

L'usage des contrats de travail

Christine Lagarenne et Pierre Lamarche*

En 2006, dans le secteur privé, la grande majorité des salariés est sous contrat à durée indéterminée, mais les embauches concernent majoritairement des contrats à durée déterminée et des missions d'intérim. Les entreprises ont recours à ces contrats courts pour adapter leur activité aux fluctuations conjoncturelles, pour faire face aux activités saisonnières ou pour remplacer un salarié absent. Ces contrats servent également à des fins de recrutement en CDI, en complément ou en remplacement de la période d'essai.

Les pratiques d'utilisation des divers types de contrat diffèrent selon les secteurs d'activité : le secteur tertiaire utilise des CDD et des missions d'intérim de durée particulièrement courte. Les établissements industriels ou du secteur de la construction ont davantage recours aux missions d'intérim que ceux du tertiaire. Les embauches en contrat aidé sont plus fréquentes dans le secteur de la construction à cause de l'usage intensif du contrat d'apprentissage dans ce secteur. Le tertiaire recrute plutôt en alternance (hors apprentissage).

Les contrats courts, CDD et mission d'intérim, sont plus fréquemment utilisés sur les postes d'ouvriers non qualifiés et d'employés.

Entre 1996 et 2006, dans les établissements d'au moins dix salariés, les embauches en contrat à durée déterminée (CDD) ont augmenté de 38 % alors que celles en contrat à durée indéterminée (CDI) ont crû de façon nettement plus rapide (+ 68 %).

L'évolution des embauches en CDI en phase avec l'activité économique

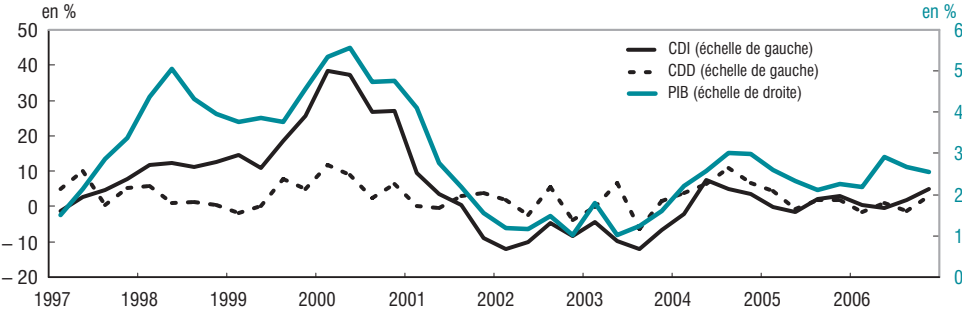
Si les embauches en CDD ont régulièrement augmenté chaque année, l'évolution est liée au cycle conjoncturel pour les CDI : de 1997 à 2000, chaque année, le nombre d'embauches en CDI augmente par rapport à l'année précédente (*encadré 1*). Jusqu'à la mi-2000, la croissance des embauches en CDI est de plus en plus vigoureuse, à l'image de celle du PIB. Puis, elle décélère comme le PIB. En 2001, le nombre d'embauches en CDI stagne, avant de baisser en 2002 et 2003 au moment où la croissance de l'activité est modérée ; il repart en légère hausse en 2004 en lien avec la reprise de l'activité (*figure 1*). Sur la même période de dix ans, le volume de l'intérim a doublé : il est passé de 291 000 équivalents emplois à temps plein à 586 000.

En 2006, les salariés du secteur privé travaillent le plus souvent sous CDI ou contrat nouvelles embauches : ils sont 86 % dans ce cas, alors que 11 % sont sous CDD et 3 % sont intérimaires (*figure 2*). Les CDD et missions d'intérim, souvent de très courte durée, participent au fort taux de rotation de l'emploi et sont même très majoritaires dans les flux d'embauche. Ainsi, selon les déclarations uniques d'embauche (hors mission d'intérim) de l'Acos, près de 80 % des intentions d'embauche de l'année 2006 correspondent à des

* Christine Lagarenne, Pierre Lamarche, Dares.

