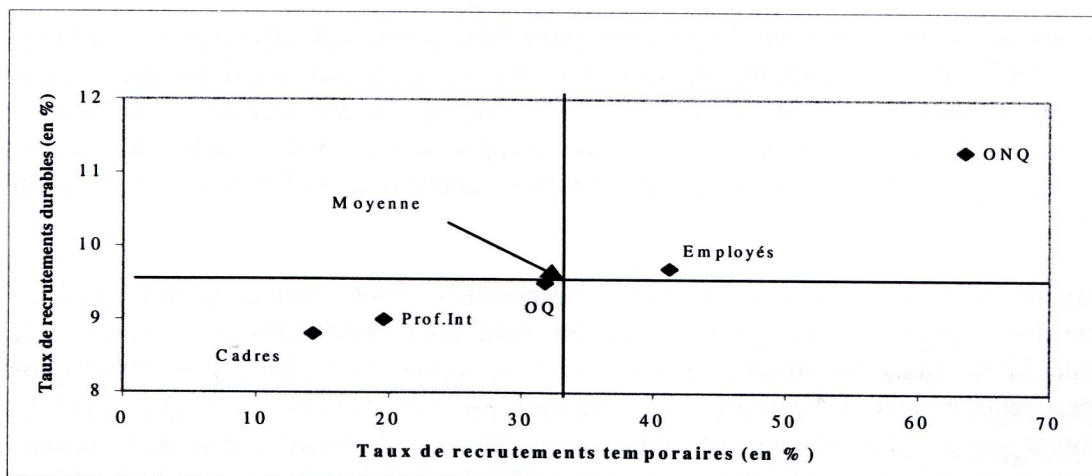
**Graphique 1**  
**Part des catégories sociales dans les effectifs, les recrutements durables et temporaires**  
**(Dads, 1995)**



**Typologie des catégories sociales en fonction des taux de recrutements. (Graphique 2)**

L'étendue de variation des taux de recrutements temporaires est bien plus grande que celle des taux de recrutements durables. Les disparités de recrutement selon les catégories sociales résultent donc principalement de la disparité des taux temporaires, donc de l'importance relative du segment secondaire du marché du travail. On constate une relation entre les taux de recrutement durables et temporaires : les catégories sociales pour lesquelles il y a beaucoup de recrutements durables sont aussi celles pour lesquelles il y a beaucoup de recrutements temporaires. Les taux de recrutements durables et temporaires sont élevés pour les ouvriers non qualifiés. C'est donc pour cette catégorie sociale que le turn-over des emplois sur les segments primaire et secondaire du marché du travail est le plus grand. Les taux de recrutements sont faibles pour les professions intermédiaires et surtout les cadres. Les taux sont moyens pour les ouvriers qualifiés et employés.

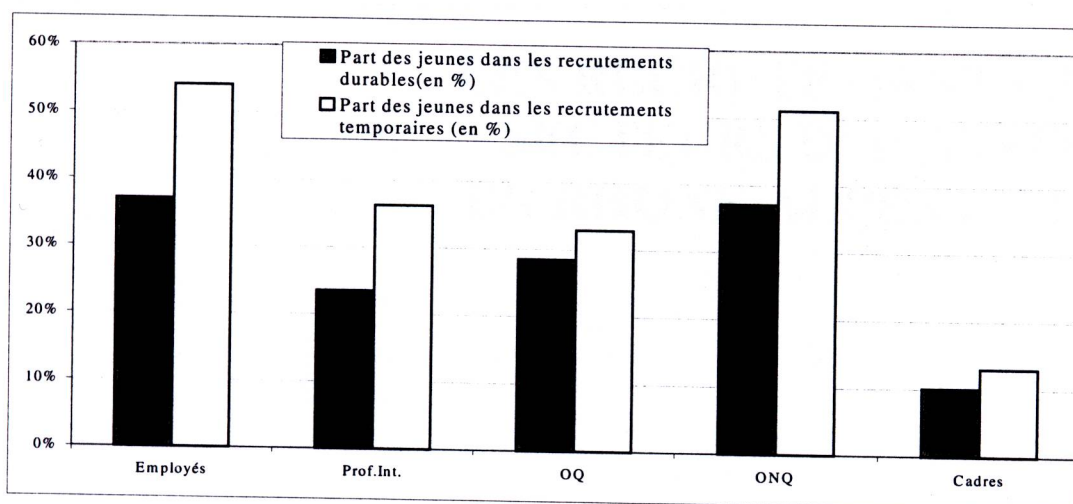
**Graphique 2**  
**Taux de recrutements durables et temporaires selon les catégories sociales**  
**(Dads, 1995)**



### Place des jeunes dans les recrutements selon les catégories sociales. (Graphique 3)

Les recrutements de jeunes sont encore plus polarisés que les recrutements totaux : les employés et les ouvriers non qualifiés représentent 70 % des recrutements (durables et temporaires) de jeunes alors qu'ils ne représentent que 57 % des recrutements totaux (durables et temporaires). La catégorie des employés est en première position : elle représente 37 % des recrutements durables de jeunes et 44 % des recrutements temporaires de jeunes en Rhône-Alpes. Elle est suivie par la catégorie des ouvriers non qualifiés. Ceci résulte notamment de la part élevée des jeunes dans les recrutements pour ces deux catégories. Plus de 50 % des recrutements temporaires et plus de 35 % des recrutements durables d'employés ou d'ouvriers non qualifiés concernent des jeunes. Les ouvriers qualifiés ne représentent que 16 % de l'ensemble des recrutements de jeunes, les professions intermédiaires 12 % et les cadres 2 %. La part très faible des jeunes dans les recrutements de cadres résulte de la tranche d'âge choisie : de nombreux jeunes cadres doivent être recrutés alors qu'ils ont plus de 25 ans. L'indicateur de recrutement de jeunes cadres n'est donc pas très pertinent.

**Graphique 3**  
**Part des jeunes dans les recrutements durables et temporaires**  
**selon les catégories sociales (Dads, 1995)**





## **DEUXIÈME PARTIE**

---

# **LES RECRUTEMENTS PAR SECTEURS D'ACTIVITES EN RHONE-ALPES EN 1995**

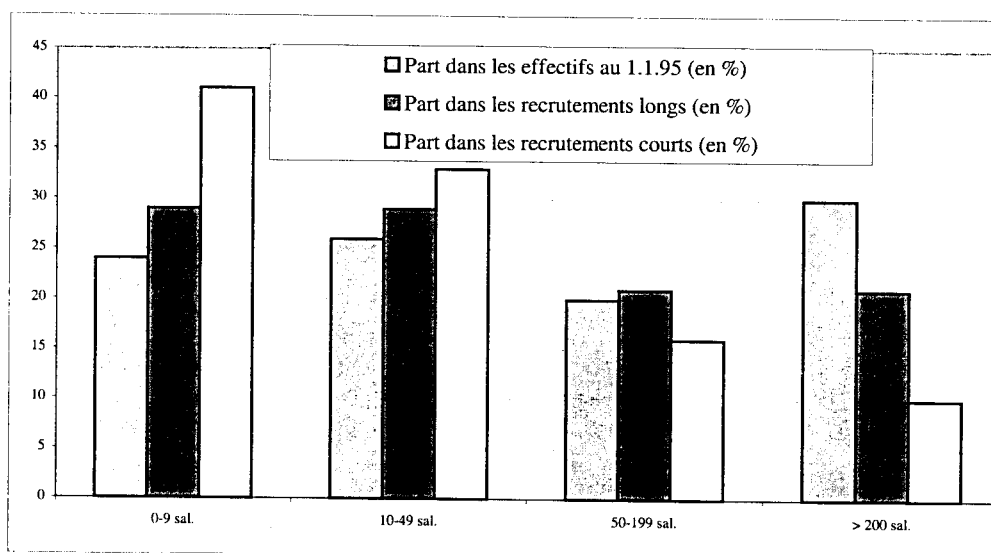


## 1 – PRELIMINAIRE : LA TAILLE DES ETABLISSEMENTS INFLUE SUR LES RECRUTEMENTS.

Les recrutements sont plus concentrés dans les petits établissements que les emplois, en particulier les recrutements temporaires.

Les établissements de moins de 50 salariés concentrent 71 % des recrutements alors qu'ils ne représentent que 50 % des emplois. Cette concentration dans les petits établissements est particulièrement marquée pour les recrutements temporaires : 75 % d'entre eux sont concernés les moins de 50 salariés. Les recrutements durables sont plus équitablement répartis dans toutes les tranches de tailles d'établissements, avec encore tout de même une prédominance dans les moins de 50 (60 % de ces recrutements). (Graphique 4).

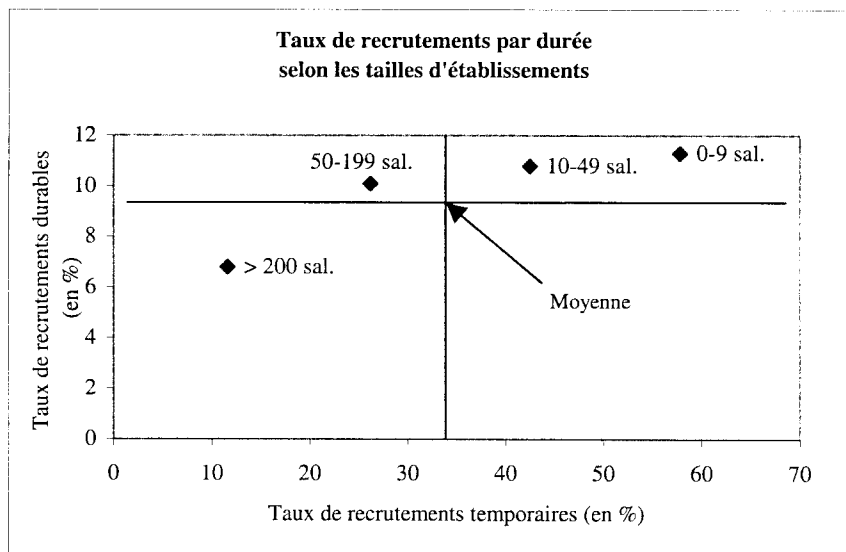
**Graphique 4**  
**Poids des établissements dans les effectifs, les recrutements durables et temporaires par tailles d'établissements (Dads, 1995)**



**Plus les établissements sont de petite taille plus ils recrutent.**

Ce sont les petits établissements qui renouvellent le plus leur main d'œuvre à la fois sur des emplois durables et sur des emplois temporaires. Les taux de recrutements temporaires passent de 58 % pour les moins de 10 salariés à 12 % pour les plus de 200 : ils décroissent progressivement quand la taille des établissements augmente. Pour les taux durables, on observe un seuil de taille : il y a une différence de comportements entre les établissements de plus de 200 (taux de 7 % environ) et ceux de moins de 200 salariés (taux entre 10 et 12 %).

**Graphique 5**  
**(Dads, 1995)**



**Lorsqu'ils ne recrutent pas des apprentis, les petits établissements préfèrent recruter des salariés expérimentés pour occuper les emplois temporaires.**

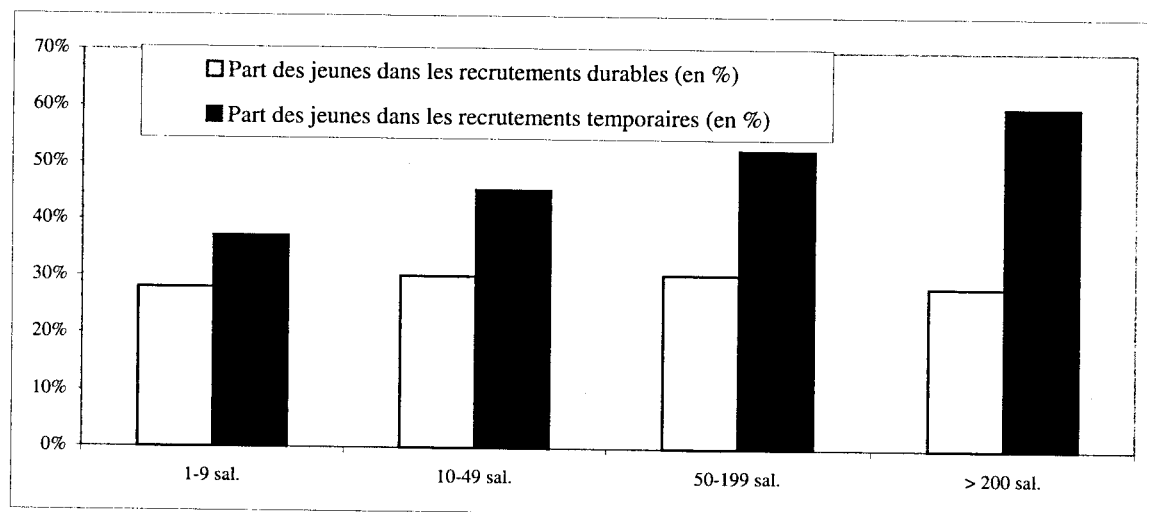
Si l'on raisonne uniquement par rapport aux taux de recrutements, les jeunes auraient plus de chances d'être recrutés dans les petits établissements que dans les grands à la fois sur des emplois durables mais aussi sur des emplois temporaires. En effet ce sont ces petits établissements qui dynamisent le plus les deux segments du marché du travail primaire et secondaire.

Mais les pratiques de recrutements des petits établissements à l'égard des jeunes amènent à nuancer ce constat.

- Lorsqu'ils ne recrutent pas des apprentis, les petits établissements ont en effet tendance à recruter plus fréquemment des salariés expérimentés que des jeunes sur des emplois temporaires : la part des jeunes (hors apprentis) dans les recrutements temporaires varie entre 36 % dans les moins de 10 salariés à 60 % pour les plus de 200. Ceci renforce un argument souvent avancé par les responsables de PME : un salarié recruté dans une PME doit être rapidement opérationnel, car la PME ne dispose ni du temps, ni des moyens humains dont dispose la grande entreprise pour le former. On sait par ailleurs que les recrutements d'apprentis sont fortement concentrés dans les petits établissements : 70 % des postes d'apprentis repérés dans les Dads en Rhône-Alpes en 1995 concernent les moins de 10 salariés<sup>9</sup>. Ceci indique donc que les petits établissements préfèrent recruter soit des apprentis, soit des salariés expérimentés plutôt que des jeunes frais émoulus de l'école.
- On constate en revanche que la part des jeunes dans les recrutements durables ne varie pas avec la taille des établissements : elle est d'environ 30 %.

<sup>9</sup> Voir annexe 3 : Les postes d'apprentis et de stagiaires dans les Dads.

**Graphique 6**  
**Part des jeunes dans les recrutements temporaires et durables**  
**selon les tailles d'établissements (Dads, 1995)**



## 2 – COMPARAISON DES POLITIQUES DE RECRUTEMENTS DES SECTEURS D'ACTIVITE

Dans les § III.2.1 à III.2.3, nous proposons une analyse à un niveau agrégé : 9 secteurs d'activités. Dans le § III.2.4, nous indiquons les disparités que masquent ces informations agrégées, en analysant les taux de recrutement pour 33 secteurs d'activités. (*cf. annexe 1 : les secteurs d'activités dans le champ de l'étude*).

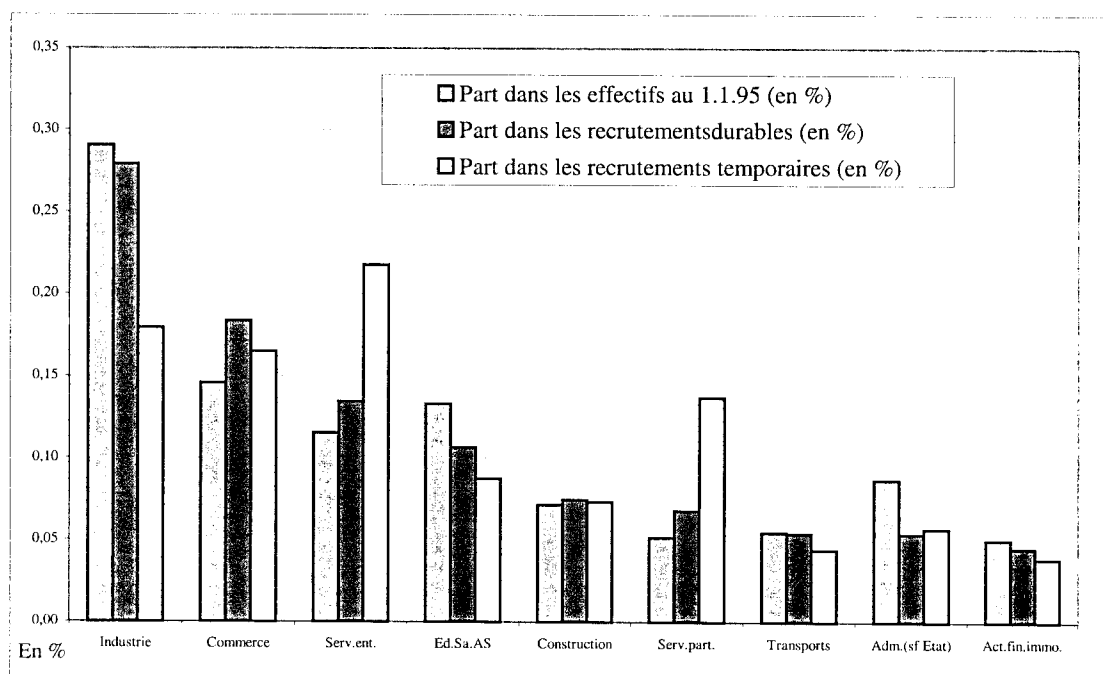
### 2 1 – Les secteurs qui contribuent aux recrutements ?

Quatre des neuf secteurs étudiés représentent 70 % des recrutements durables : l'industrie suivie du commerce, de l'éducation santé action sociale et des services aux entreprises (hors intérim). La hiérarchie des secteurs pour les recrutements durables suit globalement la hiérarchie des secteurs dans l'emploi, à deux exceptions près. Les services aux entreprises emploient moins que l'éducation santé action sociale mais représentent une part plus importante des recrutements durables. L'administration qui est à l'avant dernier rang des secteurs pour les recrutements durables est au cinquième rang des secteurs employeurs.

La hiérarchie des secteurs est différente pour les recrutements temporaires. Les quatre secteurs qui représentent 70 % des recrutements temporaires sont les services aux entreprises, suivis de l'industrie, du commerce et des services aux particuliers. Le secteur des services au particulier apparaît comme un gros secteur pourvoyeur d'emplois temporaires alors qu'il emploie peu. A l'opposé, le secteur de l'Education santé action sociale recrute peu.



**Graphique 7**  
**Poids des secteurs dans les effectifs, les recrutements temporaires et durables en Rhône-Alpes (Dads, 1995)**



## 2 2 - Typologie des secteurs selon les taux de recrutements

L'étendue de variation des taux de recrutements temporaires (de 20 % pour l'industrie à plus de 90 % pour les services aux particuliers) est beaucoup plus grande que celle des taux durables (de 6 % pour l'administration à 12,7 % pour les services aux particuliers). Les secteurs des services aux particuliers et de l'administration s'opposent. Le premier recrute beaucoup et le second peu sur des emplois durables et temporaires. On distingue 4 groupes.

### **Groupe 1. Taux de recrutements élevés : les services aux entreprises et aux particuliers.**

Le niveau élevé des recrutements résulte des politiques de recrutements très actives, notamment temporaires. Le secteur des services aux particuliers occupe la position extrême. Malgré un faible poids dans l'emploi, il contribue donc fortement aux recrutements.

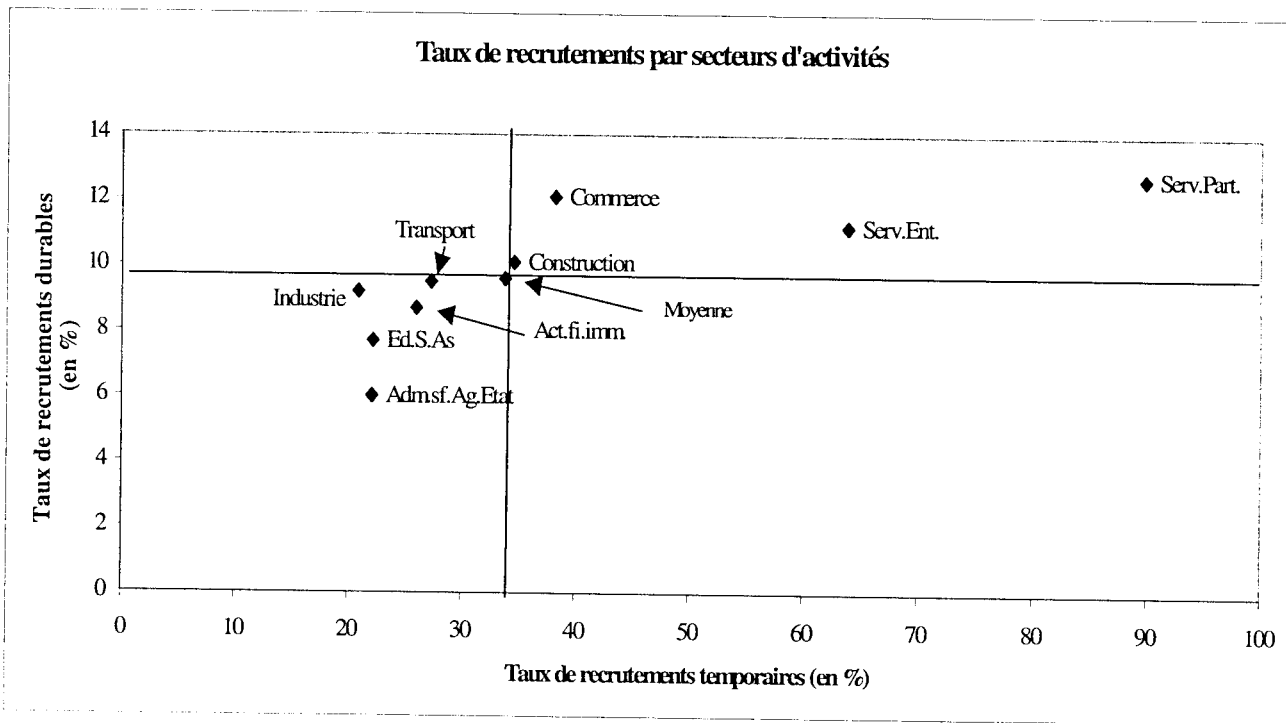
**Groupe 2. Taux de recrutements moyens ou supérieurs à la moyenne : le commerce.** Le secteur se distingue par un taux de recrutement durable élevé.