CDD, et parmi ceux-ci les deux tiers sont des CDD de moins d'un mois (soit 9 millions). La même année, plus de 16 millions de contrats d'intérim ont été conclus : 88 % d'entre eux pour moins d'un mois et un quart pour une seule journée.

1. Évolution en glissement annuel du PIB et des embauches selon le type de contrat



Note : les embauches en CDD ne comprennent pas les CDD de très courte durée, celles en CDI incluent les CNE.
 Champ : établissements du secteur privé d'au moins 10 salariés.
 Lecture : au 4^e trimestre 2006 le PIB a augmenté de 2,5% par rapport au 4^e trimestre 2005 et les embauches en CDI ont augmenté de 4,8 %.
 Sources : Dares, DMMO-EMMO (embauches) et Insee (PIB).

2. Répartition des salariés du privé selon le contrat de travail

	en %			
	CDD	CDI*	Intérim	Ensemble
Par secteur d'activité				
Industrie	6	88	6	100
Construction	12	82	6	100
Tertiaire	11	86	2	100
Par qualification				
Cadre	6	94	**	100
Profession intermédiaire	9	90	1	100
Employé	14	85	1	100
Ouvrier qualifié	6	88	6	100
Ouvrier non qualifié	22	67	12	100
Par âge				
15-29 ans	27	67	6	100
30-49 ans	6	91	3	100
50-64 ans	5	94	1	100
Total du secteur privé	11	86	3	100

* Les salariés sous contrat nouvelles embauches sont regroupés avec ceux sous contrat à durée indéterminée.
 ** L'intérim représente 0,4 % de l'emploi salarié des cadres.
 Source : Insee, enquête emploi 2006.

CDD et intérim permettent d'ajuster l'activité à court terme et de tester le salarié

Les entreprises ont recours aux emplois temporaires (CDD et mission d'intérim) pour plusieurs raisons. Tout d'abord, en utilisant les emplois temporaires, elles peuvent rapidement adapter leur main-d'œuvre aux fluctuations conjoncturelles de leur activité. Le recours aux emplois temporaires apparaît ainsi comme un outil de flexibilité, en complément des heures supplémentaires, du temps partiel, de la sous-traitance, voire du transfert entre établissements d'une même entreprise. Ensuite, les CDD sont souvent utilisés pour faire face aux activités saisonnières (figure 3). Les embauches en CDD sont nettement plus fréquentes au troisième trimestre (« jobs d'été ») [Beffy, Coudin 2007]. Les CDD et missions d'intérim peuvent servir au remplacement de salariés absents (congrés maladie, congés maternité...). Ils jouent aussi parfois le rôle de période de sélection avant une embauche en CDI, même si ce n'est pas l'esprit de la loi sur le recours au CDD ; ils complètent

Les contrats de travail : CDI, CDD et intérim

Le **contrat à durée indéterminée (CDI)** est le contrat de travail de droit commun. Le contrat nouvelles embauches (CNE) est un contrat à durée indéterminée, créé par l'ordonnance n°2005-893 du 2 août 2005. Il concerne les entreprises du secteur privé et les associations jusqu'à 20 salariés. Le CNE ne peut pas être conclu pour pourvoir les emplois à caractère saisonnier, ni dans les secteurs où le CDD est d'usage. Pendant deux ans, l'employeur peut rompre le contrat de travail sans motiver sa décision, moyennant une indemnité de rupture. La loi n° 2008-596 du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail abroge le CNE et requalifie les contrats existants en contrats à durée indéterminée de droit commun (CDI).

Le **contrat à durée déterminée (CDD)** ne peut avoir ni pour effet, ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par le code du travail :

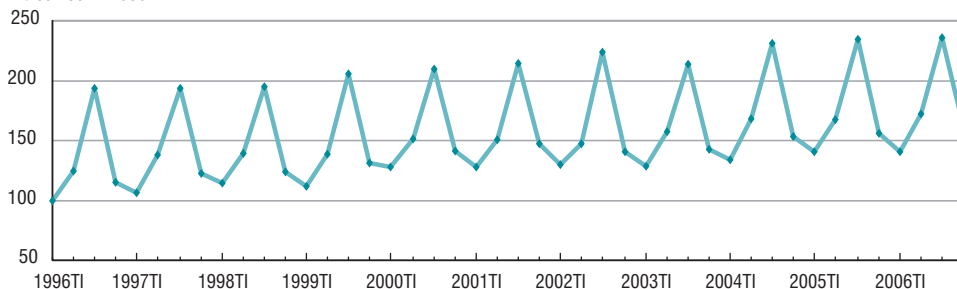
- remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage provisoire au temps partiel, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous CDI ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ou travail saisonnier ;
- certains contrats aidés (encadré 2) ;
- « CDD d'usage » : il est d'usage, dans certains secteurs d'activité, du fait de l'activité exercée par l'entreprise et du caractère, par nature, temporaire de l'emploi du salarié, de

ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (l'employeur peut alors recruter en CDD avec des modalités plus souples que dans les autres secteurs). Ces activités sont les suivantes : exploitations forestières, réparation navale, déménagement, hôtellerie et restauration, spectacles, action culturelle, audiovisuel, information, production cinématographique, enseignement, activités d'enquête et de sondage, édition phonographique, centres de loisirs et de vacances, entreposage et stockage de la viande, sport professionnel, bâtiment et travaux publics pour les chantiers à l'étranger, activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ; les activités mentionnées à l'article L. 128 du code du travail ; les activités exercées dans le cadre de l'article L. 129-1 (2°) ; la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

Le **contrat de travail temporaire (intérim)** ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Il n'est utilisable que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas prévus par l'article L. 124 du code du travail. Le salarié sous contrat de travail temporaire, appelé intérimaire, est embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée. Les cas de recours prévus par la loi sont les mêmes que pour le CDD, sauf pour les contrats aidés pour lesquels l'intérim est exclu.

3. Évolution trimestrielle des embauches en CDD

indice 100 = 1996T1



Champ : établissements du secteur privé d'au moins 10 salariés.

Note : données brutes non CVS.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

ou se substituent alors à la période d'essai. Les fins de contrat à durée indéterminée au cours de la période d'essai restent toutefois relativement fréquentes ; chez les jeunes de moins de 30 ans, elles occasionnent 20 % des ruptures de CDI dans les établissements d'au moins dix salariés.

Les CDD sont également utilisés dans le cadre de la formation par alternance : contrat d'apprentissage, de professionnalisation ou de qualification. Ce type de recours explique en partie la forte proportion de salariés en CDD parmi les salariés âgés de 15 à 29 ans (27 %).

Des contrats courts dans le tertiaire

Le secteur tertiaire fait beaucoup appel aux contrats courts, qu'il s'agisse de CDD de courte durée ou de missions d'intérim d'un ou quelques jours :

- six intentions d'embauche sur dix du secteur tertiaire déclarées aux Urssaf concernent un CDD de moins d'un mois (*sources*). Dans les établissements d'au moins cinquante salariés, les trois quarts des embauches sont sous CDD (*figure 4*). En particulier, la part de CDD dans les embauches est importante dans les secteurs marchands de l'éducation, santé, action sociale et dans le sous-secteur des activités récréatives, culturelles et sportives (89 % du total des embauches). Dans ce dernier secteur, en application de l'article L. 222-1-1 du code du travail, le CDD est d'usage ;

- neuf missions d'intérim sur dix déclarées aux Assédic concernent des missions de moins d'un mois, dont quatre d'une seule journée.

Au total, en moyenne sur l'année 2006, 13 % des salariés du privé du tertiaire sont sous contrat court (11 % en CDD et 2 % en mission d'intérim) (*figure 2*).