**Groupe 3 : Taux de recrutement moyens ou inférieurs à la moyenne : construction, transport, industrie, activités financières et immobilières.** Les taux de recrutements durables sont proches de la moyenne. Les différences dans ce groupe portent sur les taux temporaires. L'industrie présente le taux temporaire le plus bas, ce qui explique le faible niveau des recrutements comparé au niveau élevé de l'emploi dans ce secteur.

**Groupe 4 : Taux de recrutements faibles : l'administration (hors agents de l'état) et l'éducation, santé, action sociale.** Le faible niveau des recrutements dans ces 2 secteurs

résulte de politiques de recrutements peu actives : ces secteurs renouvellent peu leur main d'œuvre, recrutent peu sur des emplois de courte durée et de longue durée. Signalons que le secteur de l'éducation, santé, action sociale recrute beaucoup de stagiaires non inclus dans le champ. Leur prise en compte accroîtrait sans doute le volume des recrutements.

Graphique 8 (Dads, 1995)



### 2 3 - La place des jeunes dans les recrutements

Les recrutements de jeunes sont encore plus concentrés que les recrutements totaux :

- quatre secteurs représentent 73 % des recrutements temporaires de jeunes : 22 % services aux entreprises, 18 % industrie, 17 % commerce, 14 % services aux particuliers.
- pour les recrutements durables de jeunes, l'industrie arrive au premier rang avec 29 % de ces recrutements. Elle est suivie du commerce (18 %), des services aux entreprises (13 %) et de l'éducation santé action-sociale (11 %).

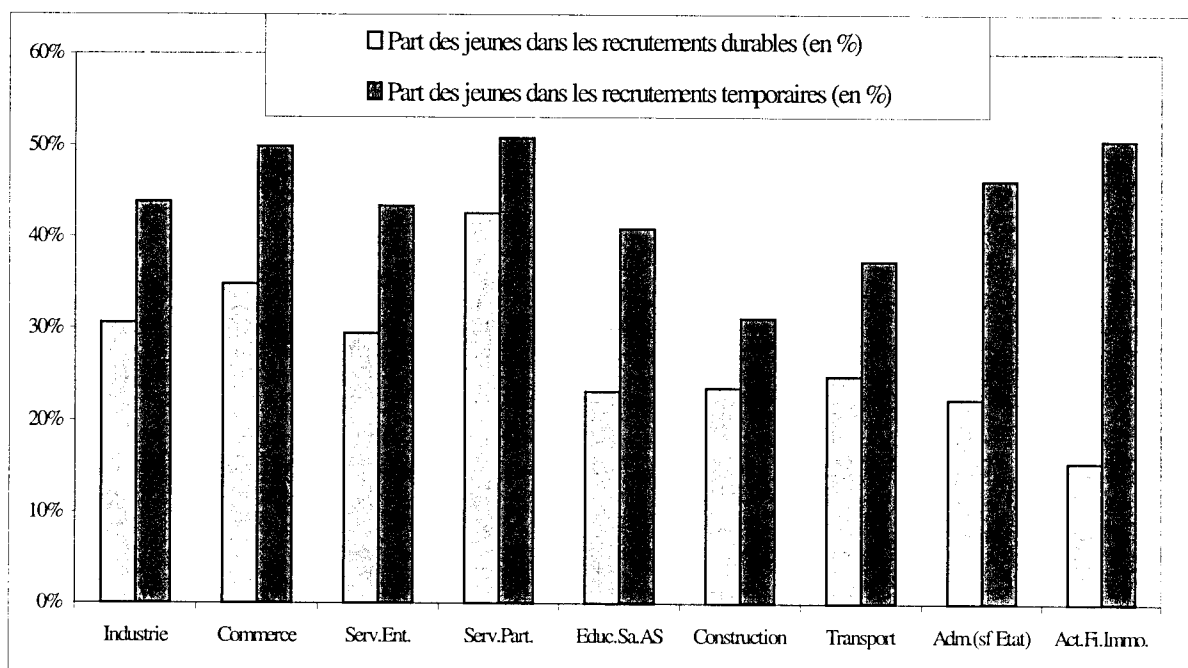
La part des jeunes dans les recrutements durables varie entre 16 % (activités financières et immobilières) et 43 % (services aux particuliers) autour d'une moyenne de 29 %. Deux secteurs recrutent plus fréquemment que la moyenne des jeunes sur des emplois durables : le commerce et les services aux particuliers.

La part des jeunes dans les recrutements temporaires varie entre 31 % (construction) et 51 % (services aux particuliers, activités financières et immobilières) autour d'une moyenne de 45 %. Comme pour les recrutements durables, le commerce, les services aux particuliers, mais aussi les activités financières et immobilières recrutent plus fréquemment que la moyenne des jeunes sur des emplois temporaires.

A l'opposé certains secteurs ont plus souvent recours à des salariés expérimentés dans leurs recrutements. Le secteur de la construction se singularise par le fait qu'il recrute peu de jeunes (hors jeunes apprentis). Le secteur des activités financières et immobilières recrute très peu de jeunes sur des emplois durables.

Graphique 9

Part des jeunes dans les recrutements durables et temporaires selon les secteurs d'activité en Rhône-Alpes (Dads, 1995)



Insistons sur le fait que le champ étudié exclue les recrutements d'apprentis et de stagiaires. Leur prise en compte accroîtrait le volume des recrutements et la part des jeunes dans les recrutements dans certains secteurs. Ainsi les services aux particuliers (dont l'hôtellerie et la restauration), mais aussi la construction et le commerce recrutent beaucoup d'apprentis. Les secteurs de l'administration, de l'éducation, santé, action sociale et de l'industrie se distinguent par un fort recours aux stagiaires (surtout des Contrats de Qualification dans l'industrie, des Contrats Emploi Solidarité dans le public,...) (Voir l'annexe 3, Les postes de stagiaires et d'apprentis dans les Dads).

#### 2 4 – Disparités des recrutements et saisonnalité

**Les recrutements durables.** A un niveau plus détaillé (33 secteurs – cf. annexe 1) le taux de recrutement durable s'échelonne d'un peu plus de 1% dans les postes et télécommunication à 18% dans les services opérationnels. Pour la plupart des secteurs, le taux s'établit entre 7% et 12%. On retrouve les dynamiques sectorielles observés habituellement dans les statistiques d'évolution de l'emploi : les secteurs industriels se concentrent dans le bas du tableau, notamment l'habillement et le cuir, la construction navale, aéronautique et ferroviaire, les industries des produits minéraux, les industries du bois et du papier et la construction automobile, avec des taux de 6% à 7%. Les industries en équipements électriques et électroniques et la pharmacie, parfumerie, produit d'entretien sont en revanche mieux placées, avec respectivement un taux de 12% et de 11%. Les services opérationnels, les activités de conseil, le commerce de détail et les services aux particuliers sont les secteurs qui recrutent le plus sur des emplois durables (taux de recrutements durables supérieurs à 12%). Voir tableau 3.

**Les recrutements temporaires.** Le secteur des services opérationnels est, de loin, le secteur qui recrute le plus de façon temporaire, bien que l'intérim soit hors champ. Il est suivi des trois secteurs suivants : les hôtels et les restaurants, les activités récréatives, culturelles et sportives et les activités associatives et extra territoriales (taux proche de 100%). A l'opposé,

les postes et télécommunication et l'industrie automobile ont un taux de recrutement temporaire inférieur à 10 %.

Les taux de recrutement durable et temporaire ne semblent pas corrélés (*voir annexe 4 : Taux de recrutements par secteurs d'activités (NES 36)*).

Alors que pour les trois secteurs (hôtels et restaurants, activités récréatives, culturelles et sportives et activités associatives et extra territoriales) l'importance des recrutements temporaires correspond à la forte saisonnalité de l'emploi, dans le secteur des services opérationnels, ces recrutements temporaires sont beaucoup plus structurels. Dans l'industrie, ce sont les IAA qui recrutent le plus sur des emplois temporaires (taux de 39 %) mais elle connaissent aussi une saisonnalité de l'emploi. (*voir annexe 5 : taux de recrutements et saisonnalité par secteurs d'activités (NES 36)*).

**Tableau 3**  
**Taux de recrutements par secteurs d'activités (NES 36) - (Dads, 1995)**

Secteur	Taux durable	Taux temporaire
N3 : Services opérationnels (hors intérim)	18%	196%
N2 : Conseils et assistances	14%	28%
J3 : Commerce de détail, réparation	13%	50%
P3 : Services personnels et domestiques	13%	42%
P1 : Hôtels et restaurants	13%	97%
P2 : Activités récréatives, culturelles et sportives	12%	101%
E3 : Industrie des équipements électriques et électroniques	12%	16%
J2 : Commerce de gros	12%	32%
C3 : Pharmacie, parfumerie, entretien	11%	20%
R2 : Activités associatives et extra territoriales	11%	92%
F5 : Metallurgie et transformation des métaux	11%	24%
B0 : Industries agricoles et alimentaires	11%	39%
C2 : Edition, imprimerie, reproduction	10%	29%
J1 : Commerce et réparation automobile	10%	23%
E2 : Industries des équipements mécaniques	10%	19%
H0 : Construction	10%	35%
K0 : Transports	10%	27%
F4 : Chimie, caoutchouc, plastiques	9%	15%
M0 : Activités immobilières	9%	46%
F2 : Industrie du textile	9%	17%
Q1 : Education	9%	37%
F6 : Industrie des composants électriques et électroniques	8%	13%
C4 : Industrie des équipements du foyer	8%	29%
L0 : Activités financières	8%	18%
N4 : Recherche et développement	8%	15%
Q2 : Santé, action sociale	8%	21%
D0 : Industrie automobile	7%	9%
F3 : Industries du bois et du papier	7%	22%
F1 : Industrie des produits minéraux	7%	16%
E1 : Construction navale, aéronautique et ferroviaire	6%	12%
C1 : Habillement, cuir	6%	21%
R1 : Administration publique	5%	14%
N1 : Postes et télécommunications	1%	5%

### 3 – ANALYSE DES RECRUTEMENTS POUR 9 SECTEURS D'ACTIVITES

#### 3 1 - Les recrutements dans les services aux particuliers

**Tableau S1. Les recrutements dans le secteur des services aux particuliers en Rhône-Alpes en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance du secteur dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang		en %	Rang
Part dans les recrutements :	7%	6	14%	4	Part dans les emplois	5%	8

**Tableaux 2. Les catégories sociales des personnes recrutées**

#### 21. Structure des recrutements et des emplois par catégories sociales

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires		Emplois	
	Serv.part.	Ts sect.	Serv.part.	Ts sect.	Serv.part.	Ts sect.
Cadres	8	11	5	5	10	12
Prof. Int.	14	22	15	14	15	24
Employés	63	30	62	37	58	30
OQ	14	21	15	19	14	21
ONQ	2	16	3	25	3	13
Total	100	100	100	100	100	100

#### 22. Taux de recrutements par catégories sociales

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Serv.part.	Ts sect.	Serv.part.	Ts sect.
Cadres	9,1	8,8	46,7	14,2
Prof. Int.	11,9	9	94,6	19,6
Employés	13,8	9,7	97,5	41,7
OQ	12,4	9,4	91,8	31,8
ONQ	9,5	11,3	75,9	63,6
Total	12,7	9,6	89,8	33,8

#### 23. Part des jeunes dans les recrutements

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Serv.part.	Ts sect.	Serv.part.	Ts sect.
Cadres	14%	10%	22%	13%
Prof. Int.	35%	23%	52%	36%
Employés	48%	37%	54%	53%
OQ	43%	29%	47%	33%
ONQ	25%	37%	31%	51%
Total	43%	29%	51%	45%

Ce secteur se caractérise par une prédominance des employés (58 % des emplois pour 30 % en moyenne en Rhône-Alpes). C'est un petit secteur employeur (5% des emplois en Rhône-Alpes) mais qui offre des opportunités de recrutement importantes en particulier aux jeunes : les taux de recrutements durables et temporaires sont élevés de même que les proportions de jeunes dans les recrutements (51 % pour les recrutements temporaires et 43 % pour les recrutements durables). Signalons également l'importance des recrutements d'apprentis : leur prise en compte accroîtrait encore les taux ainsi que la part des jeunes (cf. annexe 3).

- **Les recrutements durables : taux et part des jeunes très élevés, importance des employés.**

Le taux de recrutement durable est, avec celui du commerce, un des taux les plus élevés. Les recrutements durables sont pour 63 % constitués d'employés soit plus du double que dans le reste de l'économie. Cette prédominance des employés résulte de leur prédominance dans les emplois mais aussi des taux élevés de recrutements durables (13,8 %). A l'opposé, le poids des autres catégories est plutôt faible, mais cohérent avec leur poids dans les emplois. En effet les taux de recrutements durables sont pour la plupart des catégories sociales supérieurs à la moyenne. La part des jeunes dans les recrutements durables est supérieure à la moyenne des autres secteurs pour toutes les catégories sociales (excepté les ouvriers non qualifiés, mais ces derniers sont peu présents).

- **Les recrutements temporaires : taux et part des jeunes très élevés, importance des employés.**

Les services aux particuliers contribuent fortement aux recrutements temporaires. Le taux de recrutement temporaire est le plus élevé de tous les secteurs : pour 100 emplois salariés, il y a eu 90 recrutements temporaires en 1995. Comme les recrutements durables, les recrutements temporaires sont pour 63 % constitués d'employés et le poids des autres catégories dans les recrutements temporaires est cohérent avec leurs poids dans les emplois. Enfin, la part des jeunes dans les recrutements temporaires est supérieure à la moyenne des autres secteurs pour toutes les catégories sociales (exceptés les ouvriers non qualifiés).

## 3 2 - Les recrutements dans les services aux entreprises (hors intérim)

**Tableau S2. Les recrutements dans le secteur des services aux entreprises en Rhône-Alpes en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance du secteur dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang		en %	Rang
Part dans les recrutements :	13%	3	22%	1	Part dans les emplois	12%	4

**Tableaux 2. Les catégories sociales des personnes recrutées**

### 21. Structure des recrutements et des emplois par catégories sociales

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires		Emplois	
	Serv.ent.	Ts sect.	Serv.ent.	Ts sect.	Serv.ent.	Ts sect.
Cadres	20	11	4	5	21	12
Prof. Int.	25	22	12	14	30	24
Employés	27	30	24	37	32	30
OQ	9	21	17	19	6	21
ONQ	19	16	43	25	11	13
Total	100	100	100	100	100	100

### 22. Taux de recrutements par catégories sociales

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Serv.ent.	Ts sect.	Serv.ent.	Ts sect.
Cadres	10,6	8,8	12,3	14,2
Prof. Int.	9,1	9	25,4	19,6
Employés	9,6	9,7	47,9	41,7
OQ	15,9	9,4	174,7	31,8
ONQ	20,1	11,3	252,0	63,6
Total	11,2	9,6	63,9	33,8

### 23. Part des jeunes dans les recrutements

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Serv.ent.	Ts sect.	Serv.ent.	Ts sect.
Cadres	13%	10%	11%	13%
Prof. Int.	29%	23%	35%	36%
Employés	38%	37%	49%	53%
OQ	26%	29%	31%	33%
ONQ	35%	37%	51%	51%
Total	29%	29%	43%	45%

En terme de qualifications, la principale spécificité du secteur réside dans le poids des professions intermédiaires et des cadres : ils représentent 51 % des emplois (36 % en Rhône-Alpes) au détriment des ouvriers qualifiés. Ce secteur est au quatrième rang en tant qu'employeur, mais au premier rang pour les recrutements temporaires et au troisième pour les recrutements durables. Son importance dans les recrutements résulte de son importance dans les emplois combinée à des taux de recrutements élevés – moins élevés cependant que dans le secteur des services aux particuliers. La place accordée aux jeunes dans les recrutements est moyenne.

- **Recrutements durables : taux élevé, part des jeunes moyenne, prédominance des cadres, professions intermédiaires et employés.**

Les cadres et professions intermédiaires représentent 45 % des recrutements durables (33 % tous secteurs confondus). Ceci résulte d'abord de leur importance dans les emplois car les taux de recrutement durables sont moyens pour ces catégories. Ils sont en revanche très élevés pour les ouvriers : entre 16 et 20 recrutements durables pour 100 emplois. La place des jeunes dans les recrutements est plutôt élevée pour les cadres et professions intermédiaires.

- **Recrutements temporaires : taux élevé, part des jeunes moyenne, prédominance des ouvriers.**

Contrairement aux recrutements durables focalisés sur les cadres et professions intermédiaires, ce sont les recrutements d'ouvriers qui concentrent 60 % des recrutements temporaires (43 % non qualifiés et 17 % qualifiés). Ceci résulte des taux de recrutements temporaires très élevés : 252,7 % pour les ouvriers non qualifiés et 174,7 % pour les ouvriers qualifiés. Bien que les taux de recrutements temporaires d'employés et de professions intermédiaires soient moyens ou supérieurs à la moyenne, le turn-over sur les emplois d'ouvriers est tel, que le volume de recrutements temporaires dans ces catégories apparaît faible (36 % des recrutements temporaires pour 62 % des emplois).



### 3 3 – Les recrutements dans le commerce

**Tableau S3. Les recrutements dans le commerce en Rhône-Alpes en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance du secteur dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang		en %	Rang
Part dans les recrutements :	18%	2	17%	3	Part dans les emplois	15%	2

**Tableaux 2. Les catégories sociales des personnes recrutées**

#### 21. Structure des recrutements et des emplois par catégories sociales

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires		Emplois	
	Commerce	Ts sect.	Commerce	Ts sect.	Commerce	Ts sect.
Cadres	9	11	6	5	13	12
Prof. Int.	23	22	13	14	22	24
Employés	45	30	54	37	40	30
OQ	14	21	11	19	16	21
ONQ	10	16	16	25	9	13
Total	100	100	100	100	100	100

#### 22. Taux de recrutements par catégories sociales

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Commerce	Ts sect.	Commerce	Ts sect.
Cadres	8	8,8	16,4	14,2
Prof. Int.	12,4	9	23,0	19,6
Employés	13,6	9,7	51,7	41,7
OQ	10,5	9,4	27,8	31,8
ONQ	13,5	11,3	66,3	63,6
Total	12,1	9,6	38,2	33,8

#### 23. Part des jeunes dans les recrutements

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Commerce	Ts sect.	Commerce	Ts sect.
Cadres	8%	10%	9%	13%
Prof. Int.	23%	23%	27%	36%
Employés	46%	37%	60%	53%
OQ	33%	29%	38%	33%
ONQ	39%	37%	58%	51%
Total	35%	29%	50%	45%

Les employés sont un peu plus présents que dans le reste de l'économie : ils représentent 40 % des emplois (30 % en moyenne en Rhône-Alpes) au détriment des ouvriers. Le secteur se distingue par son taux de recrutement durable très élevé et par la place importante qu'il accorde aux jeunes dans les recrutements. Ceci combiné avec un volume d'emploi conséquent (c'est le deuxième secteur employeur après l'industrie) implique que le commerce occupe un position très honorable pour les recrutements durables et temporaires dans la région. Le secteur du commerce recrute également beaucoup d'apprentis : la prise en compte de ces derniers accroîtrait encore les recrutements et la part des jeunes. (cf. annexe 3).

- **Recrutements durables : taux et part des jeunes très élevés, prédominance des employés.**

Les employés représentent 45 % des recrutements durables soit beaucoup plus que dans les autres secteurs et plus que leur contribution à l'emploi. Ceci résulte de taux de recrutements élevés. Lorsque les entreprises du secteur recrutent des employés sur des emplois durables, il s'agit souvent de jeunes (46 % des cas), beaucoup plus que dans le reste de l'économie Rhône Alpine et beaucoup plus que pour les autres catégories sociales.

- **Recrutements temporaires : taux élevé et part des jeunes très élevée, prédominance des employés.**

Les employés représentent 54 % des recrutements temporaires, soit encore plus que leur part dans les recrutements durables. Ceci résulte de taux de recrutements élevés. Lorsque les entreprises du secteur recrutent des employés sur des emplois temporaires, il s'agit encore plus souvent de jeunes (60 % des cas) que pour les recrutements durables.