La construction fait davantage appel à l'intérim que le secteur tertiaire et recourt à des CDD et missions d'intérim de plus longues durées : seules 7 % des missions d'intérim durent une journée, le quart durant même plus d'un mois et 90 % des intentions d'embauches en CDD sont prévues pour plus d'un mois. Mais le secteur de la construction peut aussi embaucher en contrat à durée indéterminée pour une durée liée à la réalisation d'un chantier sous forme de « contrat de chantier » ; ainsi, comparativement aux autres secteurs d'activité, la durée relativement longue des CDD et l'assimilation des contrats de chantier à des CDI aboutissent à un « faible » recours au CDD (mesuré par la proportion de CDD parmi l'ensemble des embauches sous CDI ou CDD). Dans la construction, la moitié des embauches se fait sous CDD (contre les trois quarts pour l'ensemble des secteurs) ¹. Au total, en moyenne sur l'année 2006,

4. CDD et intérim par grand secteur d'activité

en %

Secteurs d'activité	Part de CDD				Durée des missions d'intérim (c)		
	Dans les intentions d'embauche (a)		Dans les embauches (b)		1 jour	de 2 jours à moins de 4 semaines	4 semaines ou plus
	totales	dont CDD de moins d'un mois	établissements de 10 à 49 salariés	établissements d'au moins 50 salariés			
Industrie	66	41	61	70	15	71	14
Construction	49	20	49	36	7	68	25
Tertiaire	81	70	68	78	38	55	7
Ensemble	79	67	66	76	25	63	12

Champ : établissements du secteur privé. La ligne Ensemble des colonnes (b) et (c) inclut les embauches et missions dans l'agriculture.

Lecture : en 2006, 81 % des intentions d'embauche des établissements du tertiaire affiliés au régime général de cotisation sociale concernent des CDD (dont 70 % de moins d'un mois). Les établissements d'au moins 50 salariés du secteur tertiaire embauchent 78 % des salariés sous CDD et 38 % des missions d'intérim effectuées dans le tertiaire ont duré une journée.

Sources : (a) Acoiss, déclarations uniques d'embauches de 2006 ; (b) Dares, DMMO-EMMO 2006 ; (c) Dares, exploitation des fichiers Unédic des déclarations mensuelles des agences d'intérim.

¹ D'après le dispositif DMMO-EMMO qui couvre les établissements d'au moins dix salariés comme d'après les données de l'Acoiss sur les déclarations uniques d'embauche qui couvrent l'ensemble des établissements.

18 % des salariés travaillant dans une entreprise de construction sont en contrat court (12 % en CDD et 6 % en mission d'intérim).

L'industrie fait beaucoup appel à l'intérim, presque autant que la construction. En particulier, l'intérim est fréquent dans l'industrie automobile (taux de recours de 8,7 %) et celle des biens intermédiaires (8,0 %). Dans l'industrie, les missions d'intérim sont en moyenne plus courtes que dans la construction, mais plus longues que dans le tertiaire. Par ailleurs, l'industrie embauche plus souvent en CDD que la construction et sous des contrats de plus courte durée. La part de CDD dans les embauches est particulièrement élevée dans les industries agricoles et alimentaires, sous-secteur où l'activité est saisonnière. Au total, en moyenne sur l'année 2006, 12 % des salariés travaillant dans une entreprise industrielle sont sous contrat court (6 % en CDD et 6 % en mission d'intérim), soit moins que dans le tertiaire ou la construction.

Les ouvriers non qualifiés plus souvent en CDD et intérim

Les ouvriers non qualifiés et les employés sont les plus fréquemment sous CDD : 22 % des ouvriers non qualifiés et 14 % des employés sont sous CDD en 2006, contre 9 % des salariés exerçant une profession intermédiaire, 6 % des ouvriers qualifiés et 6 % des cadres (figure 2).

Par ailleurs, l'emploi intérimaire est avant tout un emploi d'ouvrier : en 2006, 76 % des intérimaires sont des ouvriers (37 % qualifiés et 39 % non qualifiés), 13 % sont des employés, 9 % des professions intermédiaires et moins de 2 % des cadres. Les intérimaires sont souvent jeunes : 46 % d'entre eux ont moins de 30 ans, contre 23 % de l'ensemble des salariés du privé.

5. Choix de contrat par les chefs d'entreprises de moins de 20 salariés

		en %
Raison considérée comme très importante ou importante d'avoir choisi le type de contrat	Embauches d'octobre 2005	Embauches de mai 2006
CNE		
Tester les compétences de la personne plus longtemps	78	80
Simplicité administrative à la rupture	75	77
Limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité	75	72
Coût financier moins élevé que pour un intérimaire	48	51
CDI		
Ne connaissait pas le CNE au moment du recrutement	34	20
Parmi ceux qui connaissaient le CNE :		
habitude de recruter en CDI	70	68
les perspectives d'activité de l'entreprise le permettaient	76	65
pour motiver le salarié	59	64
CDD longs hors contrats aidés et remplacements d'un salarié momentanément absent		
Ne connaissait pas le CNE au moment du recrutement	42	20
Parmi ceux qui connaissaient le CNE :		
préférait embaucher pour une période déterminée dès la signature du contrat	82	60
habitude de recruter en CDD	54	44
		Début ou renouvellement de mission en mai 2006
Missions d'intérim de plus d'un mois		
Ne connaissait pas le CNE au moment du recours à l'intérim		19
Parmi ceux qui connaissaient le CNE :		
l'intérimaire est plus rapidement disponible		78
rapidité ou simplicité des formalités administratives d'embauche		76
l'intérim est le seul moyen de pourvoir ce poste		74
habitude de recruter en intérim		74
préférait embaucher pour une période déterminée dès la signature du contrat		73
préférait laisser le recrutement à l'entreprise de travail temporaire		60
Champ : entreprises de moins de 20 salariés, hors CDD de moins d'un mois, ayant donné lieu à une embauche sur le type de contrat déclaré en octobre 2005 ou mai 2006 et missions d'intérim de plus d'un mois ayant débuté ou été renouvelées en mai 2006.		
Source : enquêtes Utilisation du contrat nouvelles embauches, Acoess - Dares.		

Les choix de contrats pour les petites entreprises

À partir d'août 2005, les entreprises de 20 salariés ou moins recrutant un salarié, pouvaient recourir au Contrat nouvelles embauches (CNE). Interrogés sur leur choix de contrat entre CDD, CDI, CNE ou recours à l'intérim, les chefs d'entreprise ou responsables d'association qui ont recruté en octobre 2005 ou mai 2006 ont mis en avant plusieurs déterminants. Ceux ayant recruté en CDI l'ont majoritairement fait par habitude et parce que leurs perspectives d'activité étaient suffisamment bien établies ou pour motiver le salarié (figure 5). À l'inverse, les trois quarts de ceux ayant recruté en CNE ont déclaré, outre la simplicité administrative à la rupture, vouloir tester les compétences du salarié plus longtemps, et limiter les risques en cas de ralentissement de l'activité. Le choix du CDD (d'au moins un mois) dépend du motif du recrutement et du type de contrat : pour les contrats d'apprentissage, la détermination de la durée est la règle et pour le remplacement d'un salarié momentanément absent, le CDD est jugé le plus approprié. Enfin, lorsqu'en mai 2006, l'entreprise a préféré faire appel à un intérimaire, les raisons suivantes sont chacune évoquées par au moins trois employeurs sur quatre : la rapidité ou la simplicité des formalités administratives à l'embauche, la disponibilité de l'intérimaire, l'habitude de recruter en intérim, le souhait d'embaucher pour une période déterminée et le fait que l'intérim était le seul moyen de pourvoir le poste.

Le recours aux contrats aidés

En 2004, un quart des établissements de 10 salariés ou plus ayant procédé à un recrutement ont réalisé l'une au moins de leurs embauches en contrat aidé : contrat d'apprentissage, contrat en alternance hors apprentissage, CIE, contrat jeune en entreprise (CJE), embauche exonérée au titre des zones de revitalisation rurale ou urbaine ou des zones franches urbaines (encadré 2 et figure 6). Les embauches en contrats aidés sont plus fréquentes (34 %) dans le secteur de la construction, fortement utilisateur de contrats d'apprentissage : 20 % des établissements de ce secteur ont embauché au moins une fois sous contrat d'apprentissage contre 10 % pour l'ensemble des établissements qui recrutent.