### 3 4 – Les recrutements dans l'industrie<sup>10</sup>

**Tableau S4. Les recrutements dans l'Industrie en Rhône-Alpes en Rhône-Alpes en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance du secteur dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang
Part dans les recrutements :	28%	1	18%	2

	en %	Rang
Part dans les emplois	29%	1

**Tableaux 2. Les catégories sociales des personnes recrutées**

#### 21. Structure des recrutements et des emplois par catégories sociales

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Industrie	Ts sect.	Industrie	Ts sect.
Cadres	11	11	4	5
Prof. Int.	19	22	11	14
Employés	11	30	13	37
OQ	30	21	28	19
ONQ	29	16	44	25
Total	100	100	100	100

Emplois	
Industrie	Ts sect.
11	12
20	24
10	30
34	21
25	13
100	100

#### 22. Taux de recrutements par catégories sociales

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Industrie	Ts sect.	Industrie	Ts sect.
Cadres	9,2	8,8	8,4	14,2
Prof. Int.	8,9	9	11,9	19,6
Employés	10,3	9,7	26,9	41,7
OQ	8,2	9,4	17,1	31,8
ONQ	10,4	11,3	35,7	63,6
Total	9,2	9,6	20,9	33,8

#### 23. Part des jeunes dans les recrutements

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Industrie	Ts sect.	Industrie	Ts sect.
Cadres	11%	10%	13%	13%
Prof. Int.	26%	23%	29%	36%
Employés	34%	37%	48%	53%
OQ	33%	29%	38%	33%
ONQ	38%	37%	53%	51%
Total	30%	29%	44%	45%

L'industrie se caractérise par l'importance des ouvriers (ils représentent 59 % des emplois ; 34 % en moyenne en Rhône-Alpes). Bien que ce secteur soit le premier employeur en Rhône-Alpes, il passe au second rang après les services aux entreprises pour les recrutements temporaires, du fait de son taux de recrutement temporaire le plus faible de tous les secteurs. Il reste au premier rang pour les recrutements durables, mais ceci résulte uniquement de ses effectifs importants et non de sa politique de recrutement : le taux de recrutement durable est

<sup>10</sup> Le secteur industriel regroupe toutes les industries, sauf l'énergie (Cf. annexe 1 : le champ de l'étude). Les indicateurs de recrutement observés à ce niveau d'agrégation masquent de fortes disparités selon les sous-secteurs industriels (cf. § III.2.4).

moyen. La part des jeunes dans les recrutements est moyenne. L'industrie recrute beaucoup d'apprentis et de stagiaires : leur prise en compte accroîtrait les taux de recrutements et la part des jeunes (cf. annexe 3).

- **Recrutements durables : taux et part des jeunes moyens, prédominance des ouvriers qualifiés et non qualifiés.**

59 % des recrutements durables se font sur un poste d'ouvrier, aussi souvent qualifié que non qualifié. C'est évidemment plus que dans les autres secteurs, mais ceci est cohérent avec la structure des emplois. La part des cadres dans les recrutements durables dans l'industrie est de 11%, équivalente à d'autres secteurs. Les taux de recrutement durables sont proches des taux moyens pour toutes les catégories sociales.

- **Recrutements temporaires : taux très faibles et part des jeunes moyenne, prédominance des ouvriers, surtout non qualifiés.**

La place des ouvriers dans les recrutements temporaires est prédominante : ils en représentent 72 % (44 % dans les autres secteurs). Contrairement à ce qui se passe pour les recrutements durables, ces recrutements se font bien plus souvent sur des postes non qualifiés que sur des postes qualifiés. Le taux de recrutement temporaire est faible pour toutes les catégories sociales : c'est pour les ouvriers non qualifiés qu'il reste le plus élevé.

### 3 5 – Les recrutements dans la construction

**Tableau S5. Les recrutements dans la Construction en Rhône-Alpes en Rhône-Alpes en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance du secteur dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang
Part dans les recrutements :	7%	5	7%	6

	en %	Rang
Part dans les emplois	7%	6

**Tableaux 2. Les catégories sociales des personnes recrutées**

**21. Structure des recrutements et des emplois par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Construction	Ts sect.	Construction	Ts sect.
Cadres	7	11	3	5
Prof. Int.	13	22	6	14
Employés	7	30	5	37
OQ	56	21	59	19
ONQ	17	16	27	25
Total	100	100	100	100

Emplois	
Construction	Ts sect.
9	12
12	24
6	30
59	21
13	13
100	100

**22. Taux de recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Construction	Ts sect.	Construction	Ts sect.
Cadres	8	8,8	11,0	14,2
Prof. Int.	10,2	9	15,7	19,6
Employés	10,5	9,7	29,5	41,7
OQ	9,6	9,4	34,3	31,8
ONQ	13,1	11,3	73,9	63,6
Total	10	9,6	34,6	33,8

**23. Part des jeunes dans les recrutements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Construction	Ts sect.	Construction	Ts sect.
Cadres	8%	10%	7%	13%
Prof. Int.	16%	23%	17%	36%
Employés	26%	37%	33%	53%
OQ	22%	29%	25%	33%
ONQ	41%	37%	49%	51%
Total	24%	29%	31%	45%

Le secteur de la construction se caractérise par l'importance des ouvriers (59 % des emplois sont occupés par des ouvriers qualifiés et 13 % par des ouvriers non qualifiés). Du point de vue des recrutements, le secteur a trois caractéristiques : très faible part des jeunes (hors jeunes apprentis ou jeunes stagiaires non pris en compte) dans les recrutements ; taux de recrutements moyens ou inférieurs à la moyenne ; faibles effectifs. Il contribue en conséquence peu aux recrutements. La prise en compte des apprentis viendrait sans doute accroître la part des jeunes et les taux de recrutements. Ce secteur est en effet réputé pour recourir fortement à l'apprentissage. (cf. annexe 3).

- **Recrutements durables : taux moyen, faible part des jeunes, prédominance des ouvriers qualifiés.**

Les ouvriers, essentiellement les ouvriers qualifiés, prédominent dans les recrutements durables : ils en représentent 73 % (37 % dans le reste de l'économie). Ceci est cohérent avec leur poids dans l'emploi et avec des taux de recrutement moyens ou supérieurs à la moyenne. La part des jeunes est faible pour les ouvriers qualifiés.

- **Recrutements temporaires : taux moyens, part des jeunes faible, prédominance des ouvriers qualifiés et non qualifiés.**

Les ouvriers (et principalement les ouvriers qualifiés) prédominent également dans les recrutements temporaires : ils en représentent 86 % (44 % dans le reste de l'économie). Mais les ouvriers non qualifiés occupent une part plus significative que dans les recrutements durables. La part des jeunes est faible pour les ouvriers qualifiés et moyenne pour les ouvriers non qualifiés.

### 3 6 – Les recrutements dans les transports

**Tableau S6. Les recrutements dans le Transport en Rhône-Alpes en Rhône-Alpes en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance du secteur dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang		en %	Rang
Part dans les recrutements :	5%	7	4%	8	Part dans les emplois	6%	7

**Tableaux 2. Les catégories sociales des personnes recrutées**

**21. Structure des recrutements et des emplois par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires		Emplois	
	Transports	Ts sect.	Transports	Ts sect.	Transports	Ts sect.
Cadres	4	11	2	5	7	12
Prof. Int.	8	22	5	14	13	24
Employés	16	30	20	37	18	30
OQ	56	21	51	19	43	21
ONQ	15	16	23	25	18	13
Total	100	100	100	100	100	100

**22. Taux de recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Transports	Ts sect.	Transports	Ts sect.
Cadres	5,6	8,8	6,6	14,2
Prof. Int.	5,5	9	10,2	19,6
Employés	8,3	9,7	29,3	41,7
OQ	12,6	9,4	32,6	31,8
ONQ	7,9	11,3	33,4	63,6
Total	9,5	9,6	27,2	33,8

**23. Part des jeunes dans les recrutements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Transports	Ts sect.	Transports	Ts sect.
Cadres	7%	10%	8%	13%
Prof. Int.	16%	23%	32%	36%
Employés	39%	37%	55%	53%
OQ	19%	29%	23%	33%
ONQ	39%	37%	57%	51%
Total	25%	29%	37%	45%

Dans le secteur des transports, les emplois d'ouvriers (61 % des emplois du secteur) sont presque deux fois plus nombreux que la moyenne (34 % tous secteurs confondus). Du point de vue du recrutement, le secteur du transport a les mêmes caractéristiques que celui de la construction : très faible part des jeunes (hors jeunes apprentis ou jeunes stagiaires) dans les recrutements ; taux de recrutements moyens ou inférieurs à la moyenne ; faibles effectifs. Comme la construction, il contribue peu aux recrutements.

- **Recrutements durables : taux moyen, part des jeunes faible, prédominance des ouvriers qualifiés.**

Les ouvriers représentent 71 % des recrutements durables (37 % dans le reste de l'économie). Les ouvriers qualifiés prédominent. Ceci reflète leur importance dans les emplois du secteur et les taux de recrutements élevés. La part des jeunes dans les recrutements durables d'ouvriers qualifiés est particulièrement faible : environ 2 recrutements sur 10 concernent des jeunes. Elle est plus élevée pour les ouvriers non qualifiés. Les recrutements d'employés représentent 16 % des recrutements durables. Le secteur recrute très peu de professions intermédiaires et de cadres sur des emplois durables : en effet les taux de recrutements durables sont très faibles pour ces catégories.

- **Recrutements temporaires : taux et part des jeunes faibles, prédominance des ouvriers qualifiés.**

Comme pour les recrutements durables, les ouvriers et principalement les ouvriers qualifiés, prédominent dans les recrutements temporaires : ils en représentent 74 % (44 % dans les autres secteurs). La part des jeunes dans ces recrutements reste faible pour les ouvriers qualifiés et élevée pour les ouvriers non qualifiés, comme pour les recrutements durables. Les recrutements d'employés représentent 20 % des recrutements temporaires. Le secteur recrute très peu de professions intermédiaires et de cadres sur des emplois temporaires.



### 3 7 – Les recrutements dans les activités financières et immobilières

**Tableau S7. Les recrutements dans les activités financières et immobilières en Rhône-Alpes en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance du secteur dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang		en %	Rang
Part dans les recrutements :	5%	9	4%	9	Part dans les emplois	5%	9

**Tableaux 2. Les catégories sociales des personnes recrutées**

**21. Structure des recrutements et des emplois par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires		Emplois	
	A.Fi.Immo.	Ts sect.	A.Fi.Immo.	Ts sect.	A.Fi.Immo.	Ts sect.
Cadres	16	11	4	5	18	12
Prof. Int.	39	22	14	14	37	24
Employés	38	30	55	37	37	30
OQ	1	21	6	19	2	21
ONQ	6	16	20	25	6	13
Total	100	100	100	100	100	100

**22. Taux de recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	A.Fi.Immo.	Ts sect.	A.Fi.Immo.	Ts sect.
Cadres	8	8,8	5,9	14,2
Prof. Int.	8,9	9	10,4	19,6
Employés	8,9	9,7	38,4	41,7
OQ	3,9	9,4	72,5	31,8
ONQ	8,6	11,3	93,3	63,6
Total	8,7	9,6	26,0	33,8

**23. Part des jeunes dans les recrutements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	A.Fi.Immo.	Ts sect.	A.Fi.Immo.	Ts sect.
Cadres	3%	10%	7%	13%
Prof. Int.	17%	23%	32%	36%
Employés	25%	37%	67%	53%
OQ	13%	29%	30%	33%
ONQ	13%	37%	35%	51%
Total	15%	29%	51%	45%

Le secteur des activités financières et immobilières se caractérise par la très faible part des ouvriers et l'importance des employés, professions intermédiaires, et cadres : ces trois catégories concentrent 92 % des emplois (66 % en moyenne). En terme de recrutement, ce secteur a des caractéristiques très proches des secteurs de la construction et des transports : taux de recrutements moyens ou inférieurs à la moyenne ; faibles effectifs ; très faible part des jeunes (hors jeunes apprentis ou jeunes stagiaires) dans les recrutements durables. Il se distingue des deux autres secteurs sur un seul critère : la part des jeunes dans les recrutements temporaires est plutôt élevée. C'est un secteur qui contribue donc peu aux recrutements.

- **Recrutements durables : taux faibles, part des jeunes très faible, importance des employés, professions intermédiaires et cadres.**

Trois catégories contribuent significativement aux recrutements durables : les employés 38 %, les professions intermédiaires 39 % et les cadres 16 %, soit au total 83 % des recrutements durables (63 % dans le reste de l'économie). Ce sont ces mêmes trois catégories qui contribuent le plus aux emplois dans le secteur. Les taux de recrutements durables et la part des jeunes dans les recrutements durables sont faibles pour toutes les catégories.

- **Recrutements temporaires : taux faibles, part des jeunes élevée, importance des employés et ouvriers non qualifiés.**

Les recrutements temporaires sont beaucoup plus concentrés que les recrutements durables : 55 % des recrutements temporaires concernent des employés. Cette catégorie est suivie de celle des ouvriers non qualifiés (20 %) et des professions intermédiaires (14 %). Ce n'est donc plus l'emploi qui explique les recrutements mais des politiques différenciées de gestion de la main d'œuvre. Il y a très peu de recrutements temporaires de cadres et de professions intermédiaires, encore moins dans ce secteur que dans le reste de l'économie. Il y a énormément de recrutements temporaires d'ouvriers non qualifiés : 93 recrutements pour 100 emplois en 1995. Le taux de recrutement temporaire des employés est plus faible dans le secteur que dans le reste de l'économie mais reste à un niveau intermédiaire entre le taux des professions supérieures et le taux des ouvriers. La part des jeunes dans les recrutements temporaires n'est élevée que pour les employés.

## 3 8 – Les recrutements dans l'administration (sauf agents de l'Etat)<sup>11</sup>

**Tableau S8. Les recrutements dans l'Administration en Rhône-Alpes en Rhône-Alpes en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance du secteur dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang		en %	Rang
Part dans les recrutements :	5%	7	6%	7	Part dans les emplois	9%	5

**Tableaux 2. Les catégories sociales des personnes recrutées**

### 21. Structure des recrutements et des emplois par catégories sociales

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires		Emplois	
	Adm (sf Et.)	Ts sect.	Adm (sf Et.)	Ts sect.	Adm (sf Et.)	Ts sect.
Cadres	10	11	7	5	10	12
Prof. Int.	27	22	26	14	26	24
Employés	58	30	58	37	60	30
OQ	1	21	2	19	2	21
ONQ	3	16	7	25	2	13
Total	100	100	100	100	100	100

### 22. Taux de recrutements par catégories sociales

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Adm (sf Et.)	Ts sect.	Adm (sf Et.)	Ts sect.
Cadres	6,1	8,8	15,3	14,2
Prof. Int.	6,3	9	21,8	19,6
Employés	5,8	9,7	21,5	41,7
OQ	3,2	9,4	19,9	31,8
ONQ	9,8	11,3	92,4	63,6
Total	5,9	9,6	22,1	33,8

### 23. Part des jeunes dans les recrutements

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Adm (sf Et.)	Ts sect.	Adm (sf Et.)	Ts sect.
Cadres	10%	10%	14%	13%
Prof. Int.	19%	23%	49%	36%
Employés	26%	37%	50%	53%
OQ	19%	29%	32%	33%
ONQ	29%	37%	43%	51%
Total	22%	29%	46%	45%

Les employés prédominent largement avec 60 % des emplois, suivis des professions intermédiaires. Ce secteur présente les taux de recrutements durables et temporaires les plus faibles de tous les secteurs. La place accordée aux jeunes dans les recrutements durables est très faible et leur place dans les recrutements temporaires moyenne. Ce secteur occupe une

<sup>11</sup> Rappelons que ce secteur n'englobe pas les agents de l'Etat, mais essentiellement les salariés des collectivités territoriales et des services de l'Etat à caractère industriel ou commercial (grandes entreprises, ...).

des dernières positions parmi les secteurs recruteurs. Il est au cinquième rang des secteurs employeur, mais au huitième des secteurs recruteurs. Signalons l'importance du recrutement de stagiaires, non pris en compte ici. (*cf. annexe 3*).

- **Recrutements durables : taux très faibles, part des jeunes faible, prédominance des employés et des professions intermédiaires.**

Trois catégories – dont une principalement – expliquent 95 % des recrutements durables : les employés (58 %), les professions intermédiaires (27 %) et les cadres (10 %). Ceci est complètement cohérent avec la structure des emplois dans le secteur. Les taux de recrutements durables sont faibles pour toutes les catégories sociales.

- **Recrutements temporaires : taux très faibles, part des jeunes moyenne, prédominance des employés et des professions intermédiaires.**

Ce sont les mêmes trois catégories qui se distinguent pour les recrutements durables et les recrutements temporaires, employés (58 %), professions intermédiaires (26 %), cadres (7 %).

### 3 9 – Les recrutements dans l'Education, santé, action sociale

**Tableau S9. Les recrutements dans l'Education Santé Action Sociale en Rhône-Alpes en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance du secteur dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang		en %	Rang
Part dans les recrutements :	11%	4	9%	5	Part dans les emplois	13%	3

**Tableaux 2. Les catégories sociales des personnes recrutées**

**21. Structure des recrutements et des emplois par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires		Emplois	
	Ed.Sa.AS.	Ts sect.	Ed.Sa.AS.	Ts sect.	Ed.Sa.AS.	Ts sect.
Cadres	12	11	10	5	9	12
Prof. Int.	35	22	24	14	34	24
Employés	46	30	56	37	47	30
OQ	3	21	3	19	5	21
ONQ	4	16	6	25	5	13
Total	100	100	100	100	100	100

**22. Taux de recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Ed.Sa.AS.	Ts sect.	Ed.Sa.AS.	Ts sect.
Cadres	9,5	8,8	24,2	14,2
Prof. Int.	8,1	9	15,7	19,6
Employés	7,6	9,7	26,9	41,7
OQ	4,7	9,4	14,6	31,8
ONQ	5,9	11,3	26,3	63,6
Total	7,7	9,6	22,2	33,8

**23. Part des jeunes dans les recrutements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Ed.Sa.AS.	Ts sect.	Ed.Sa.AS.	Ts sect.
Cadres	9%	10%	14%	13%
Prof. Int.	21%	23%	34%	36%
Employés	26%	37%	50%	53%
OQ	17%	29%	30%	33%
ONQ	32%	37%	30%	51%
Total	23%	29%	41%	45%

Le secteur se caractérise par une prédominance des employés et professions intermédiaires : ces deux catégories regroupent 81 % des emplois (54 % en moyenne en Rhône-Alpes). Le profil des emplois se distingue de celui de l'administration par l'importance relative plus grande des professions intermédiaires. Dans l'administration, ce sont les employés qui se distinguent par leur nombre. En terme de recrutement, le secteur présente des caractéristiques similaires au secteur de l'administration : faibles taux de recrutements, faible part des jeunes dans les recrutements durables ; part moyenne des jeunes dans les recrutements temporaires. Mais ce secteur est un plus gros employeur que l'administration. Il est le troisième secteur employeur, mais le quatrième secteur dans les recrutements durables et le cinquième dans les recrutements temporaires.

- **Recrutements durables : faibles taux et part des jeunes, prédominance des employés et professions intermédiaires**

Les recrutements durables concernent d'abord les employés (46 % des recrutements durables), puis les professions intermédiaires (35 %), ce qui est conforme à leur poids dans les emplois du secteur. La part des cadres dans les recrutements est de 12 %, soit au même niveau qu'en Rhône-Alpes et un peu plus que leur part dans les emplois du secteur.

Les taux de recrutements durables sont plus faibles que la moyenne pour les professions intermédiaires et les employés, alors qu'ils sont supérieurs à la moyenne pour les cadres.

La part des jeunes dans les recrutements durables est faible dans ce secteur pour toutes les catégories sociales, en particulier pour les employés.

- **Recrutements temporaires : faibles taux et part des jeunes, prédominance des employés et professions intermédiaires**

Comme pour les recrutements durables, les recrutements temporaires concernent essentiellement les employés et les professions intermédiaires. Mais les employés en représentent une partie beaucoup plus conséquente (56 %) au détriment des professions intermédiaires (24 %). La part des cadres dans les recrutements temporaires est légèrement inférieure à leur part dans les recrutements durables, soit 10 %.

Les taux de recrutements temporaires sont plus faibles que la moyenne pour toutes les catégories sociales, excepté pour les cadres.

La part des jeunes dans les recrutements temporaires est un peu plus faible que la moyenne dans ce secteur pour toutes les catégories sociales.



## **TROISIEME PARTIE**

---

# **LE RECRUTEMENT PAR ZONES D'EMPLOI EN RHONE-ALPES EN 1995**





## 1 – COMPARAISON DES ZONES D'EMPLOI

### 1 1 – Quelles sont les zones d'emploi qui contribuent le plus aux recrutements ?

Rhône-Alpes compte 27 zones d'emploi. La plus grande, Lyon, rassemble 37 % des recrutements durables et 31 % des recrutements temporaires de la région, soit environ 182 000 recrutements. La plus petite, Crest-Die, compte environ 1 900 recrutements, soit 0,3 à 0,4 % des recrutements durables et temporaires de la région. Les écarts de tailles entre les autres zones sont moins importants : la plus grande zone après Lyon est Grenoble avec environ 10 % des recrutements. L'importance de chaque zone d'emploi dans les recrutements durables comme temporaires est évidemment liée à la taille de celle-ci en termes d'emplois salariés.

**Tableau 4**  
Poids des zones d'emplois dans les effectifs et les recrutements en Rhône-Alpes (Dads, 1995)

		Recrutements durables (en %)	Recrutements temporaires (en %)	Emplois au 1.1.95 (en %)
8211	Lyon	37,3%	31,4%	34,6%
8223	Grenoble	10,7%	10,3%	10,7%
8213	St-Etienne	7,1%	7,5%	7,9%
8208	Annecy	4,9%	5,0%	4,9%
8225	Drôme centre	4,7%	3,7%	4,2%
8216	Chambéry	3,5%	3,4%	3,7%
8207	Arve	3,4%	4,6%	3,2%
8205	Genevois	3,2%	3,0%	2,6%
8203	Bourg	2,7%	2,3%	2,8%
8201	Roanne	2,3%	2,1%	3,0%
8202	Beaujolais	2,0%	2,3%	2,1%
8227	Drôme sud	2,0%	2,4%	1,9%
8215	Bourgoin	2,0%	2,0%	1,9%
8214	Vienne	1,8%	2,2%	2,0%
8204	Oyonnax	1,6%	1,2%	1,5%
8219	Voiron	1,5%	1,6%	1,6%
8217	Tarentaise	1,4%	4,0%	2,3%
8222	Romans	1,2%	1,8%	1,5%
8210	Ambérieu	1,0%	1,0%	1,0%
8206	Chablais	1,0%	1,9%	1,3%
8212	Loire centre	0,8%	1,0%	0,9%
8221	Drôme nord	0,8%	1,1%	1,1%
8226	Aubenas	0,8%	1,4%	0,8%
8220	Annonay	0,8%	0,8%	1,0%
8209	Belley	0,7%	0,6%	0,6%
8218	Maurienne	0,6%	1,0%	0,7%
8224	Crest-Die	0,3%	0,4%	0,3%
<b>Rhône-Alpes</b>		<b>100 %</b> <b>123 443</b>	<b>100 %</b> <b>433 893</b>	<b>100 %</b> <b>1 283 054</b>

Voir aussi la carte en annexe 6.

## 1 2 – Typologie des zones d'emplois selon les taux de recrutements

La dispersion des taux de recrutements temporaires est beaucoup plus grande que la dispersion des taux de recrutements durables. Les taux de recrutements durables varient de 5,9 % (Tarentaise) à 11,7 % (Belley) autour d'une moyenne de 9,6 %. Les taux de recrutements temporaires varient entre 24,2 % (Roanne) et 59,2 % (Tarentaise) autour d'une moyenne de 33,8 %. On peut classer les zones d'emplois en fonction des taux de recrutements. (Voir tableau 5 ci dessous).

**Tableau 5**  
**Taux de recrutements durables et temporaires par zones d'emploi en Rhône-Alpes**  
**(Dads, 1995)**

		Taux durables			Taux temporaires
8209	Belley	11,7%	8217	Tarentaise	59,2%
8205	Genevois	11,6%	8226	Aubenas	55,9%
8225	Drôme centre	10,8%	8207	Arve	48,5%
8204	Oyonnax	10,5%	8206	Chablais	48,2%
8211	Lyon	10,4%	8218	Maurienne	46,9%
8227	Drôme sud	10,4%	8227	Drôme sud	43,5%
8207	Arve	10,2%	8224	Crest-Die	40,1%
8215	Bourgoin	10,1%	8205	Genevois	39,0%
8210	Ambérieu	10,0%	8222	Romans	39,0%
<b>Ens.</b>		<b>9,6%</b>	8214	Vienne	37,4%
8223	Grenoble	9,6%	8212	Loire centre	36,8%
8208	Annecy	9,5%	8202	Beaujolois	36,6%
8203	Bourg	9,4%	8215	Bourgoin	36,2%
8202	Beaujolois	9,3%	8219	Voiron	34,8%
8216	Chambéry	9,2%	8208	Annecy	34,4%
8212	Loire centre	9,1%	8210	Ambérieu	34,3%
8224	Crest-Die	9,0%	8221	Drôme nord	34,1%
8219	Voiron	8,9%	<b>Ens.</b>		<b>33,8%</b>
8226	Aubenas	8,9%	8209	Belley	32,7%
8214	Vienne	8,8%	8223	Grenoble	32,4%
8213	St-Etienne	8,6%	8213	St-Etienne	32,1%
8222	Romans	7,7%	8216	Chambéry	31,1%
8220	Annonay	7,7%	8211	Lyon	30,7%
8201	Roanne	7,5%	8225	Drôme centre	29,9%
8218	Maurienne	7,4%	8204	Oyonnax	29,0%
8206	Chablais	7,1%	8203	Bourg	28,3%
8221	Drôme nord	6,8%	8220	Annonay	27,6%
8217	Tarentaise	5,9%	8201	Roanne	24,2%

*Voir aussi la carte en annexe 7.*

On n'observe aucune corrélation entre les taux de recrutements durables et temporaires ce qui accrédite l'idée d'une segmentation du marché du travail au niveau local. Nous proposons une typologie des zones d'emplois en 6 groupes (cf. graphique 10).

Certaines zones se distinguent par un faible accès à des emplois stables et par un turn-over élevé de la main d'œuvre sur des emplois précaires pourvus par des recrutements temporaires. Ainsi par exemple pour 100 emplois en Tarentaise en 1995, il y a eu 59,2 recrutements temporaires (dont 27,4 de jeunes) et 5,9 recrutements durables (dont 1,9 de jeunes). On classe ces zones dans le **Groupe 1. Taux de recrutements temporaires très élevés et taux de recrutements durables faibles** : Maurienne, Chablais, Tarentaise, Aubenas.

A l'opposé, d'autres zones se caractérisent par l'importance des recrutements durables et le faible turn-over de la main d'œuvre sur des emplois temporaires. Par exemple pour 100 emplois dans la zone de Belley, il y a eu 11,7 recrutements durables (dont 3,9 de jeunes) et 32,7 recrutements temporaires (dont 17,9 de jeunes). On classe ces zones dans le **Groupe 2. Taux de recrutements durables élevés et taux de recrutements temporaires faibles** : Oyonnax, Drôme centre, Lyon, Belley.

Certaines zones conjuguent un fort turn-over de la main d'œuvre sur des emplois précaires et des taux de recrutements durables élevés. On classe ces zones dans le **Groupe 3. Taux de recrutements durables et temporaires élevés** : Drôme sud, Arve, Genevois.

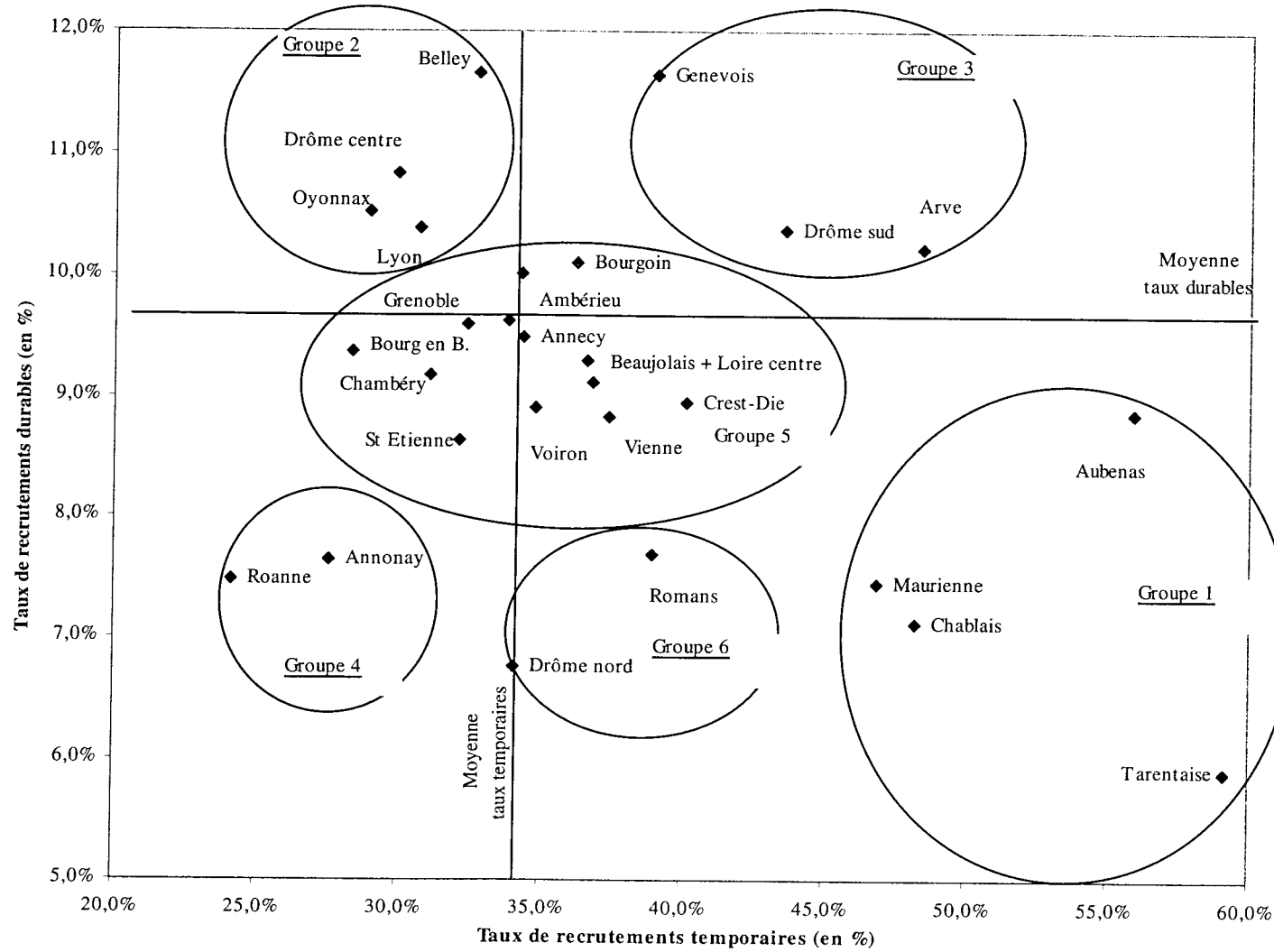
Certaines zones combinent de faibles taux de recrutements temporaires comme durables. On classe ces zones dans le **Groupe 4. Taux de recrutements durables et temporaires faibles** : Roanne, Annonay.

Enfin on regroupe les zones ayant des taux moyens dans le **Groupe 5. Taux de recrutements moyens** : Bourg en Bresse, Chambéry, Grenoble, Ambérieu, Bourgoin Jallieu, Annecy, Voiron, St Etienne, Beaujolais Val de Saône, Loire-Centre, Vienne, Crest-Die.

Deux zones sont difficiles à classer. On a donc constitué un dernier groupe, le **Groupe 6. Taux de recrutements temporaires moyens et taux de recrutements durables faibles** : Drôme Nord, Romans.

Nous proposons plus loin de dresser quelques portraits de zones représentatives des principaux groupes : Tarentaise, Lyon, Genevois, Roanne, Grenoble.

Graphique 10. Taux de recrutements par zones d'emploi en Rhône-Alpes (Dads, 1995)



### 1 3 – Part des jeunes dans les recrutements selon les zones d’emplois

La part des jeunes dans les recrutements varie assez peu (de 23 % à 36 % pour les recrutements durables et de 38 % à 55 % pour les recrutements temporaires) et elle est très proche de la moyenne pour un grand nombre de zones d’emploi. En conséquence la distribution des recrutements de jeunes dans les zones d’emploi de la région diffère peu de la distribution de l’ensemble des recrutements. (Voir tableau 6).

**Tableau 6**  
Part des jeunes dans les recrutements durables et temporaires  
selon les zones d’emplois en Rhône-Alpes (Dads, 1995)

		Part des jeunes dans les recrutements durables			Part des jeunes dans les recrutements temporaires
8206	Chablais	36%	8209	Belley	55%
8212	Loire centre	36%	8220	Annonay	50%
8205	Genevois	35%	8218	Maurienne	50%
8215	Bourgoin	34%	8212	Loire centre	49%
8210	Ambérieu	33%	8206	Chablais	49%
8209	Belley	33%	8203	Bourg	49%
8202	Beaujolais	33%	8208	Annecy	48%
8201	Roanne	33%	8221	Drôme nord	47%
8217	Tarentaise	33%	8219	Voiron	47%
8203	Bourg	32%	8205	Genevois	47%
8220	Annonay	32%	8202	Beaujolais	47%
8221	Drôme nord	32%	8210	Ambérieu	47%
8219	Voiron	31%	8204	Oyonnax	47%
8213	St-Etienne	30%	8217	Tarentaise	46%
8218	Maurienne	30%	8215	Bourgoin	46%
8204	Oyonnax	30%	8201	Roanne	46%
8207	Arve	30%	8226	Aubenas	45%
8214	Vienne	30%	8207	Arve	45%
8222	Romans	29%	8214	Vienne	45%
<b>Ens.</b>		<b>29%</b>	8213	St-Etienne	45%
8216	Chambéry	29%	<b>Ens.</b>		<b>45%</b>
8211	Lyon	28%	8225	Drôme centre	44%
8224	Crest-Die	28%	8216	Chambéry	44%
8223	Grenoble	28%	8222	Romans	44%
8208	Annecy	28%	8211	Lyon	43%
8226	Aubenas	27%	8223	Grenoble	43%
8227	Drôme sud	25%	8224	Crest-Die	40%
8225	Drôme centre	23%	8227	Drôme sud	38%

Voir aussi la carte en annexe 8.

## 2 – PORTRAITS DE QUELQUES ZONES D'EMPLOI

Ces portraits de zones d'emplois s'appuient sur des tableaux statistiques reportés en annexe 9. L'intérêt de ces portraits est de montrer comment à partir des Dads on peut rendre compte des spécificités infra régionales du fonctionnement du marché du travail : quels sont les indicateurs accessibles sur le recrutement et commentaires.

### 2 1 – Les recrutements en Tarentaise en 1995.

#### Tableau Z1 - annexe 9

- La Tarentaise est une petite zone d'emploi : avec 29 600 salariés au 1<sup>er</sup> janvier 1995, elle ne représente que 2,3 % des emplois de Rhône-Alpes. C'est une région rurale et touristique de montagne qui a des caractéristiques très particulières : forte activité saisonnière et concentration d'activités de type « services aux particuliers », « commerce » et « transports ». On y trouve en revanche très peu d'activités industrielles et de services aux entreprises et peu d'activités publiques et parapubliques dans le domaine de l'enseignement, de la santé ou de l'administration. En lien avec la nature des activités de la zone, les employés sont sur représentés : ils représentent 40 % des emplois (30 % en Rhône-Alpes) au détriment principalement des emplois d'encadrement intermédiaire et supérieur. Enfin, le tissu économique se caractérise par une très forte prédominance des très petits établissements : les moins de 10 salariés représentent 40 % des emplois de la zone (moyenne Rhône-Alpes : 24 %). La nature du tissu économique, des activités et des qualifications présents ont des incidences sur le marché du travail et les recrutements. Le taux de chômage est plutôt faible par rapport aux moyennes régionale et nationale : le taux de chômage DEFM en 1995 est d'environ 8 % pour la Tarentaise et de 11 % pour Rhône-Alpes.
- **Le segment du marché du travail « primaire » - offrant des emplois stables - est très peu dynamique :** le taux de recrutement durable est le plus faible de toutes les zones d'emploi de Rhône-Alpes. Les établissements de cette zone recrutent peu sur des emplois durables. En revanche, lorsque les établissements offrent des emplois durables, ces emplois sont plus ouverts aux jeunes que la moyenne : 33 % de jeunes dans les recrutements durables en Tarentaise (29 % en Rhône-Alpes). Quatre secteurs concentrent 71 % de ces recrutements durables : l'industrie, les services aux particuliers, le commerce et la construction. Ceci résulte d'abord de leur poids dans l'emploi en Tarentaise. Les taux de recrutements durables sont particulièrement faibles pour les services aux particuliers, le commerce et le transport de même que la part des jeunes dans les recrutements durables pour ces secteurs.
- **Le marché du travail « secondaire » i.e. temporaire est très dynamique :** la zone représente 4 % des recrutements temporaires de la région et est au sixième rang des zones d'emplois pour ces recrutements temporaires. Le taux de recrutement temporaire est le plus élevé de toutes les zones : 59 recrutements temporaires en 1995 pour 100 emplois. La part des jeunes dans ces recrutements est moyenne. Les recrutements temporaires sont concentrés dans les petits établissements (60 % dans les moins de 10 salariés, 91 % dans les moins de 50), dans les services aux particuliers (43 %) et sur des postes d'employés (47 % des recrutements temporaires). Ce sont donc ces petits établissements des services aux particuliers qui dynamisent ce segment du marché du travail temporaire des employés dans la zone. Remarquons que le secteur du transport, important en effectif salarié, recrute très peu et très peu de jeunes sur des emplois temporaires.

## 2 2 – Les recrutements dans la zone d’emploi de Lyon en 1995.

### Tableau Z2 en annexe 9.

- La zone de Lyon représente environ 35 % des emplois de la Région. Zone urbaine, son profil d’activités met en évidence une concentration des emplois dans 4 secteurs : l’industrie, le commerce, les services aux entreprises et l’éducation santé action sociale représentent 68 % des emplois. Par rapport à la moyenne en Rhône-Alpes, on observe une sur représentation des services aux entreprises et une sous représentation de l’industrie. Les emplois sont beaucoup plus concentrés dans les établissements de plus de 200 salariés que dans le reste de l’économie Rhône-Alpine. On trouve également dans cette zone une sur représentation des professions intermédiaires et des cadres par rapport à la moyenne Rhône-Alpes et une sous représentation des ouvriers. Ceci a un impact sur les recrutements durables comme temporaires de ces catégories. Ils sont plus fréquents dans la zone qu’en Rhône-Alpes.
- **Le segment « primaire » du marché du travail offrant des emplois durables est plutôt dynamique :** le taux de recrutement durable est légèrement supérieur à la moyenne et la part des jeunes dans les recrutements moyenne. La zone d’emploi de Lyon concentre 37 % des recrutements durables. Trois secteurs d’activités se distinguent : l’industrie au premier rang, suivie du commerce, des services aux entreprises représentent 60 % de ces recrutements durables. Ceci reflète l’importance de ces secteurs dans les emplois et leurs taux de recrutements durables élevés. Les cadres et professions intermédiaires représentent une plus grand part des recrutements durables que dans le reste de l’économie Rhône-Alpine. La répartition des recrutements par tailles d’établissements est proche de la répartition moyenne en Rhône-Alpes. Ils sont un peu plus fréquents dans les établissements de plus de 200 salariés et un peu moins fréquents dans ceux de moins de 10 salariés. Ceci est essentiellement lié à la répartition des emplois par tailles d’établissements. Contrairement à la zone de Grenoble ou de Roanne dans lesquelles il y a des disparités de comportements sectoriels, dans la zone de Lyon, les taux de recrutements durables sont plus élevés que la moyenne pour la plupart des secteurs d’activités, des tailles d’établissements et des catégories sociales. Ceci indique l’existence d’une spécificité géographique du marché du travail. Cette spécificité est propre à la zone d’emploi plus qu’aux secteurs d’activité, aux tailles d’établissements ou encore aux qualifications présents dans la zone.
- **Le taux de recrutement temporaire est faible et la part des jeunes dans les recrutements temporaires légèrement inférieure à la moyenne.** La zone de Lyon ne représente que 31 % des recrutements temporaires. Les secteurs d’activités qui se distinguent sont les mêmes que pour les recrutements durables, mais leur importance est différente. Ces secteurs sont : les services aux entreprises au premier rang, suivis du commerce et de l’industrie. Ils représentent 61 % des recrutements temporaires, dont 29 % pour les services aux entreprises. La part des services aux entreprises dans les recrutements temporaires est en conséquence bien supérieure à sa part moyenne en Rhône-Alpes. Les taux de recrutements temporaires sont inférieurs à la moyenne pour tous les secteurs d’activités, toutes les tailles d’établissements et toutes les catégories sociales (excepté les ouvriers qualifiés). On confirme le constat précédent de l’existence d’une spécificité du marché du travail local.



## 2 3 – Les recrutements dans la zone d’emploi du Genevois en 1995.

### Tableau Z3 en annexe 9.

- Le Genevois compte 33 643 emplois au 1<sup>er</sup> janvier 1995 soit 2,6 % des emplois de la région. C’est une zone frontalière avec la Suisse, ce qui doit avoir des incidences sur le marché du travail : attrait des emplois en Suisse et mouvements transfrontaliers de main d’œuvre. Le profil des activités est proche de la moyenne Rhône-Alpine, excepté une plus forte présence du commerce (24 % des emplois dans le Genevois, seulement 15 % en Rhône-Alpes). Il y a beaucoup de très petits établissements (les moins de 10 salariés représentent 35 % des emplois ; 24 % en Rhône-Alpes) et les très grands établissements sont deux fois moins présents (les plus de 200 salariés représentent 15 % des emplois dans le Genevois et 30 % en Rhône-Alpes). Les emplois présents sont un peu moins qualifiés que la moyenne Rhône-Alpes : moins de cadres et professions intermédiaires au profit des employés et ouvriers. Le taux de chômage DEFM est faible en 1995 : entre 7 et 8 % (moyenne Rhône-Alpes 11 % environ et moyenne nationale 12 % environ).
- **Le segment de marché « primaire » offrant des emplois durables est très dynamique et très ouvert aux jeunes :** le Genevois présente le taux de recrutement durables le plus élevé de toutes les zones d’emploi, de deux points supérieur au taux moyen Rhône-Alpes et une part des jeunes dans les recrutements durables parmi les plus élevées après le Chablais et la Loire, de 6 points plus élevée que la moyenne Rhône-Alpes. Ces recrutements sont fortement concentrés dans le commerce et l’industrie, ainsi que dans les services aux particuliers (68 % des recrutements durables vont dans ces trois secteurs). Les taux de recrutements durables y sont particulièrement élevés. Ce sont donc principalement ces trois secteurs qui activent le marché du travail primaire en offrant des postes durables d’employés généralement : 57 % des recrutements durables concernent des employés. On constate que les taux de recrutement durables sont plus élevés que la moyenne pour la plupart des secteurs d’activités, des tailles d’établissement et des catégories sociales. Font exception les ouvriers non qualifiés, les transports, l’administration et la construction. De même la part des jeunes dans les recrutements durables est plus élevée que la moyenne pour toutes les catégories sociales, toutes les tailles d’établissement et quasiment tous les secteurs. On constate donc une spécificité locale du fonctionnement du marché du travail dans le Genevois : les établissements du Genevois offrent-ils plus souvent des emplois durables à des jeunes que la moyenne Rhône-Alpes parce qu’ils ont plus de mal à recruter une main d’œuvre juvénile attirée par le marché du travail Suisse ?
- **Le segment de marché « secondaire » offrant des emplois temporaires est moyennement dynamique et moyennement ouvert aux jeunes.** Les recrutements temporaires sont concentrés dans quatre secteurs, qui englobent les mêmes trois secteurs caractéristiques des recrutements durables : le commerce, les services aux particuliers, l’industrie, mais aussi les services aux entreprises représentent 72 % des recrutements temporaires. Les très petits établissements de moins de 10 salariés en représentent 50 %, ce qui est beaucoup par rapport à la moyenne. Enfin, les employés sont sur représentés dans ces recrutements temporaires (ils en représentent 45 %) de même que les ouvriers (39 %). Comme pour les recrutements durables ce sont donc des établissements de très petite taille appartenant à quelques secteurs d’activités qui, à la fois du fait de leur importance dans les emplois et de leurs politiques de recrutement, « activent » le marché du travail temporaire en offrant des postes d’employés et d’ouvriers.