6. Les utilisateurs de contrats aidés en 2004

b. Les utilisateurs de contrats aidés en 2004					en %
Établissements utilisateurs	Types de contrats aidés				Mesures zonées
	Ensemble des contrats aidés	Apprentissage	Autres contrats en alternance	CIE et CJE	
Par secteur d'activité					
Industrie	28	13	13	9	0
Construction	34	20	11	11	0
Tertiaire	22	7	11	8	1
Par tranche de taille					
10 à 49 salariés	22	8	10	8	1
50 à 499 salariés	40	17	24	12	0
500 salariés ou plus	68	44	49	15	0
Total	25	10	12	9	0

Champ : établissements de 10 salariés ou plus ayant réalisé au moins une embauche en 2004.

Lecture : en 2004, 28 % des établissements d'au moins 10 salariés ayant réalisé des embauches dans l'année et appartenant au secteur industriel ont embauché au moins un contrat aidé ; 22 % des établissements de 10 à 49 salariés ont effectué au moins une embauche sous contrat aidé.

Source : Dares, EMMO-DMMO.

Les grands établissements de 500 salariés ou plus sont les plus nombreux à effectuer l'une au moins de leurs embauches en contrats aidés (68 %). Au-delà d'un certain volume d'embauches, ces établissements ont vraisemblablement une meilleure connaissance des dispositifs de

Les principaux dispositifs de la politique de l'emploi dans le secteur marchand en 2004

Contrat initiative emploi (CIE) (1995-) : il est destiné à permettre un retour rapide à l'emploi durable des personnes rencontrant des difficultés importantes d'accès à l'emploi. Le CIE est soit un contrat à durée indéterminée, soit un contrat d'une durée déterminée comprise entre douze et vingt quatre mois. Une aide de l'État est versée aux employeurs, en fonction de la gravité des difficultés d'accès à l'emploi des personnes embauchées.

Contrat jeune en entreprise (CJE) (2002-2007) (ou « Soutien à l'emploi des jeunes en entreprise ») : une aide forfaitaire de l'État est versée aux employeurs en contrepartie de l'embauche, en contrat à durée indéterminée, de jeunes de 16 à 25 ans révolus, éloignés de l'emploi.

Les contrats en alternance

Contrat d'apprentissage : ce contrat a pour but de donner à un jeune de 16 à 25 ans, ayant satisfait à l'obligation scolaire, une formation générale, théorique et pratique en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme. La rémunération de l'apprenti varie selon l'âge et l'ancienneté dans le contrat. Le contrat ouvre droit à une exonération de cotisations sociales employeurs et à une indemnité compensatrice forfaitaire au titre du soutien à la formation.

Contrat d'orientation (1984-2004) : il est destiné à favoriser l'orientation professionnelle

des jeunes rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi. Il permet d'acquérir une première expérience professionnelle et de confirmer un projet professionnel. C'est un contrat à durée déterminée non renouvelable d'une durée comprise entre six et neuf mois.

Contrat d'adaptation (1984-2004) : il permet à des jeunes de 16 à moins de 26 ans d'acquérir une formation complémentaire afin de s'adapter à un poste à pourvoir dans l'entreprise, dans le cadre d'un contrat de travail rémunéré à durée déterminée ou indéterminée.

Contrat de qualification (1984-2004) : il permet à des jeunes de 16 à moins de 26 ans de suivre une formation qualifiante, dans le cadre d'un contrat de travail rémunéré. Le temps consacré à la formation est compris dans le temps de travail. Le contrat est conclu pour une durée déterminée comprise entre six mois et deux ans.

En 2005, les contrats d'orientation, d'adaptation et de qualification ont été remplacés par le contrat de professionnalisation.