## 2 4 – Les recrutements dans la zone d’emploi de Roanne en 1995.

Tableau Z4 en annexe 9.

- Roanne compte 38 505 emplois au 1<sup>er</sup> janvier 1995. C’est une zone rurale qui a une tradition forte dans des activités industrielles textile et métallurgique. En effet 48 % des emplois sont des emplois industriels soit presque le double de la moyenne Rhône-Alpes. Après l’industrie, deux autres secteurs ont une importance significative dans les emplois : le commerce et l’éducation santé action sociale. Un secteur est très peu représenté : les services aux entreprises. Les activités manufacturières ou de l’industrie lourde présentes engendrent donc vraisemblablement peu ce type de services. Le tissu économique est plutôt représenté par des établissements de taille moyenne, entre 10 et 199 salariés (ils représentent 57 % des emplois ; 46 % en Rhône-Alpes). En relation avec la nature industrielle des activités, les emplois d’ouvriers prédominent largement (49 % des emplois dans la zone de Roanne ; 34 % en Rhône-Alpes) au détriment des employés, des professions intermédiaires et des cadres. Comment la spécificité industrielle de la zone se traduit-elle sur le fonctionnement du marché du travail : on rappelle que l’industrie se caractérise en Rhône-Alpes par son taux de recrutement temporaire le plus faible de tous les secteurs et par un taux de recrutement durable moyen.
- **Sur le segment « primaire » du marché du travail offrant des emplois durables, les établissements de la zone sont très peu actifs :** le taux de recrutement durable est le taux le plus faible de toutes les zones en Rhône-Alpes. Il est de 7,5 % soit deux points de moins que le taux moyen. Il y a donc très peu de recrutements durables, mais lorsqu’il y en a les jeunes ont un peu plus de chances d’en bénéficier qu’en Rhône-Alpes : la part des jeunes dans ces recrutements durables est de 33 % (29 % en Rhône-Alpes). Les recrutements durables sont concentrés dans 3 secteurs : l’industrie, le commerce et l’éducation santé action sociale en représentent 66 %. Ceci reflète l’importance de ces secteurs dans les emplois, mais ce sont aussi ces secteurs pour lesquels les taux de recrutements durables sont les plus faibles. La spécificité géographique du marché du travail dans cette zone résulte donc du faible dynamisme des secteurs d’activités économiques qui y sont implantés. C’est moins une spécificité géographique qu’une spécificité sectorielle du marché du travail. Les recrutements durables concernent essentiellement des ouvriers et des employés. Ceci reflète l’importance de ces catégories sociales dans l’emploi.
- **Sur le segment « secondaire » du marché du travail, il y a très peu d’entrées :** le taux de recrutement temporaire, est comme le taux durable, le plus faible de toutes les zones d’emplois. Il est de 24,2 % soit environ 10 points de moins que le taux Rhône-Alpes (33,8 %) La part des jeunes dans ces recrutements est moyenne. Les recrutements temporaires sont moins concentrés que les recrutements durables : l’industrie, le commerce et l’éducation santé action sociale en représentent 59 %. Comme pour les recrutements durables, ce sont précisément ces secteurs pour lesquels les taux de recrutements temporaires sont les plus faibles. On confirme donc l’analyse précédente, à savoir que la spécificité de la zone résulte principalement du faible dynamisme des secteurs d’activités traditionnels. En effet pour d’autres secteurs d’activités comme les services aux entreprises, les taux de recrutement sont supérieurs aux taux moyens Rhône-Alpes. Ces services aux entreprises représentent 13 % des recrutements temporaires.

## 2 5 – Les recrutements dans la zone d'emploi de Grenoble en 1995.

### Tableau Z5 en annexe 9.

- La zone de Grenoble représente environ 10 % des emplois de la Région, ce qui lui confère la seconde place après Lyon. Zone urbaine, un peu moins que Lyon cependant<sup>12</sup>, son profil d'activités met en évidence une concentration des emplois dans 4 secteurs : l'industrie, le commerce, les services aux entreprises et l'éducation santé action sociale représentent 70 % des emplois. Par rapport à la moyenne en Rhône-Alpes, on observe une sur représentation des services aux entreprises et une sous représentation de l'industrie. Les emplois sont beaucoup plus concentrés dans les établissements de plus de 200 salariés que dans le reste de l'économie Rhône-Alpine. On trouve dans cette zone beaucoup d'emplois d'ouvriers et une forte présence des professions intermédiaires et des cadres. Ceci va de pair avec une population plus diplômée : parmi les 25-59 ans, 38 % ont au moins le niveau baccalauréat (29 % en moyenne en Rhône-Alpes et 27 % en moyenne au niveau national).<sup>13</sup> Le taux de chômage est proche des taux moyens régional et national.
- **Le segment « primaire » du marché du travail, caractérisé par l'offre d'emplois durables, est moyennement dynamique :** le taux de recrutement durable est moyen et la part des jeunes dans les recrutements moyenne. Les quatre secteurs d'activités qui se distinguent : l'industrie au premier rang, suivie du commerce, des services aux entreprises et de l'éducation santé action sociale, sont les mêmes secteurs que ceux cités pour les emplois. Ils représentent 75 % des recrutements durables. On observe des différences de politiques de recrutement dans la zone selon les secteurs ou les catégories sociales. Le taux de recrutement durable dans l'industrie est élevé. Les cadres représentent une part importante des recrutements durables, plus importante qu'en Rhône-Alpes, du fait de leur importance dans les emplois et de taux de recrutement élevés. Les taux de recrutement durables sont également élevés pour les ouvriers. Le marché du travail dans l'industrie de la zone de Grenoble est donc plus actif que celui de la zone de Roanne, par exemple. Ceci s'explique sans doute par la nature des activités industrielles : « high tech » à Grenoble, industries lourde et manufacturière à Roanne. Remarquons également, qu'il n'y a pas dans la zone de Grenoble d'effet local qui joue toujours dans le même sens, comme on a pu l'observer dans le Genevois par exemple. Dans la zone de Grenoble, le taux de recrutement durables varient : plutôt faible dans la construction, plutôt élevé dans l'industrie...
- **Sur le segment « secondaire » du marché du travail, caractérisé par une offre d'emplois temporaires, le taux de recrutement est moyen et la part des jeunes dans les recrutements légèrement inférieure à la moyenne.** Les secteurs d'activités qui se distinguent ne sont pas tout à fait les mêmes que pour les recrutements durables et leur importance est différente. Ces secteurs sont : les services aux entreprises au premier rang, suivis des services aux particuliers, du commerce et de l'industrie en quatrième position. Ils représentent 69 % des recrutements temporaires. Pour trois de ces quatre secteurs les taux de recrutements temporaires sont plus faibles dans la zone de Grenoble qu'en Rhône-Alpes.

<sup>12</sup> La part de la population vivant en aires urbaines est de 89 % pour Grenoble et 97 % pour Lyon (source : Insee, Atlas des zones d'emploi, Cd Rom).

<sup>13</sup> Insee, Atlas des zones d'emploi, Cd Rom. Op. cit.

### 3 – UNE ANALYSE DES FACTEURS A L'ORIGINE DES DISPARITES GEOGRAPHIQUES DU RECRUTEMENT, NOTAMMENT DES JEUNES

Pour conclure ce rapport nous avons développé deux modèles permettant de tester l'impact de trois facteurs sur les taux de recrutements. Ces modèles sont appliqués à différents taux de recrutements : 1 - taux de recrutements durables, 2 - taux de recrutements temporaires, 3 - taux de recrutements durables de jeunes, 4 - taux de recrutements temporaires de jeunes. Les facteurs sont l'activité économique, la taille des établissements et la zone d'emploi (facteur géographique). Les modèles proposés visent à expliquer les différents taux de recrutements. Ces taux résultent-ils de politiques sectorielles de recrutement ? S'expliquent t'il par des politiques d'établissements spécifiques à des petits, moyens ou grands établissements ? Enfin, y a t'il une variable géographique jouant sur les politiques de recrutement ?

#### 3 1 – Le modèle structurel – résiduel utilisé

##### A – Présentation

Ce modèle est construit pour expliquer quatre variables :

- les taux de recrutements durables (TXRECDUR),
- les taux de recrutements temporaires (TXNONDUR),
- les taux de recrutements durables de jeunes (TXRECDUJ),
- les taux de recrutements temporaires de jeunes (TXNONDUJ).

Les variables explicatives étudiées sont le secteur d'activité (SECTEUR - 33 secteurs sont considérés, cf. liste annexe 4), la taille des établissements (TREFFECT – 4 tranches de taille, voir § III1) et la zone d'emploi (ZE - au nombre de 27). La variable zone d'emploi est une variable « géographique » non développée ici : elle peut être liée à certaines caractéristiques des zones comme la démographie, l'offre éducative ou encore le taux de chômage,...

Pour chaque zone d'emploi, on a estimé un taux moyen de recrutement à partir des 33 taux sectoriels régionaux appliqués à la structure des emplois par secteurs de la zone. On obtient ainsi **27 taux estimés** à rapporter aux **27 taux observés**. On calcule la moyenne et l'écart type des rapports taux observé/taux estimé sur les 27 zones d'emploi. [*Ces calculs correspondent à la colonne « variable de structure = Nes » dans les tableaux 7 et 8.*]

On procède de la même manière à partir des  $33 \times 4 = 132$  taux régionaux observés pour chaque croisement secteur x tranche de taille d'établissement. [*Ces calculs correspondent à la colonne « variable de structure = Nes x Treffect » dans les tableaux 7 et 8.*]

##### B – Résultats

Si les taux estimés valaient les taux observés, la moyenne serait de 1 et l'écart type de 0. Ceci signifierait que les taux de recrutement s'expliqueraient uniquement par un effet de structure : la nature des activités économiques (variable de structure Nes) ou la nature des activités économiques et les tailles des établissements (variable de structure Nes x Treffect). Ce n'est pas le cas : les moyennes diffèrent de 1 et les écarts types de 0 (voir les tableaux 7 et 8). Il y a un effet résiduel.

Les taux de recrutements temporaires observés sont supérieurs aux taux estimés (rapport taux observé/taux estimé > 1). Les taux de recrutements durables observés sont inférieurs aux taux estimés (rapport < 1).

Lorsqu'on raffine le modèle l'écart se réduit pour les taux de recrutements temporaires : le modèle prenant en compte le secteur et la taille est plus réaliste que le modèle ne prenant en compte que le secteur d'activité pour expliquer les taux de recrutements temporaires.

Les écarts sont plus importants pour les taux de recrutements de jeunes, notamment les taux temporaires, mais aussi pour les recrutements durables (écart type élevé). Le modèle semble donc moins approprié pour expliquer les recrutements temporaires des jeunes que pour expliquer l'ensemble des recrutements.

### Résultats du modèle structurel-résiduel

#### Moyennes et écarts types des rapports taux observés/taux estimés pour les 27 zones

**Tableau 7 : recrutements durables et temporaires**

	Variable de structure	
	Secteur x Taille d'établissement (Nes x Treffect)	Secteur (Nes)
Taux de recrutement temporaire		
moyenne	1,07	1,14
écartype	0,131	0,195
Taux de recrutement durable		
moyenne	0,94	0,95
écartype	0,159	0,158

**Tableau 8 : recrutements durables et temporaires de jeunes**

	Variable de structure	
	Secteur x Taille d'établissement (Nes*Treffect)	Secteur (Nes)
Taux de recrutement temporaire des jeunes		
Moyenne	1,13	1,18
Ecartype	0,17	0,21
Taux de recrutement durable des jeunes		
Moyenne	0,98	0,99
Ecartype	0,19	0,19

## 3 2 - Analyse de la variance

### A – Présentation

Les résultats du modèle structurel-résiduel ci-dessus montrent que des facteurs autres que le secteur ou la taille des établissements sont à l'origine des disparités de recrutements entre zones d'emploi. Ces facteurs que l'on ne peut appréhender ont un effet résiduel. Dans ce paragraphe, on teste par des analyses de la variance l'impact de 3 facteurs sur les différents taux de recrutements, à partir du modèle suivant :

$$T = T(\text{nes}) + T(\text{treffect}) + T(\text{ze})$$

avec :

#### T le taux de recrutement

T = taux de recrutements durables (TXRECDUR) (Tableau 9)

T = taux de recrutements temporaires (TXNONDUR) (Tableau 10)

T = taux de recrutements durables de jeunes (TXRECDUJ) (Tableau 11)

T = taux de recrutements temporaires de jeunes (TXNONDUJ) (Tableau 12)

**Nes, le secteur d'activité** ( 33 secteurs d'activités sont considérés)

**Treffect, la tranche de taille d'établissement** (4 tranches de tailles sont considérées)

**Ze, la zone d'emploi** ( 27 zones d'emplois sont considérées)

### B – Résultats

**Les taux de recrutements durables ne dépendent pas du secteur, de la taille des établissements et de la zone d'emploi.** Ces variables expliquent très peu les variations des taux de recrutements durables, c'est à dire le dynamisme du segment primaire du marché du travail ( $R^2=0,043$ ). Il faudrait poursuivre la démarche en recherchant à mettre en évidence ces variables explicatives de ces taux : variables économiques de type croissance du chiffre d'affaires ou de la valeur ajoutée, création d'établissements, investissements,... Cependant on a là un résultat, car les taux de recrutements temporaires et les taux de recrutements de jeunes dépendent eux, bien que de manière différente, des variables explicatives étudiées.

**Tableau 9**  
**Analyse de la variance**

**Proc GLM avec ZE, SECTEUR, TREFFECT en variables explicatives du taux (sans effets croisés)**

Dependent Variable: TXRECDUR					
Weight: PRES0195 (effectif au 1 <sup>er</sup> janvier 1995)					
Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
Model	62	14546044.07	234613.61	1.72	0.0005
Error	2396	327204668.21	136562.88		
Corrected Total	2458	341750712.27			
	R-Square	C.V.	Root MSE	TXRECDUR Mean	
	0.042563	3867.429	369.5442	9.555292	
Source	DF	Type III SS	Mean Square	F Value	Pr > F
ZE	26	2105858.964	80994.576	0.59	0.9486
NES36	33	8005855.691	242601.688	1.78	0.0043
TREFFECT	3	514798.174	171599.391	1.26	0.2877

Aucun paramètre de significatif à 95%

**Les taux de recrutements temporaires dépendent en grande partie des secteurs d'activités et des tailles d'établissements.** Les taux de recrutements temporaires – c'est à dire le dynamisme du segment secondaire du marché du travail - dans les zones d'emploi sont assez bien expliqués par le modèle ( $R^2 = 0,405$ ). Mais seules les variables « secteur d'activité » et « taille d'établissement » ont un effet significatif. Ce n'est pas le cas de la variable zone d'emploi. Autrement dit les taux de recrutement temporaires dans une zone d'emploi dépendent avant tout des structures (petits, moyens ou grands établissements) et des activités économiques qui y sont implantées. Elle ne dépendent donc pas d'une variable géographique : il n'y a pas de spécificité de zone (voir tableau 10).

**Tableau 10**  
**Analyse de la variance**

**Proc GLM avec ZE, SECTEUR, TREFFECT en variables explicatives du taux (sans effets croisés)**

Dependent Variable: TXNONDUR					
Weight: PRES0195 (effectifs au 1 <sup>er</sup> janvier 1995)					
Source	DF	Sum of Squares	Mean Square	F Value	Pr > F
Model	62	1642408354	26490457	26.31	0.0001
Error	2396	2412083448	1006713		
Corrected Total	2458	4054491802			
	R-Square	C.V.	Root MSE	TXNONDUR Mean	
	0.405084	2962.351	1003.351	33.87008	
Source	DF	Type III SS	Mean Square	F Value	Pr > F
ZE	26	15459531	594597	0.59	0.9499
NES36	33	1206212204	36551885	36.31	0.0001
TREFFECT	3	118370957	39456986	39.19	0.0001

Aucun paramètre de ZE significatif (zone de référence : 8227).  
Tous les paramètres des secteurs sf P1 et P2 sont significatifs (secteur de référence : R2).  
Tous les paramètres de taille sont significatifs (taille de référence : 50-99).

**Les secteurs d'activités, la taille des établissements et parfois même les zones d'emplois expliquent les variations des taux de recrutements durables de jeunes.** A l'inverse des taux de recrutements durables totaux, les taux de recrutements durables de jeunes sont bien expliqués par le modèle ( $R^2 = 0,355$ ). Et de plus les trois variables étudiées, le secteur, la taille et la zone jouent un rôle. Autrement dit, le recrutement durable de jeune dans une zone d'emploi dépend des secteurs d'activités, de la taille des établissements implantés dans la zone, ainsi que d'un comportement des établissements propre à cette zone. Ceci s'observe pour 4 zones d'emplois : le Genevois (8205), Belley (8209), Bourgoin Jallieux (8215) et la Tarentaise (8227). (Voir tableau 11).

**Tableau 11**  
**Analyse de la variance**

**Proc GLM avec ZE, SECTEUR, TREFFECT en variables explicatives du taux (sans effets croisés).**

Dependent Variable: TXRECDUJ					
Weight: PRES0195 (effectifs au 1 <sup>er</sup> janvier 1995)					
		Sum of	Mean		
Source	DF	Squares	Square	F Value	Pr > F
Model	62	2808205.264	45293.633	21.25	0.0001
Error	2396	5106346.876	2131.197		
Corrected Total	2458	7914552.141			
	R-Square	C.V.	Root MSE	TXRECDUJ Mean	
	0.354815	1641.165	46.16488	2.812933	
Source	DF	Type III SS	Mean Square	F Value	Pr > F
ZE	26	207286.386	7972.553	3.74	0.0001
NES36	33	2238320.775	67827.902	31.83	0.0001
TREFFECT	3	95976.083	31992.028	15.01	0.0001
4 paramètre de ZE significatifs : 8205, 8209 et 8215 >0 et 8217 <0 (zone de référence : 8227). 11 paramètres de secteur significatifs : B0, D, J1, J3, N2, N3, P1, P2, P3 >0 et N1 et R1 <0 le paramètres de taille 10-49 non significatif ; les coeff sont conformes (taille de référence : 50-99).					

**Les taux de recrutements temporaires de jeunes, comme les taux de recrutements temporaires globaux, dépendant principalement des secteurs d'activités et des tailles d'établissements implantés dans chaque zone.** Le modèle explique 48,5 % des variations des taux de recrutements temporaires de jeunes ( $R^2 = 0,485$ ). Il n'y a pas de comportement géographique spécifique eu égard au recrutements temporaires de jeunes (sauf dans un seul cas de zone d'emploi, Aubenas, 8226).



**Tableau 12**  
**Analyse de la variance**

**Proc GLM avec ZE, SECTEUR, TREFFECT en variables explicatives du taux (sans effets croisés).**

Dependent Variable: TXNONDUJ					
Weight: PRES0195 , (effectifs au 1 <sup>er</sup> janvier 1995)					
		Sum of	Mean		
Source	DF	Squares	Square	F Value	Pr > F
Model	62	352298706.5	5682237.2	36.45	0.0001
Error	2396	373501423.3	155885.4		
Corrected Total	2458	725800129.8			
	R-Square	C.V.	Root MSE	TXNONDUJ Mean	
	0.485394	2617.407	394.8233	15.08452	
Source	DF	Type III SS	Mean Square	F Value	Pr > F
ZE	26	5194696.6	199796.0	1.28	0.1547
NES36	33	299421493.1	9073378.6	58.21	0.0001
TREFFECT	3	5106477.2	1702159.1	10.92	0.0001

Un seul paramètre de ZE significatif : 8226 (zone de référence : 8227).  
Tous les paramètres des secteurs sf P2 et J3 sont significatifs (secteur de référence : R2).  
2 paramètres de taille significatifs ; les coeff sont conformes (taille de référence : 50-99).

## CONCLUSION

De ce qui précède on peut tirer quelques enseignements sur le fonctionnement des deux segments du marché du travail du point de vue des recrutements. L'approche développée dans ce rapport part en effet de l'hypothèse de la coexistence de deux segments, un segment primaire caractérisé par la présence d'emplois durables et un segment secondaire caractérisé par des emplois temporaires. Le travail réalisé vient alimenter cette réflexion sur l'existence de deux segments aux modes de fonctionnement différents. Nous résumons dans un premier temps les différences constatées en Rhône-Alpes. Dans un second temps nous discutons de l'existence de disparités géographiques dans le fonctionnement de ces deux segments.