Les mesures zonées

Mesures en faveur des Zones franches urbaines, Zones de revitalisation rurale - Zones de revitalisation urbaine (1997-) : ces mesures visent à favoriser l'implantation d'établissements et la création d'emplois dans les quartiers ou territoires particulièrement défavorisés, grâce notamment à une franchise totale ou partielle de cotisations sociales patronales de sécurité sociale.

politique d'emploi et intègrent plus fréquemment les avantages offerts par les contrats aidés dans leur stratégie de recrutement.

Au cours de l'année 2004, 4 % des embauches réalisées par les établissements de 10 salariés ou plus ont pris la forme de contrats aidés (*figure 7*). Ces derniers représentent 3 % des embauches en CDD et 5 % des embauches en CDI. Les contrats aidés en CDD sont presque exclusivement des contrats d'apprentissage ou d'autres contrats en alternance (96 % des embauches en CDD) alors que les contrats aidés en CDI sont des CIE, des Contrats jeunes en entreprise ou des embauches donnant lieu à exonération au titre de la politique de la ville.

Le secteur de la construction recrute le plus intensivement sous contrats aidés avec 12 % des embauches quelle que soit la durée du contrat. Les contrats aidés y représentent 18 % des recrutements en CDD avec pour l'essentiel des contrats d'apprentissage. Les établissements de l'industrie mobilisent également fortement les contrats d'apprentissage. Le tertiaire recrute davantage en contrats en alternance hors apprentissage, contrats de qualification notamment. Les embauches en CIE et Contrat jeune en entreprise (contrats donnant accès à un CDI) représentent un tiers des recrutements aidés, quel que soit le secteur considéré. Au total, l'alternance hors apprentissage, l'apprentissage et les CIE-CJE se partagent à parts égales l'ensemble des embauches.

Les embauches aidées sont plus masculines que l'ensemble des embauches des établissements de 10 salariés ou plus : 64 % contre 48 % (figure 8). Le contrat d'apprentissage, qui représente à lui seul un tiers des embauches aidées, accueille à 70 % des jeunes hommes. Avec 47 % de femmes embauchées, les autres contrats en alternance sont les plus féminins, du fait de la prépondérance du secteur tertiaire sur ce type de contrat (trois quarts des embauches en alternance hors apprentissage s'effectuent dans le tertiaire).

7. Part des contrats aidés dans les embauches des établissements d'au moins 10 salariés en %

Secteur d'activité	Part des contrats aidés			Types de contrats aidés				Mesures zonées
	Ensemble	dans les embauches en CDI	dans les embauches en CDD	Apprentissage	Autres contrats en alternance	CIE et CJE		
Industrie	6	6	7	40	31	28		1
Construction	12	7	18	47	17	33		3
Tertiaire	3	4	2	27	38	33		1
Ensemble	4	5	3	33	33	32		2

Champ : établissements de 10 salariés ou plus ayant réalisé au moins une embauche dans l'année.
Lecture : en 2004, 6 % des embauches réalisées par les établissements d'au moins 10 salariés du secteur industriel étaient des contrats aidés. 40 % de ces contrats aidés dans le secteur de l'industrie étaient des contrats d'apprentissage.
Source : Dares, EMMO-DMMO.

Les trois quarts des embauches aidées concernent les moins de 26 ans, ce qui est nettement supérieur à la part des jeunes dans l'ensemble des embauches des établissements de plus de 10 salariés (45 %). La majeure partie des contrats aidés du secteur marchand sont en effet ciblés sur les jeunes (contrat d'apprentissage, autres contrats en alternance, Contrat jeune en entreprise). Avec 26 % de seniors embauchés, le CIE est le seul contrat ciblant particulièrement les plus de 50 ans. Au total, ces derniers ne représentent qu'une très faible proportion des embauches aidées dans le secteur marchand (5 % des embauches aidées des établissements de plus de 10 salariés).