### I - LES DEUX SEGMENTS DU MARCHE DU TRAVAIL EN RHONE-ALPES.

1. Seulement 22 % des recrutements en Rhône-Alpes en 1995 sont des recrutements durables et 78 % des recrutements temporaires, ce qui donne une indication sur le poids relatif des segments primaire et secondaire. Le taux de recrutement durable est de 9,6 % et le taux de recrutement temporaire de 33,8 %.
2. Les jeunes de moins de 25 ans (hors apprentis et stagiaires) entrent moins souvent sur le marché du travail via des emplois durables : les jeunes représentent 41 % de l'ensemble des recrutements, mais seulement 16 % des recrutements de jeunes sont des recrutements durables. Le segment primaire du marché du travail est plus fermé aux jeunes.
3. Les recrutements durables concernent en premier lieu les employés (30 % des recrutements durables), les professions intermédiaires (23 %) et les ouvriers qualifiés (21 %). Le turn-over sur les emplois temporaires ne concerne pas les mêmes catégories sociales, du moins dans les mêmes proportions : les employés occupent une part encore plus importante (37 %) et les ouvriers non qualifiés arrivent en deuxième position (25 %). Autrement dit le segment primaire du marché du travail est plus fermé aux professions les moins qualifiées que le segment secondaire. Le turn-over sur les deux segments est particulièrement fort pour les ouvriers non qualifiés, qui constituent donc une « catégorie » sociale privilégiée pour l'entrée sur le marché du travail, bien qu'elle ne représente qu'une faible partie des emplois dans l'économie Rhône-Alpine. Les taux de recrutements durable et temporaire des employés sont également supérieurs aux taux moyens, mais inférieurs aux taux observés pour les ouvriers. Les employés constituent donc également une catégorie privilégiée pour l'entrée sur le marché du travail à la fois du fait des taux élevés, mais aussi et surtout car elle représente un grand nombre d'emplois (30 % des emplois Rhônalpins).
4. On constate que les jeunes entrent encore plus souvent que leurs aînés sur le marché du travail via ces catégories les moins qualifiées d'ouvriers non qualifiés et d'employés que ce soit sur le segment primaire ou le segment secondaire du marché du travail.
5. L'importance relative du segment primaire et du segment secondaire du marché du travail et le dynamisme sur chaque segment dépendent des secteurs d'activité.

Les secteurs des services et du commerce présentent les taux de recrutement durables les plus élevés de tous les secteurs (11 à 12 %). L'administration, l'éducation santé action sociale

présentent les taux de recrutement durables les plus faibles, de 5 à 7 %. Les autres secteurs (transports, construction, industrie, activités financières et immobilières) ont des taux de recrutement durables moyens, autour de 9,5 %. A un niveau plus détaillé pour les secteurs d'activité on constate des différences entre sous-secteurs de l'industrie : beaucoup de recrutements durables pour les industries des équipements électriques et électroniques, pour la pharmacie, peu de recrutements durables pour les industries du textile, du cuir, de l'automobile...

Les secteurs des services ont également des taux de recrutements temporaires très élevés (plus de 60 % pour les services aux entreprises, plus de 90 % pour les services aux particuliers, 196 % pour les services opérationnels hors intérim). L'industrie, l'administration et l'éducation santé action sociale ont à l'opposé un segment secondaire du marché du travail peu dynamique. Le commerce, le transport, la construction et les activités financières et immobilières sont entre les deux. Là encore existent des disparités à un niveau plus détaillé : les taux de recrutements temporaires sont par exemple élevés pour les Industries Agroalimentaires. Le dynamisme sur le segment secondaire correspond dans de nombreux cas à des activités saisonnières : hôtels et restaurants, activités récréatives, culturelles et sportives,...) mais aussi à des raisons structurelles (cas des services opérationnels hors intérim).

6. Dans le commerce et les services aux particuliers, les jeunes accèdent plus souvent que la moyenne à des emplois durables. Dans ces mêmes deux secteurs, ainsi que dans celui des activités financières et immobilières, la part des jeunes dans les recrutements temporaires est élevée. Deux secteurs sont donc très ouverts aux jeunes : le commerce et les services aux particuliers. Ceci est lié à la structure des emplois dans ces secteurs, c'est à dire à l'importance des employés dont on a vu qu'ils constituaient une entrée privilégiée d'entrée sur le marché du travail, notamment pour les jeunes.
7. Enfin la taille des établissements joue sur le recrutement : plus les établissements sont de petite taille, plus les taux de recrutement sont élevés, notamment les taux temporaires. Pour les taux durables on observe un seuil : il y a une différence de comportement entre les moins de 200 salariés (taux supérieurs à la moyenne) et les plus de 200 salariés (taux inférieurs à la moyenne). On constate également que la taille des établissements joue un rôle pour les recrutements de jeunes : plus ils sont petits moins ils accueillent de jeunes (hors apprentis et stagiaires) et plus ils préfèrent des salariés expérimentés pour occuper les emplois temporaires.

## **2 - SEGMENTATION ET MARCHES LOCAUX DU TRAVAIL.**

8. Les 27 zones d'emploi de la région Rhône-Alpes contribuent aux recrutements de manière diverse selon leur poids dans l'économie. Lyon est la plus importante avec 35 % des emplois Rhônalpin et Crest-Die la plus petite avec 0,3 % des emplois de la région.

9. Les disparités de fonctionnement des deux segments du marché du travail dans les zones d'emplois ont été mis en évidence. Nous avons construit une typologie des zones d'emplois selon les taux de recrutements durables et temporaires.

Taux durable Taux temporaire	Faible	Moyen	Elevé
Faible	Groupe 4 Zone type = Roanne		Groupe 2 Zone type = Lyon
Moyen		Groupe 5 Zone type = Grenoble	
Elevé	Groupe 1 Zone type = Tarentaise		Groupe 3 Zone type = Genevois

10. Nous avons ensuite commencé à chercher à expliquer l'origine de ces disparités de fonctionnement du marché du travail dans les zones d'emploi et du dynamisme relatif de chaque segment. Quel est le rôle des activités économiques (repérées par les secteurs) et des structures économiques (repérées par la taille des établissements) implantées dans les zones d'emplois ? Y a-t-il des spécificités géographiques ? Notre modèle tente de mettre en évidence la valeur explicative de trois variables : le secteur d'activité, la taille d'établissement, la zone d'emploi sur les taux de recrutements. Les résultats sont les suivants :

- Les recrutements durables – les recrutements sur le segment primaire du marché du travail - dépendent d'autres variables que celles prises en compte dans le modèle étudié.
- Les recrutements temporaires – i.e. le turn-over sur le segment secondaire du marché du travail - dépendent fortement de facteurs de type nature des activités et tailles d'établissements. Mais ils ne dépendent pas de facteurs géographiques. Ceci s'applique à toutes les tranches d'âge (dont les jeunes).
- Seuls les recrutements durables de jeunes dans les zones d'emplois dépendent de facteurs géographiques : la place des jeunes dans le fonctionnement du segment primaire du marché du travail n'est pas la même selon les zones d'emploi et elle ne dépend pas uniquement du type d'activités économique ou des tailles d'établissements implantées dans ces zones. Il y a des comportements spécifiques des zones eu égard aux jeunes et à leur modalités d'entrée sur le marché du travail.



## **ANNEXES**

---

Annexe 1. Les secteurs d'activité dans le champ de l'étude.

Annexe 2. Méthodologie.

Annexe 3. Tableaux : les postes de stagiaires et d'apprentis par tailles d'établissements et secteurs d'activités.

Annexe 4. Tableau et graphique : les taux de recrutement durables et temporaires par secteurs d'activités (Nes 36).

Annexe 5. Graphiques : Taux de recrutement et saisonnalité d'été par secteurs d'activités

Annexe 6. Cartes : les zones d'emploi de Rhône-Alpes et leurs poids dans les effectifs et les recrutements en Rhône-Alpes.

Annexe 7. Cartes : les taux de recrutements durables et temporaires selon les zones d'emploi en Rhône-Alpes.

Annexe 8. Carte : part des jeunes dans les recrutements durables et temporaires en Rhône-Alpes selon les zones d'emplois.

Annexe 9. Portraits de zones d'emplois : tableaux Z1 à Z5 (Les recrutements en 1995 dans les zones d'emploi de la Tarentaise Z1, de Lyon Z2, du Genevois Z3, de Roanne Z4, de Grenoble Z5).



## ANNEXE 1

### LES SECTEURS D'ACTIVITES RETENUS DANS LE CHAMP DE L'ETUDE

Le découpage sectoriel retenu pour l'étude distingue les secteurs suivants :

	Abréviations
- l'industrie (hors énergie)	Ind.
- la construction	Const.
- le commerce	Comm.
- le transport	Transp.
- les activités financières et immobilières	Act.Fin.Immo
- les services aux entreprises (hors intérim)	Serv.ent.
- les services aux particuliers (hors services domestiques)	Serv.Part.
- l'éducation, santé, action sociale	ED.S.AS
- l'administration (hors champ des agents de l'Etat) : inclue les agents des collectivités territoriales	ADM.

L'industrie regroupe les industries agricoles et alimentaires, les industries des biens de consommation, l'industrie automobile, les industries des biens d'équipement et les industries des biens intermédiaires.

« Le champ des déclarations annuelles des données sociales recouvre l'essentiel des secteurs privés et semi-publics : il représente près de 75 % des emplois salariés (80 % si on compte les collectivités territoriales) ». <sup>14</sup>

Certains secteurs sont hors champ.

En effet, les Dads couvrent l'ensemble des employeurs et de leurs salariés, sauf :

- l'agriculture, cad les salariés de l'agriculture, de la sylviculture et de la pêche (divisions NAF 01, 02 et 05),
- les services domestiques (division NAF 95),
- les activités extraterritoriales (division NAF 99),
- les agents des organismes de l'état titulaires ou non. Les déclarations des services de l'état à caractère industriel et commercial (grandes entreprises, hôpitaux publics,...) de même que celles des collectivités territoriales sont bien exploitées.

Par ailleurs, nous avons pour cette étude exclu du champ les secteurs de l'énergie (divisions NAF 10, 11, 12, 23, 40 et 41) et de l'intérim (division NAF 74.5). En effet ces salariés sont généralement déclarés par le siège social des établissements auxquels ils appartiennent et on ne connaît donc pas la zone d'emploi des établissements dans lesquels ils travaillent. On connaît seulement la zone d'emploi où est localisé le siège social. Une analyse par zones d'emplois s'avère impossible.

<sup>14</sup> Insee, « Dads, Guide méthodologique », validité 1994.



**Les secteurs d'activités retenus dans le champ de l'étude**  
(en italique les activités hors champ)

NES 4	NES 16	NES 36	Activités hors champ en NAF 700
<i>Agriculture ES</i>	<i>Agriculture, sylviculture, pêche EA</i>	<i>Agriculture, sylviculture, pêche</i>	<i>01Z, 02Z, 05Z</i>
<b>Industrie (hors énergie) ET</b>	Industries agricoles, alimentaires EB	Industries agricoles, alimentaires	
	Industries des biens de consommation EC	Habillement cuir Edition, imprimerie, reproduction Pharmacie, parfumerie, entretien Industries des équipements du foyer	
	Industrie automobile ED	Industrie automobile	
	Industries des biens d'équipements EF	Industrie des produits minéraux Industries du textile Industries du bois et du papier Chimie, caoutchouc, plastiques Métallurgie et transformation des métaux Composants électriques et électroniques	
	<i>Energie EG</i>	<i>Production de combustibles et de carburants Eau, gaz, électricité</i>	<i>10Z, 11Z, 12Z, 23Z 40Z, 41Z</i>
<b>Construction EU</b>	<b>Construction EH</b>	<b>Construction</b>	
<b>Tertiaire EV</b>	<b>Commerce EJ</b>	Commerce et réparation automobile Commerce de gros Commerce de détail, réparations	<i>74.5Z : sélection et fourniture de personnel</i>  <i>95Z</i>  <i>99Z</i>
	<b>Transports EK</b>	Transports	
	<b>Activités financières et immobilières EL EM</b>	Activités financières Activités immobilières	
	<b>Services aux entreprises (hors interim) EN</b>	Postes et télécommunications Conseils et assistances Services opérationnels ( <i>dont interim</i> ) Recherche et développement	
	<b>Services aux particuliers (hors services domestiques) EP</b>	Hôtels restaurants Activités récréatives, culturelles et sportives Services personnels et <i>services domestiques</i>	
	<b>Education, santé, action sociale EQ</b>	Education Santé, action sociale	
	<b>Administration ER</b>	Administration publique Activités associatives <i>et extraterritoriales</i>	

### METHODOLOGIE.

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS) constitue une formalité que doit remplir chaque année tout établissement employant au moins un salarié. Destinées aux organismes sociaux pour l'ouverture et le calcul de différents droits, elles recensent pour chaque salarié son nombre d'heures « salariées » et l'ensemble des rémunérations qu'il a perçu dans l'année.

L'étude présentée porte sur la capacité de l'appareil productif d'un secteur ou d'une zone d'emploi à recruter. Elle s'intéresse donc à des « postes » de travail. Dans les DADS, le « poste » est un emploi occupé par individu donné dans un établissement donné. Un salarié qui a travaillé dans deux établissements différents au cours de l'année compte ainsi pour deux postes.

Les DADS ne contiennent pas d'informations sur l'existence d'un recrutement au sens juridique mais elles contiennent des informations sur les dates et les durées de rémunérations.

Dans les statistiques présentées, un poste est considéré comme ayant fait l'objet d'un recrutement au cours de l'année s'il n'a fait l'objet d'aucune rémunération au cours des douze mois qui précèdent son apparition dans l'établissement. Un recrutement est considéré comme durable s'il a débouché sur un poste ayant duré au moins un an. Sinon il est dit temporaire.

Les recrutements donnant lieu à des emplois de très courte durée (moins de 15 jours ou < 78 heures) et/ou correspondant à une rémunération inférieure à environ un demi smic sur l'année (< 2500 F) n'ont pas non plus été comptabilisés.

On appelle taux de recrutement le nombre de recrutements sur la période rapporté aux effectifs présents en début de période.

On peut se reporter à : « *L'utilisation des déclarations annuelles des données sociales (DADS) pour une étude des recrutements au niveau local* », Groupe de Travail, Cereq, Irepd, Insee Rhône-Alpes.

## LES « POSTES » DE STAGIAIRES ET D'APPRENTIS SELON LES TAILLES D'ETABLISSEMENTS.

*Note préliminaire : il s'agit des « postes » au sens des Dads, à savoir une rémunération attribuée à un individu donné, dans un établissement donné (cf. annexe 2). Il ne s'agit ni d'emplois, ni de recrutements mais de l'information brute donnée par le fichier « poste » des Dads. Ces chiffres permettent cependant d'approcher l'importance des recrutements d'apprentis et de stagiaires selon les secteurs et les tailles d'établissements.*

Plus les établissements sont grands moins ils accueillent d'apprentis et plus ils accueillent des stagiaires. Remarquons que les établissements de plus de 200 salariés ne représentent que 5 % des postes d'apprentis alors que ceux de moins de 10 salariés en représentent 70 %.

### Les postes d'apprentis et de stagiaires en Rhône-Alpes selon les tailles d'établissements (Dads, 1995)

	Postes d'apprentis			Postes de stagiaires		
	Postes	Part* en %	Structure en %	Postes	Part* en %	Structure en %
Moins de 10 sal.	21 930	4,1	70	14 055	2,6	24
10-49 sal.	6 075	1,1	19	11 749	2,2	20
50-199 sal.	1 755	0,5	6	13 008	3,4	22
Plus de 200 sal.	1 515	0,3	5	19 133	4,0	33
Total (sf énergie)	31 275	1,6	100	57 945	3,0	100

*Part\* = postes d'apprentis (de stagiaires) / ensemble des postes dans le champ*

### Les postes de stagiaires et d'apprentis selon les secteurs d'activités.

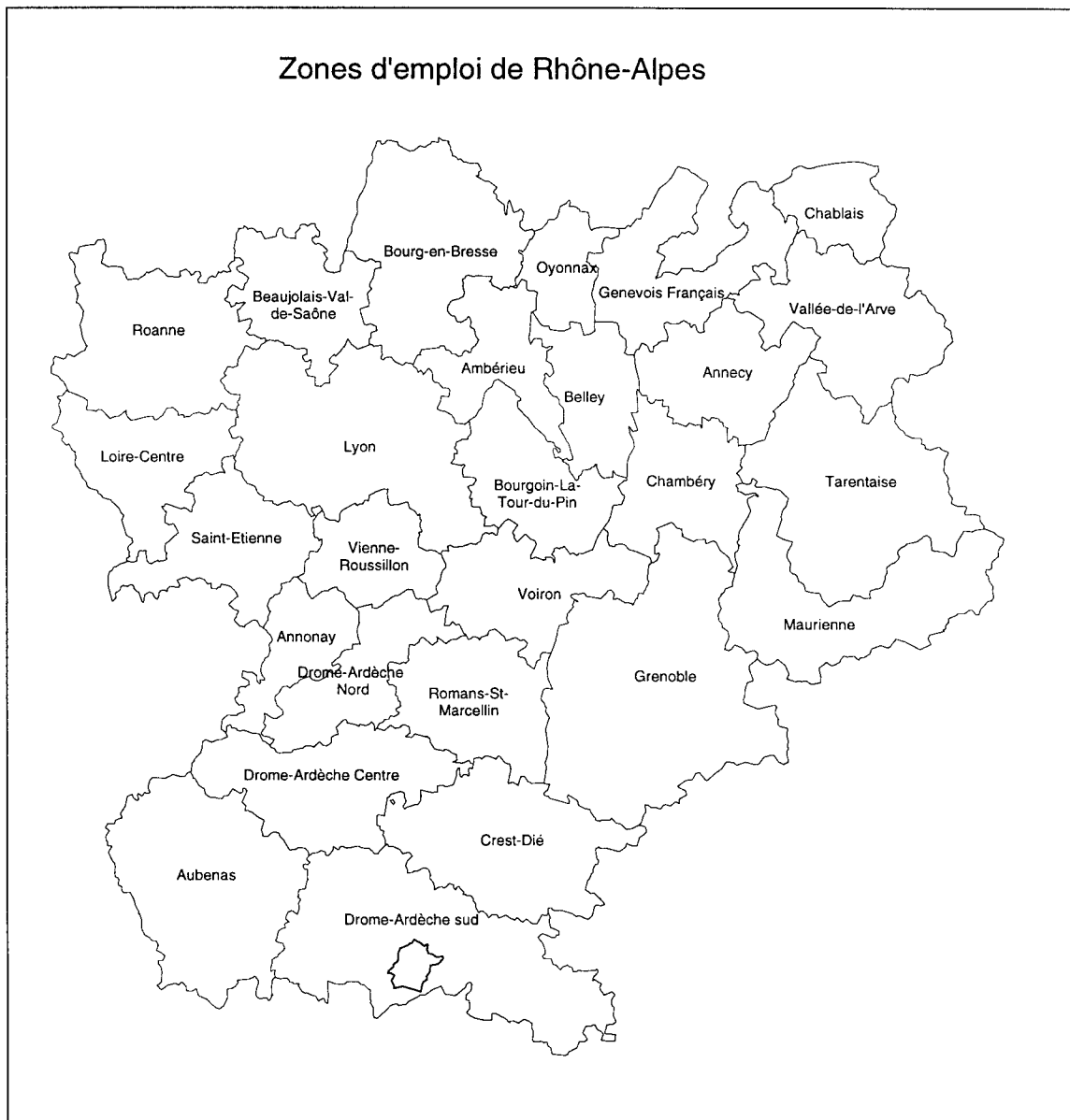
Le secteur des services aux particuliers se distingue fortement : malgré sa faible contribution à l'emploi, il concentre le quart des postes d'apprentis. Ceci est vraisemblablement lié aux activités d'hôtellerie et restauration qui en font partie. Un secteur se distingue par son recours aux stagiaires : il s'agit de l'éducation, la santé et l'action sociale. Il concentre 62 % des postes de stagiaires.

### Les postes d'apprentis et de stagiaires selon les secteurs d'activité en Rhône-Alpes (Dads, 1995)

	postes d'apprentis			Postes de stagiaires		
	Postes	Part*	Structure	Postes	Part*	Structure
Industrie	8 035	1,5	25,7	7 596	1,4	13,1
Construction	4 903	3,5	15,7	1 121	0,8	1,9
Commerce	8 715	3,0	27,9	2 914	1,0	5,0
Transport	187	0,2	0,6	766	0,7	1,3
Act. Fin et Immo.	214	0,2	0,7	1 620	1,8	2,8
Serv. aux ent.	416	0,1	1,3	4 056	1,2	7,0
Serv. aux part.	7 902	5,6	25,3	3 958	2,8	6,8
Educ. Santé. AS	231	0,1	0,7	21 316	8,9	36,8
Administration	633	0,4	2,0	14 578	9,5	25,2
Total (sf énergie)	31 275	1,5	100	57 945	2,8	100

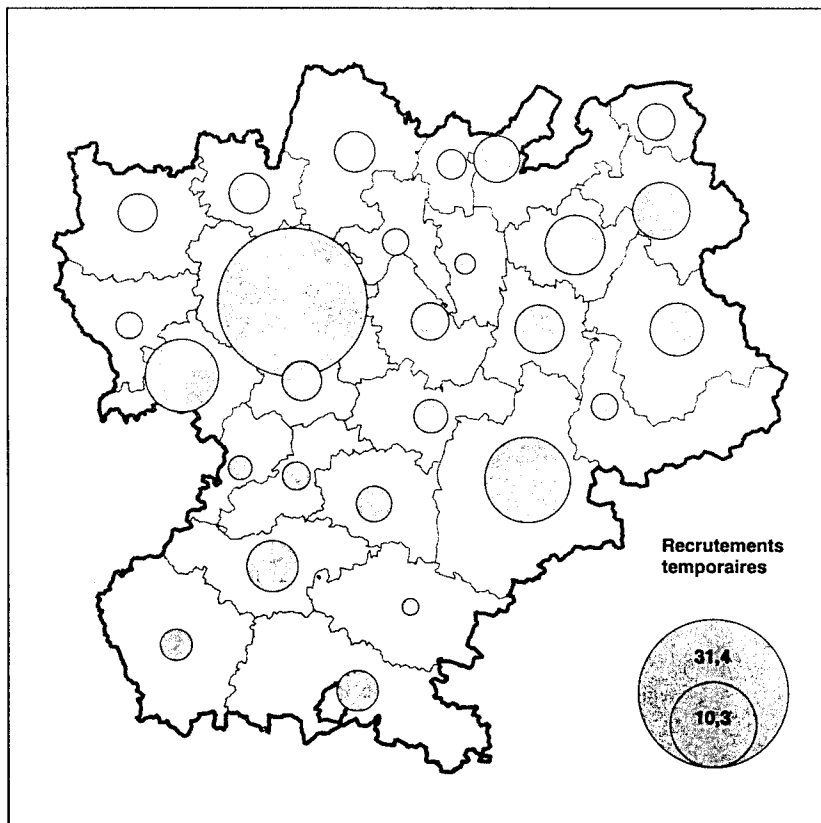
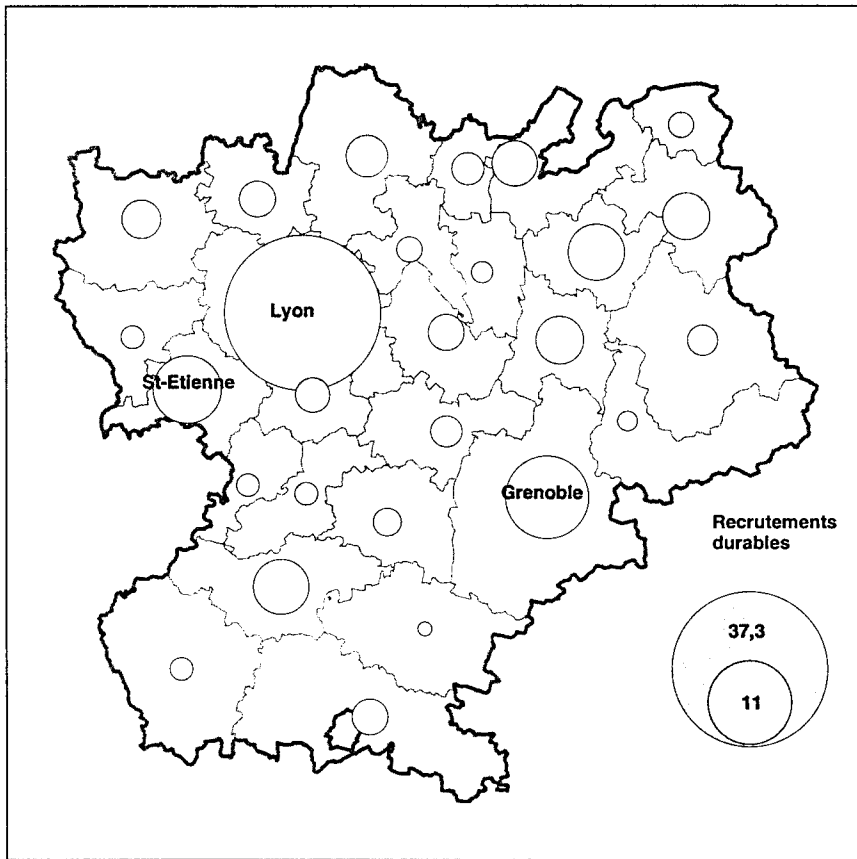
*Part\* = postes d'apprentis (de stagiaires) / ensemble des postes dans le champ*

### Zones d'emploi de Rhône-Alpes



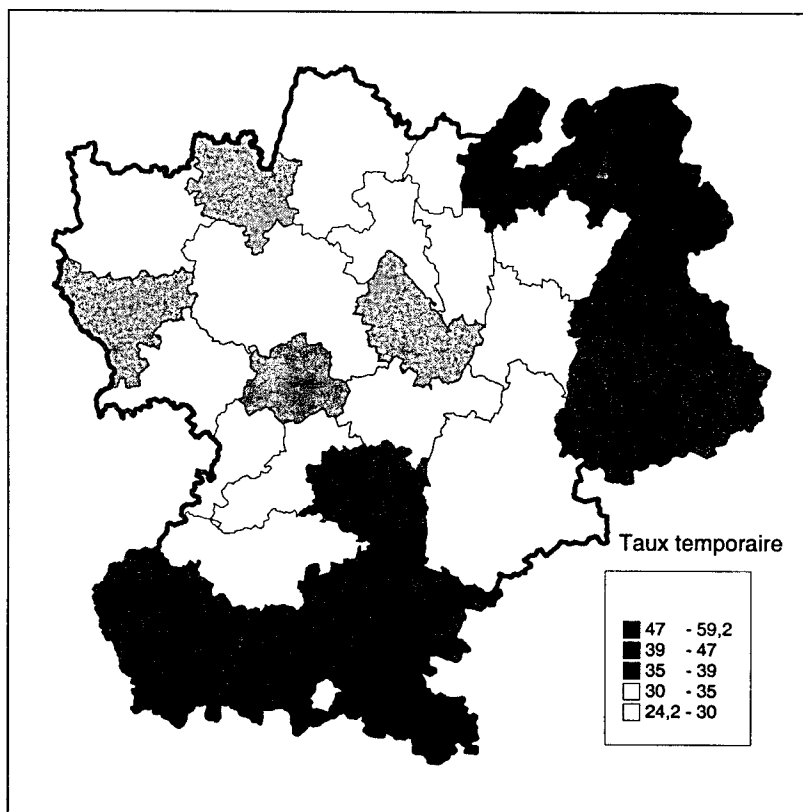
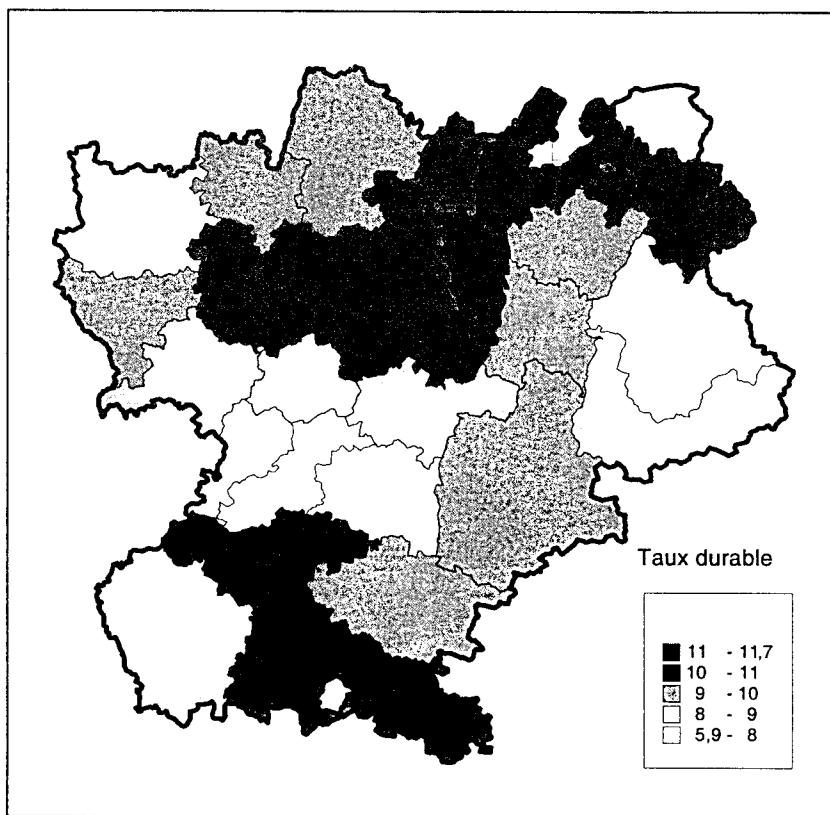
Annexe 4 (suite)

Poids des zones d'emplois dans les recrutements durables et temporaires en Rhône-Alpes (Dads, 1995)



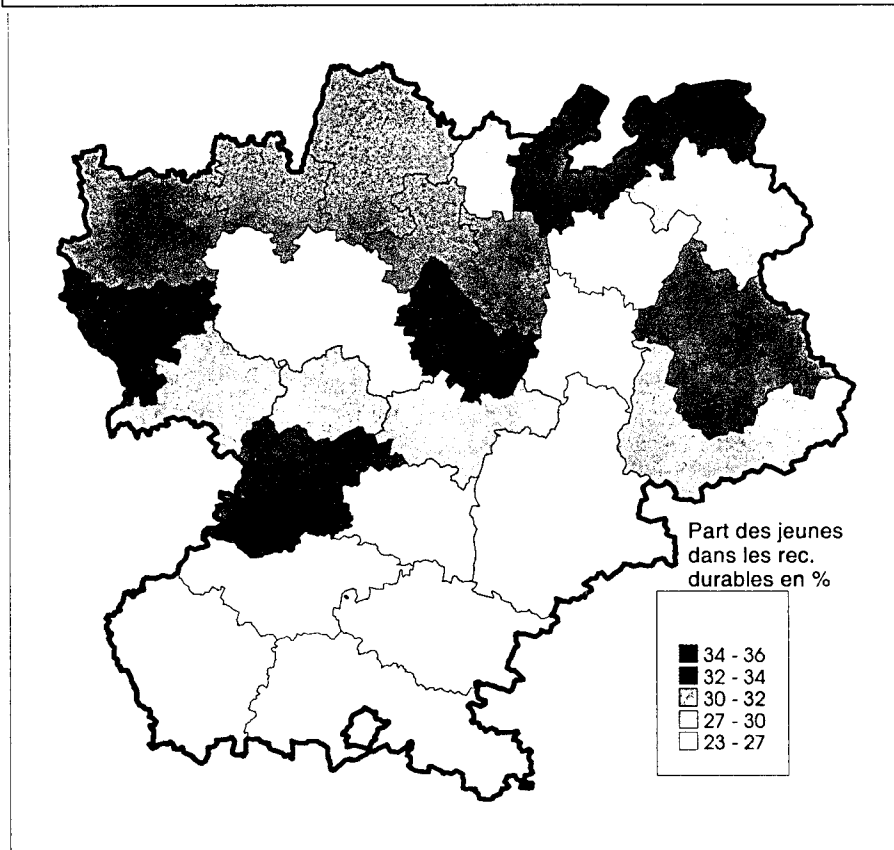
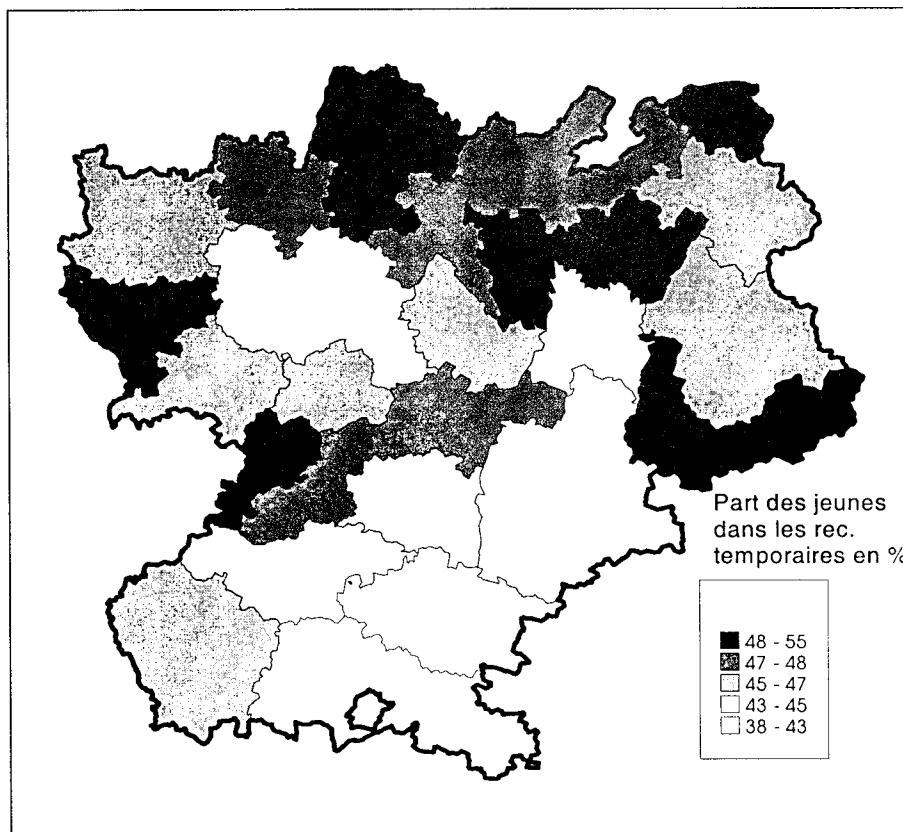
ANNEXE 5

TAUX DE RECRUTEMENTS DURABLES ET TEMPORAIRES SELON LES ZONES D'EMPLOI EN RHONE-ALPES (DADS, 1995)



## ANNEXE 6

### PART DES JEUNES DANS LES RECRUTEMENTS DURABLES ET TEMPORAIRES EN RHONE-ALPES (DADS, 1995)



**PORTRAITS DES ZONES D'EMPLOI.**

**Les recrutements en 1995 dans les zones d'emploi :**

- **de la Tarentaise Z1**
- **de Lyon Z2**
- **du Genevois Z3**
- **de Roanne Z4**
- **de Grenoble Z5**





**Tableau Z1. Les recrutements dans la zone d'emploi de la Tarentaise en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance de la zone dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang
Part dans les recrutements :	1,4%	17	4%	6

	en %	Rang
Part dans les emplois	2,3%	11

**Tableaux 2 Les secteurs recruteurs**

**21. Structure des recrutements et des emplois par secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Tarentaise	RA	Tarentaise	RA
Construction	11	7	11	7
Commerce	18	16	14	18
Transports	5	4	6	5
Act.Fi.Imm.	4	4	4	4
Serv.ent.	9	22	9	13
Serv.part.	20	14	43	7
Ed.Sa.AS.	6	9	3	11
Adm.sf Etat	5	6	4	5
Industrie	22	18	7	28
Total	100	100	100	100

**22. Taux de recrutements par secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Tarentaise	RA	Tarentaise	RA
Construction	9,7	10	94,7	34,6
Commerce	6,8	12,1	54,2	38,2
Transports	2,4	9,5	29	27,2
Act.Fi.Imm.	5	8,7	54,7	26
Serv.ent.	12	11,2	117,9	63,8
Serv.part.	4,4	12,7	95,1	89,8
Ed.Sa.AS.	5,3	7,7	22,5	22,2
Adm.sf Etat	4,3	6	34,5	22,1
Industrie	8,1	9,2	24,1	20,8
Total	5,9	9,6	59,2	33,8

**23. Part des jeunes selon les secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Tarentaise	RA	Tarentaise	RA
Construction	20%	24%	29%	31%
Commerce	34%	35%	51%	50%
Transports	11%	25%	42%	38%
Act.Fi.Imm.	18%	15%	45%	50%
Serv.ent.	36%	29%	35%	43%
Serv.part.	43%	43%	52%	51%
Ed.Sa.AS.	18%	23%	43%	41%
Adm.sf Etat	33%	22%	50%	46%
Industrie	38%	30%	47%	44%
Total	33%	29%	46%	45%

**Tableaux 3 La taille des établissements recruteurs**

**31. Structure des recrutements et des emplois par tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Tarentaise	RA	Tarentaise	RA
0 à 9 sal.	35	29	60	41
10 à 49 sal.	32	29	31	33
50 à 199 sal.	20	21	7	16
200 sal. et +	12	21	2	10
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Tarentaise	RA
40	24
29	26
16	20
16	30
100	100

**32. Taux de recrutements par tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Tarentaise	RA	Tarentaise	RA
0 à 9 sal.	5,2	11,3	88	57,8
10 à 49 sal.	6,6	10,9	64,3	42,5
50 à 199 sal.	7,7	10,1	26,3	26,2
200 sal. et +	4,6	6,8	8,6	11,6
Total	5,9	9,6	59,2	33,8

**33. Part des jeunes selon les tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Tarentaise	RA	Tarentaise	RA
0 à 9 sal.	29%	28%	44%	37%
10 à 49 sal.	35%	30%	47%	45%
50 à 199 sal.	32%	31%	53%	52%
200 sal. et +	35%	28%	65%	60%
Total	33%	29%	46%	45%

**Tableaux 4 Les catégories sociales des personnes recrutées**

**41. Structure des emplois et des recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Tarentaise	RA	Tarentaise	RA
Cadres	8	11	2	5
Prof. Int.	14	22	13	14
Employés	40	30	47	37
OQ	23	21	23	19
ONQ	15	16	15	25
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Tarentaise	RA
7	12
19	24
40	30
21	21
12	13
100	100

**42. Taux de recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Tarentaise	RA	Tarentaise	RA
Cadres	6,5	8,8	17,9	14,2
Prof. Int.	4,4	9	39,8	19,6
Employés	5,9	9,7	70,2	41,7
OQ	6,4	9,4	63,6	31,8
ONQ	7	11,3	70,2	63,6
Total	5,9	9,6	59,2	33,8

**43. Part des jeunes selon les catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Tarentaise	RA	Tarentaise	RA
Cadres	9%	10%	13%	13%
Prof. Int.	24%	23%	47%	36%
Employés	41%	37%	52%	53%
OQ	31%	29%	35%	33%
ONQ	35%	37%	47%	51%
Total	33%	29%	46%	45%

**Tableau Z2. Les recrutements dans la zone d'emploi de Lyon en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance de la zone dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang		en %	Rang
Part dans les recrutements :	37%	1	31%	2	Part dans les emplois	35%	1

**Tableaux 2 Les secteurs recruteurs**

**21. Structure des recrutements et des emplois par secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Lyon	RA	Lyon	RA
Construction	8	7	6	7
Commerce	19	16	16	18
Transports	7	4	4	5
Act.Fi.Imm.	5	4	5	4
Serv.ent.	18	22	29	13
Serv.part.	6	14	9	7
Ed.Sa.AS.	9	9	9	11
Adm.s.f Etat	4	6	5	5
Industrie	23	18	16	28
Total	100	100	100	100

**22. Taux de recrutements par secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Lyon	RA	Lyon	RA
Construction	11,9	10	29,5	34,6
Commerce	13,1	12,1	33,6	38,2
Transports	11,7	9,5	23,9	27,2
Act.Fi.Imm.	8,5	8,7	23,2	26
Serv.ent.	12,4	11,2	60,2	63,8
Serv.part.	16,5	12,7	67,0	89,8
Ed.Sa.AS.	7,4	7,7	21,5	22,2
Adm.s.f Etat	5,2	6	15,8	22,1
Industrie	9,6	9,2	19,3	20,8
Total	10,4	9,6	30,7	33,8

**23. Part des jeunes selon les secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Lyon	RA	Lyon	RA
Construction	20%	24%	29%	31%
Commerce	34%	35%	47%	50%
Transports	26%	25%	42%	38%
Act.Fi.Imm.	15%	15%	54%	50%
Serv.ent.	28%	29%	41%	43%
Serv.part.	42%	43%	49%	51%
Ed.Sa.AS.	26%	23%	38%	41%
Adm.s.f Etat	25%	22%	49%	46%
Industrie	28%	30%	41%	44%
Total	28%	29%	43%	45%

**Tableaux 3 La taille des établissements recruteurs**

**31. Structure des recrutements et des emplois par tailles d'étab.**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Lyon	RA	Lyon	RA
0 à 9 sal.	25	29	38	41
10 à 49 sal.	30	29	34	33
50 à 199 sal.	22	21	16	16
200 sal. et +	23	21	13	10
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Lyon	RA
22	24
25	26
19	20
34	30
100	100

**32. Taux de recrutements par tailles d'étab.**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Lyon	RA	Lyon	RA
0 à 9 sal.	11,9	11,3	52,9	57,8
10 à 49 sal.	12,5	10,9	41,9	42,5
50 à 199 sal.	11,7	10,1	24,4	26,2
200 sal. et +	7,1	6,8	12	11,6
Total	10,4	9,6	30,7	33,8

**33. Part des jeunes selon les tailles d'étab.**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Lyon	RA	Lyon	RA
0 à 9 sal.	29%	28%	35%	37%
10 à 49 sal.	29%	30%	44%	45%
50 à 199 sal.	28%	31%	47%	52%
200 sal. et +	28%	28%	56%	60%
Total	28%	29%	43%	45%

**Tableaux 4 Les catégories sociales des personnes recrutées**

**41. Structure des emplois et des recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Lyon	RA	Lyon	RA
Cadres	13	11	7	5
Prof. Int.	25	22	16	14
Employés	29	30	35	37
OQ	18	21	18	19
ONQ	14	16	23	25
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Lyon	RA
15	12
27	24
29	30
17	21
11	13
100	100

**42. Taux de recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Lyon	RA	Lyon	RA
Cadres	9,2	8,8	13,7	14,2
Prof. Int.	9,7	9	18,5	19,6
Employés	10,4	9,7	36,8	41,7
OQ	10,9	9,4	32,5	31,8
ONQ	12,8	11,3	65,2	63,6
Total	10,4	9,6	30,7	33,8