8. Structure par sexe, âge et secteur d'activité des embauches et des embauches aidées en %

	Ensemble des embauches	Embauches aidées	Apprentissage	Autres contrats en alternance	CIE	CJE	ZRR/ZRU	ZFU
Par sexe								
Hommes	48	64	70	53	57	69	70	70
Femmes	52	36	30	47	43	31	30	30
Par âge								
Moins de 26 ans	45	74	100	89	9	100	27	30
26 à 49 ans	48	21	0	11	65	0	65	62
50 ans ou plus	6	5	0	0	26	0	8	8
Par secteur d'activité								
Agriculture	1	2	2	1	3	2	5	1
Industrie	13	17	21	16	14	16	14	12
Construction	4	16	24	8	14	21	29	25
Tertiaire	82	65	53	74	71	61	52	64

Champ : établissements de 10 salariés ou plus ayant réalisé au moins une embauche dans l'année.
Lecture : en 2004, 48 % des embauches des établissements de 10 salariés et plus concernent des hommes.
Source : Dares, EMMO-DMMO.

Sources

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre sont issues de deux sources statistiques distinctes :

- la *Déclaration mensuelle des mouvements de main-d'oeuvre (DMMO)* : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent ;
- l'*Enquête sur les mouvements de main-d'oeuvre (EMMO)* : chaque trimestre, la Dares interroge par sondage stratifié selon la zone d'emploi et le secteur, les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif (depuis 2007, le champ de l'enquête est étendu aux établissements de 1 à 9 salariés).

Le champ est celui du secteur concurrentiel industriel et commercial, ce qui représente plus de 80 % du champ couvert par l'Unédic. Sont en particulier exclus les administrations publiques, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics, les établissements relevant de la Défense Nationale et les établissements de travail temporaire.

Les données sur les intentions d'embauche sont issues de la *Déclaration unique d'embauche (DUE)*.

Les employeurs, sauf l'État et les particuliers employeurs, doivent déclarer à l'Urssaf ou à la Mutualité sociale agricole (MSA) toute intention d'embauche de salariés, reconnus comme tels par le code du travail, quelles que soient la nature et la durée de leur contrat. Cette déclaration, obligatoire avant la prise de fonction effective ou la période d'essai du salarié, regroupe différentes formalités à destination de l'Urssaf ou de la MSA, la Caisse primaire d'assurance maladie, la Caisse régionale d'assurance maladie, l'Assedic, le service de médecine du travail et la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Pour en savoir plus

Berne L., Franceschi P., « Des embauches toujours dynamiques en 2006 », *Acosstat* n° 60, décembre 2007.

Berry J.-B., Dubois H., « L'emploi dans les très petites entreprises en juin 2006 », *Premières Synthèses*, Dares (à paraître).

Bunel M., « Analyser la relation entre CDD et CDI : emboîtement et durée des contrats » et De Riccardis N., « L'intérim en 2006 », *Premières informations* n° 30.2, Dares, juillet 2007.

Beffy M., Coudin É., « Les quatre saisons de l'emploi - Une partition pour étudiants », *Insee Première* n° 1119, janvier 2007.

Duhautois R., Gonzalez L., « Hétérogénéité des contrats de travail et performance des entreprises en France », *Document de travail* n° 79, CEE, janvier 2007.

Junod B., Lagarenne C., Minni C. (Dares), Berné L. (Acosstat), « Le contrat nouvelles embauches un an après », *Premières Synthèses* n° 09.1, Dares, mars 2007.

Lutinier B., « Les mouvements de main-d'œuvre au troisième trimestre 2006 », *Premières synthèses* n° 38.4, Dares, août 2007.

Minni C., « Emploi et chômage des jeunes de 15 à 29 ans en 2005 », *Premières synthèses* n° 07.3, Dares, février 2007.

Valentin J., Hardarson O., « Hommes et femmes employés involontairement en contrats à durée déterminée », *Statistiques en bref* n° 98, Eurostat, 2007.

De Riccardis N., Fabre E., « Les contrats courts vus par les salariés », *Premières synthèses* n° 12.3, Dares, mars 2007.

« Le contrat de travail », Collection Repères, *La découverte* n° 505, Centre d'études de l'emploi.