**43. Part des jeunes selon les catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Lyon	RA	Lyon	RA
Cadres	10%	10%	12%	13%
Prof. Int.	23%	23%	33%	36%
Employés	38%	37%	55%	53%
OQ	27%	29%	31%	33%
ONQ	37%	37%	50%	51%
Total	28%	29%	43%	45%

**Tableau Z3. Les recrutements dans la zone d'emploi du Genevois en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance de la zone dans les recrutements en Rhône-Alpes**

	durables	Rang	temporaires	Rang		en %	Rang
Part dans les recrutements :	3,2%	8	3,0%	9	Part dans les emplois	2,6%	10

**Tableaux 2 Les secteurs recruteurs**

**21. Structure des recrutements et des emplois par secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Genevois	RA	Genevois	RA
Construction	7	7	7	7
Commerce	28	16	27	18
Transports	3	4	3	5
Act.Fi.Imm.	4	4	4	4
Serv.ent.	6	22	14	13
Serv.part.	12	14	18	7
Ed.Sa.AS.	8	9	7	11
Adm.sf Etat	3	6	7	5
Industrie	28	18	13	28
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Genevois	RA
8	7
24	15
5	5
4	5
6	11
8	5
12	13
7	9
27	29
100	100

**22. Taux de recrutements par secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Genevois	RA	Genevois	RA
Construction	10	10	34,4	34,6
Commerce	13,6	12,1	44,1	38,2
Transports	7,3	9,5	26,9	27,2
Act.Fi.Imm.	11	8,7	36,1	26
Serv.ent.	12,2	11,2	92,8	63,8
Serv.part.	17,9	12,7	89,7	89,8
Ed.Sa.AS.	8,1	7,7	22,1	22,2
Adm.sf Etat	5,7	6	38,7	22,1
Industrie	12,3	9,2	18,9	20,8
Total	11,6	9,6	39,0	33,8

**23. Part des jeunes selon les secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Genevois	RA	Genevois	RA
Construction	31%	24%	32%	31%
Commerce	41%	35%	55%	50%
Transports	31%	25%	32%	38%
Act.Fi.Imm.	23%	15%	40%	50%
Serv.ent.	34%	29%	43%	43%
Serv.part.	40%	43%	50%	51%
Ed.Sa.AS.	24%	23%	43%	41%
Adm.sf Etat	27%	22%	51%	46%
Industrie	34%	30%	44%	44%
Total	35%	29%	47%	45%

**Tableaux 3 La taille des établissements recruteurs**

**31. Structure des recrutements et des emplois par tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Genevois	RA	Genevois	RA
0 à 9 sal.	37	29	50	41
10 à 49 sal.	27	29	29	33
50 à 199 sal.	22	21	18	16
200 sal. et +	14	21	4	10
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Genevois	RA
35	24
26	26
23	20
15	30
100	100

**32. Taux de recrutements par tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Genevois	RA	Genevois	RA
0 à 9 sal.	12,1	11,3	53,7	57,8
10 à 49 sal.	12	10,9	43	42,5
50 à 199 sal.	10,9	10,1	29,9	26,2
200 sal. et +	11	6,8	11,2	11,6
Total	11,6	9,6	39	33,8

**33. Part des jeunes selon les tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Genevois	RA	Genevois	RA
0 à 9 sal.	32%	28%	39%	37%
10 à 49 sal.	34%	30%	47%	45%
50 à 199 sal.	40%	31%	64%	52%
200 sal. et +	38%	28%	70%	60%
Total	35%	29%	47%	45%

**Tableaux 4 Les catégories sociales des personnes recrutées**

**41. Structure des emplois et des recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Genevois	RA	Genevois	RA
Cadres	9	11	4	5
Prof. Int.	19	22	12	14
Employés	57	30	45	37
OQ	22	21	19	19
ONQ	13	16	20	25
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Genevois	RA
10	12
20	24
33	30
23	21
14	13
100	100

**42. Taux de recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Genevois	RA	Genevois	RA
Cadres	9,7	8,8	14,6	14,2
Prof. Int.	11,4	9	24,7	19,6
Employés	13,1	9,7	52,9	41,7
OQ	11,1	9,4	32,5	31,8
ONQ	10,9	11,3	55,1	63,6
Total	11,6	9,6	39,0	33,8

**43. Part des jeunes selon les catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Genevois	RA	Genevois	RA
Cadres	14%	10%	8%	13%
Prof. Int.	25%	23%	38%	36%
Employés	44%	37%	57%	53%
OQ	35%	29%	36%	33%
ONQ	40%	37%	50%	51%
Total	35%	29%	47%	45%

**Tableau Z4. Les recrutements dans la zone d'emploi de Roanne en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance de la zone dans les recrutements en Rhône-Alpes**

Part dans les recrutements :	durables	Rang	temporaires	Rang
	2,3%	10	2,1%	14

Part dans les emplois	en %	Rang
	3,0%	8

**Tableaux 2 Les secteurs recruteurs**

**21. Structure des recrutements et des emplois par secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Roanne	RA	Roanne	RA
Construction	6	7	6	7
Commerce	18	16	15	18
Transports	4	4	4	5
Act.Fi.Imm.	2	4	2	4
Serv.ent.	7	22	13	13
Serv.part.	6	14	7	7
Ed.Sa.AS.	11	9	10	11
Adm.sf Etat	7	6	8	5
Industrie	37	18	34	28
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Roanne	RA
7	7
12	15
4	5
3	5
4	11
3	5
14	13
7	9
48	29
100	100

**22. Taux de recrutements par secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Roanne	RA	Roanne	RA
Construction	7,3	10	23,5	34,6
Commerce	11,2	12,1	29,9	38,2
Transports	8,4	9,5	25,2	27,2
Act.Fi.Imm.	6,1	8,7	21,5	26
Serv.ent.	15,2	11,2	89,9	63,8
Serv.part.	16,9	12,7	69,8	89,8
Ed.Sa.AS.	6,2	7,7	17,2	22,2
Adm.sf Etat	7,1	6	25,3	22,1
Industrie	5,9	9,2	17,3	20,8
Total	7,5	9,6	24,2	33,8

**23. Part des jeunes selon les secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Roanne	RA	Roanne	RA
Construction	32%	24%	34%	31%
Commerce	36%	35%	51%	50%
Transports	17%	25%	21%	38%
Act.Fi.Imm.	18%	15%	61%	50%
Serv.ent.	32%	29%	50%	43%
Serv.part.	55%	43%	55%	51%
Ed.Sa.AS.	27%	23%	44%	41%
Adm.sf Etat	28%	22%	53%	46%
Industrie	33%	30%	43%	44%
Total	33%	29%	46%	45%

**Tableaux 3 La taille des établissements recruteurs**

**31. Structure des recrutements et des emplois par tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Roanne	RA	Roanne	RA
0 à 9 sal.	34	29	36	41
10 à 49 sal.	38	29	43	33
50 à 199 sal.	17	21	15	16
200 sal. et +	12	21	6	10
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Roanne	RA
22	24
33	26
24	20
21	30
100	100

**32. Taux de recrutements par tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Roanne	RA	Roanne	RA
0 à 9 sal.	11,4	11,3	38,8	57,8
10 à 49 sal.	8,4	10,9	30,8	42,5
50 à 199 sal.	5,2	10,1	15,6	26,2
200 sal. et +	4,3	6,8	7,5	11,6
Total	7,5	9,6	24,2	33,8

**33. Part des jeunes selon les tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Roanne	RA	Roanne	RA
0 à 9 sal.	30%	28%	36%	37%
10 à 49 sal.	32%	30%	46%	45%
50 à 199 sal.	35%	31%	59%	52%
200 sal. et +	42%	28%	68%	60%
Total	43%	29%	46%	45%

**Tableaux 4 Les catégories sociales des personnes recrutées**

**41. Structure des emplois et des recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Roanne	RA	Roanne	RA
Cadres	7	11	4	5
Prof. Int.	18	22	11	14
Employés	30	30	32	37
OQ	24	21	23	19
ONQ	21	16	29	25
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Roanne	RA
8	12
17	24
27	30
30	21
19	13
100	100

**42. Taux de recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Roanne	RA	Roanne	RA
Cadres	6,7	8,8	14,4	14,2
Prof. Int.	7,8	9	15,2	19,6
Employés	8,6	9,7	29,6	41,7
OQ	6	9,4	19,0	31,8
ONQ	8,3	11,3	36,7	63,6
Total	7,5	9,6	24,2	33,8

**43. Part des jeunes selon les catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Roanne	RA	Roanne	RA
Cadres	9%	10%	16%	13%
Prof. Int.	28%	23%	38%	36%
Employés	38%	37%	53%	53%
OQ	32%	29%	52%	33%
ONQ	38%	37%	36%	51%
Total	33%	29%	46%	45%

**Tableau Z5. Les recrutements dans la zone d'emploi de Grenoble en 1995 (Source : DADS)**

**Tableau 1. Importance de la zone dans les recrutements en Rhône-Alpes**

Part dans les recrutements :	durables	Rang	temporaires	Rang
	10,7%	2	10,3%	2

Part dans les emplois	en %	Rang
	10,7%	2

**Tableaux 2 Les secteurs recruteurs**

**21. Structure des recrutements et des emplois par secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Grenoble	RA	Grenoble	RA
Construction	5	7	6	7
Commerce	17	16	15	18
Transports	3	4	4	5
Act.Fi.Imm.	4	4	4	4
Serv.ent.	19	22	26	13
Serv.part.	7	14	16	7
Ed.Sa.AS.	10	9	8	11
Adm.sf Etat	5	6	7	5
Industrie	29	18	12	28
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Grenoble	RA
6	7
13	15
4	5
5	5
17	11
6	5
15	13
10	9
25	29
100	100

**22. Taux de recrutements par secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Grenoble	RA	Grenoble	RA
Construction	8,9	10	36,6	34,6
Commerce	12,3	12,1	36,6	38,2
Transports	9,2	9,5	34,7	27,2
Act.Fi.Imm.	8,3	8,7	27,9	26
Serv.ent.	10,7	11,2	49,4	63,8
Serv.part.	12,2	12,7	95,3	89,8
Ed.Sa.AS.	6,4	7,7	18,7	22,2
Adm.sf Etat	5	6	22,7	22,1
Industrie	11,1	9,2	15,8	20,8
Total	100	9,6	32,4	33,8

**23. Part des jeunes selon les secteurs**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Grenoble	RA	Grenoble	RA
Construction	25%	24%	33%	31%
Commerce	34%	35%	50%	50%
Transports	21%	25%	30%	38%
Act.Fi.Imm.	13%	15%	49%	50%
Serv.ent.	26%	29%	38%	43%
Serv.part.	42%	43%	50%	51%
Ed.Sa.AS.	26%	23%	37%	41%
Adm.sf Etat	21%	22%	48%	46%
Industrie	27%	30%	40%	44%
Total	100%	29%	43%	45%

**Tableaux 3 La taille des établissements recruteurs**

**31. Structure des recrutements et des emplois par tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Grenoble	RA	Grenoble	RA
0 à 9 sal.	27	29	43	41
10 à 49 sal.	26	29	30	33
50 à 199 sal.	19	21	16	16
200 sal. et +	28	21	11	10
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Grenoble	RA
22	24
22	26
16	20
40	30
100	100

**32. Taux de recrutements par tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Grenoble	RA	Grenoble	RA
0 à 9 sal.	11,8	11,3	63,7	57,8
10 à 49 sal.	11,2	10,9	43,8	42,5
50 à 199 sal.	11,4	10,1	32,7	26,2
200 sal. et +	6,7	6,8	8,5	11,6
Total	9,6	9,6	32,4	33,8

**33. Part des jeunes selon les tailles d'établissements**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Grenoble	RA	Grenoble	RA
0 à 9 sal.	27%	28%	37%	37%
10 à 49 sal.	28%	30%	42%	45%
50 à 199 sal.	24%	31%	46%	52%
200 sal. et +	29%	28%	62%	60%
Total	28%	29%	43%	45%

**Tableaux 4 Les catégories sociales des personnes recrutées**

**41. Structure des emplois et des recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Grenoble	RA	Grenoble	RA
Cadres	17	11	6	5
Prof. Int.	23	22	14	14
Employés	31	30	41	37
OQ	18	21	20	19
ONQ	11	16	20	25
Total	100	100	100	100

Effectifs au 1.1.95	
Grenoble	RA
16	12
27	24
31	30
17	21
9	13
100	100

**42. Taux de recrutements par catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Grenoble	RA	Grenoble	RA
Cadres	10,5	8,8	12,2	14,2
Prof. Int.	7,9	9	16,7	19,6
Employés	9,5	9,7	42,3	41,7
OQ	10,3	9,4	37,8	31,8
ONQ	12,2	11,3	70,5	63,6
Total	9,6	9,6	32,4	33,8

**43. Part des jeunes selon les catégories sociales**

en %	Recrutements durables		Recrutements temporaires	
	Grenoble	RA	Grenoble	RA
Cadres	14%	10%	14%	13%
Prof. Int.	22%	23%	37%	36%
Employés	36%	37%	53%	53%
OQ	28%	29%	31%	33%
ONQ	37%	37%	46%	51%
Total	28%	29%	43%	45%



# Table des matières

---

introduction	5
1 - SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DURÉE DES EMPLOIS	7
2 - TYPOLOGIE DES SECTEURS D'ACTIVITÉS ET DES MARCHÉS LOCAUX DU TRAVAIL	8
3 - INTÉRÊT DES DADS POUR L'ÉTUDE DES RECRUTEMENTS AU NIVEAU LOCAL	8
PRemière partie - Les recrutements en Rhône-Alpes en 1995	11
PRÉLIMINAIRE : LA CONJONCTURE EN 1995 EN RHÔNE-ALPES.	13
1 - LES RECRUTEMENTS DURABLES ET LES RECRUTEMENTS TEMPORAIRES	14
2 - LA PLACE DES JEUNES DANS LES RECRUTEMENTS	15
3 - LES CATÉGORIES SOCIO PROFESSIONNELLES DES EMPLOIS	15
deuxième partie - les recrutements par secteurs d'activités en Rhône-alpes en 1995	19
1 - PRÉLIMINAIRE : LA TAILLE DES ÉTABLISSEMENTS INFLUE SUR LES RECRUTEMENTS.	21
2 - COMPARAISON DES POLITIQUES DE RECRUTEMENTS DES SECTEURS D'ACTIVITÉ	23
2 1 – <i>Les secteurs qui contribuent aux recrutements ?</i>	23
2 2 – <i>Typologie des secteurs selon les taux de recrutements</i>	24
2 3 – <i>La place des jeunes dans les recrutements</i>	25
2 4 – <i>Disparités des recrutements et saisonnalité</i>	26
3 – ANALYSE DES RECRUTEMENTS POUR 9 SECTEURS D'ACTIVITÉS	28
3 1 – <i>Les recrutements dans les services aux particuliers</i>	28
3 2 – <i>Les recrutements dans les services aux entreprises (hors intérim)</i>	30
3 3 – <i>Les recrutements dans le commerce</i>	32
3 4 – <i>Les recrutements dans l'industrie</i>	34
3 5 – <i>Les recrutements dans la construction</i>	36
3 6 – <i>Les recrutements dans les transports</i>	38
3 7 – <i>Les recrutements dans les activités financières et immobilières</i>	40
3 8 – <i>Les recrutements dans l'administration (sauf agents de l'Etat)</i>	42
3 9 – <i>Les recrutements dans l'Éducation, santé, action sociale</i>	44
troisième partie - Le recrutement par zones d'emploi en Rhone-Alpes en 1995	47
1 – COMPARAISON DES ZONES D'EMPLOI	49
1 1 – <i>Quelles sont les zones d'emploi qui contribuent le plus aux recrutements ?</i>	49
1 2 – <i>Typologie des zones d'emplois selon les taux de recrutements</i>	50
1 3 – <i>Part des jeunes dans les recrutements selon les zones d'emplois</i>	53



2 – PORTRAITS DE QUELQUES ZONES D'EMPLOI	54
2 1 – <i>Les recrutements en Tarentaise en 1995.</i>	54
2 2 – <i>Les recrutements dans la zone d'emploi de Lyon en 1995.</i>	55
2 3 – <i>Les recrutements dans la zone d'emploi du Genevois en 1995.</i>	56
2 4 – <i>Les recrutements dans la zone d'emploi de Roanne en 1995.</i>	57
2 5 – <i>Les recrutements dans la zone d'emploi de Grenoble en 1995.</i>	58
3 – UNE ANALYSE DES FACTEURS À L'ORIGINE DES DISPARITÉS GÉOGRAPHIQUES DU RECRUTEMENT, NOTAMMENT DES JEUNES	59
3 1 – <i>Le modèle structurel – résiduel utilisé</i>	59
3 2 – <i>Analyse de la variance</i>	61
conclusion	65
1 - LES DEUX SEGMENTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL EN RHÔNE-ALPES.	65
2 - SEGMENTATION ET MARCHÉS LOCAUX DU TRAVAIL.	66
ANNEXES	69
LISTE DES TABLEAUX ET GRAPHIQUES	
Tableau 1 - L'emploi et les recrutements durables et temporaires en Rhône-Alpes (Dads, 1995)	14
Tableau 2 - Les recrutements durables et temporaires en Rhône-Alpes selon l'âge (Dads, 1995)	15
Graphique 1 – Part des catégories sociales dans les effectifs, les recrutements durables et temporaires (Dads, 1995)	16
Graphique 2 – Taux de recrutements durables et temporaires selon les catégories sociales (Dads, 1995)	16
Graphique 3 – Part des jeunes dans les recrutements durables et temporaires selon les catégories sociales (Dads, 1995)	17
Graphique 4 – Poids des établissements dans les effectifs, les recrutements durables et temporaires par taille d'établissements (Dads, 1995)	21
Graphique 5 – Taux de recrutements par durée selon les tailles d'établissements (Dads, 1995)	22
Graphique 6 – Part des jeunes dans les recrutements temporaires et durables selon les tailles d'établissements (Dads, 1995)	23
Graphique 7 Poids des secteurs dans les effectifs, les recrutements temporaires et durables en Rhône-Alpes (Dads, 1995)	24
Graphique 8 – Taux de recrutements par secteurs d'activités (Dads, 1995)	25
Graphique 9 – Part des jeunes dans les recrutements durables et temporaires selon les secteurs d'activité en Rhône-Alpes (Dads, 1995)	26
Tableau 3 – Taux de recrutements par secteurs d'activités (NES36) – Dads, 1995)	27
Tableaux SI – Les recrutements dans le secteur des services aux particuliers en Rhône-Alpes (Dads 1985)	28

Tableaux S2 – Les recrutements dans le secteur des services aux entreprises en Rhône-Alpes (Dads 1985)	30
Tableaux S3 – Les recrutements dans le commerce en Rhône-Alpes (Dads 1995)	32
Tableaux S4 – Les recrutements dans l’industrie en Rhône-Alpes (Dads 1995)	34
Tableaux S5 – Les recrutements dans la construction en Rhône-Alpes (Dads 1995)	36
Tableaux S6 – Les recrutements dans le transport en Rhône-Alpes (Dads 1995)	38
Tableaux S7 – Les recrutements dans les activités financières en Rhône-Alpes (Dads 1995)	40
Tableaux S8 – Les recrutements dans l’administration en Rhône-Alpes (Dads 1995)	42
Tableaux S9 – Les recrutements dans l’éducation santé action sociale en Rhône-Alpes (Dads 1995)	36
Tableau 4 – Poids des zones d’emplois dans les effectifs et les recrutements en Rhône-Alpes (Dads 1995)	49
Tableau 5 – Taux de recrutements durables et temporaires par zones d’emploi en Rhône-Alpes (Dads 1995)	50
Graphique 10- Taux de recrutements par zones d’emploi en Rhône-Alpes (Dads 1995)	52
Tableau 6 – Part des jeunes dans le recrutements durables et temporaires par zones d’emploi en Rhône-Alpes (Dads 1995)	53
Tableau 7 – Recrutements durables et temporaires	60
Tableau 8 – Recrutements durables et temporaires des jeunes	60
Tableaux 9-10-11-12 – Analyse de la variance	62



CÉREQ  
Dépôt légal 1<sup>er</sup> trimestre 2001



Ce document est le fruit d'un travail collectif mené entre le centre associé du Cereq à l'Université Pierre Mendès France à Grenoble et l'Insee Rhône-Alpes, autour de la question des perspectives d'usage des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) pour décrire et analyser les flux de main d'œuvre sur le marché du travail. On y trouve des informations factuelles sur le fonctionnement du marché du travail et le recrutement des jeunes dans les secteurs d'activités et les 27 zones d'emploi en Rhône-Alpes pour l'année 1995. La distinction entre les recrutements durables et temporaires (seuil fixé à 12 mois) alimente une réflexion sur la segmentation du marché du travail et ses déterminants sectoriels ou géographiques. Mais une des principales finalités du document est de montrer aux utilisateurs potentiels des DADS les possibilités offertes par la source pour analyser les flux de main d'œuvre et les recrutements à des niveaux fin (zones d'emploi, secteurs,...), car les DADS contrairement aux autres sources sur les flux de main-d'œuvre présentent l'intérêt de couvrir l'essentiel de l'emploi salarié dans les secteurs privés et semi-publics.

ISBN : 2 11 091 4149

ISSN : EN COURS

CENTRE D'ÉTUDES  
ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

10, place de la Joliette  
BP 21321 - 13567 Marseille Cedex 02  
Tél. : 04 91 13 28 28 / Fax : 04 91 13 28 80