

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU DEUXIÈME TRIMESTRE 2011 :

une nouvelle accélération

Au deuxième trimestre 2011, le taux de rotation de la main-d'œuvre, moyenne des taux d'entrée et de sortie, dans les établissements de 10 salariés ou plus repart à la hausse (12,1 %, soit +0,4 point). Il dépasse de plus d'un point le niveau d'avant crise.

Le taux d'entrée dans les établissements de 10 salariés ou plus continue de s'accroître.

Il atteint son plus haut niveau sur ces dix dernières années. Cette hausse est un peu plus marquée pour les entrées en CDD (+0,1 point) qu'en CDI. La part des CDD dans les embauches se réduit de 0,3 point mais reste à un niveau élevé, à 77,6 %.

Le taux de sortie dans les établissements de 10 salariés ou plus remonte au deuxième trimestre 2011 (11,9 %, soit +0,6 point), après une légère baisse le trimestre précédent.

Cette hausse est principalement due aux sorties pour fin de CDD.

Dans les établissements de 10 salariés ou plus, le taux de rotation, moyenne des taux d'entrée et de sortie, progresse de 0,4 point au deuxième trimestre 2011, après une hausse de 0,2 point le trimestre précédent. Il atteint 12,1 %, soit 1,1 point de plus par rapport au niveau d'avant crise (11 % au premier trimestre 2008) (tableau 1 et graphique 1). Le taux d'entrée continue de croître mais à un rythme moins soutenu. Il augmente de 0,2 point au deuxième trimestre 2011, après 0,5 point au trimestre précédent, et s'élève à 12,3 %, un niveau jamais atteint ces dix dernières années. Le taux de sortie remonte de 0,6 point, après une baisse de 0,2 point au premier trimestre 2011, pour s'établir à 11,9 %.

Après avoir fortement baissé au premier trimestre 2011, le taux de rotation des établissements de 50 salariés ou plus augmente de 0,4 point pour atteindre 11,3 %. Sur un an, il reste stable. La croissance du taux de rotation des établissements de 10 à 49 salariés se poursuit mais à un rythme moins élevé : après avoir nettement augmenté au premier trimestre 2011 (+1,3 point), le taux de rotation progresse de 0,4 point au deuxième trimestre pour s'établir à 13,3 %. Sur un an, il s'accroît de 2,1 points.

Hausse du taux d'entrée

Le taux d'entrée reste orienté à la hausse. Sa progression passe de 0,5 point au premier trimestre 2011

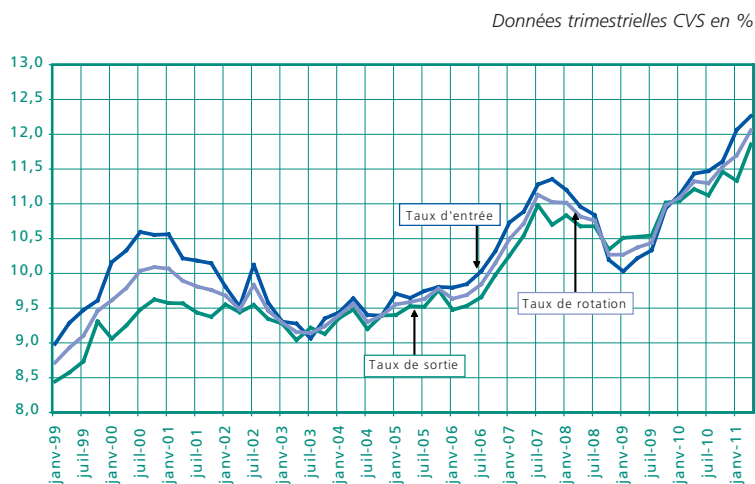
à 0,2 point le trimestre suivant. Il atteint 12,3 % au deuxième trimestre 2011, soit un niveau jamais égalé en une décennie. Le taux d'entrée dans les établissements de 50 salariés ou plus s'accroît de 0,1 point pour s'élever à 11,5 %. Le taux d'entrée dans les établissements de 10 à 49 salariés progresse de 0,3 point, après +1,5 point au premier trimestre 2011, pour atteindre 13,5 %. Comme le trimestre précédent, le tertiaire est le seul secteur où le taux d'entrée augmente. Il s'élève à 15,6 % dans les établissements de 10 salariés ou plus, soit près d'un point de plus qu'un an auparavant. Dans la construction et l'industrie, les taux d'embauche restent stables à un niveau plus modeste, respectivement 4,7 % et 3,9 %.

Le taux d'entrée en CDD continue de croître mais à un rythme plus lent : +0,1 point au deuxième trimestre 2011, après +0,4 point au premier trimestre 2011. Cet indicateur n'a jamais été à un niveau aussi haut (graphique 2). Dans les établissements de 50 salariés ou plus, le taux d'entrée en CDD augmente de 0,2 point. Dans les établissements de plus petite taille, il progresse de 0,1 point, après une forte hausse le trimestre précédent.

Le taux d'entrée en CDI des établissements de 10 salariés ou plus progresse de 0,1 point. Il s'établit à 2,7 %. Le taux d'entrée en CDI des établissements de 10 à 49 salariés progresse de 0,2 point ; celui des établissements de 50 salariés ou plus de 0,1 point. Le taux d'entrée en CDI augmente de 0,1 point dans la construction et le tertiaire et reste quasi-stable dans l'industrie.

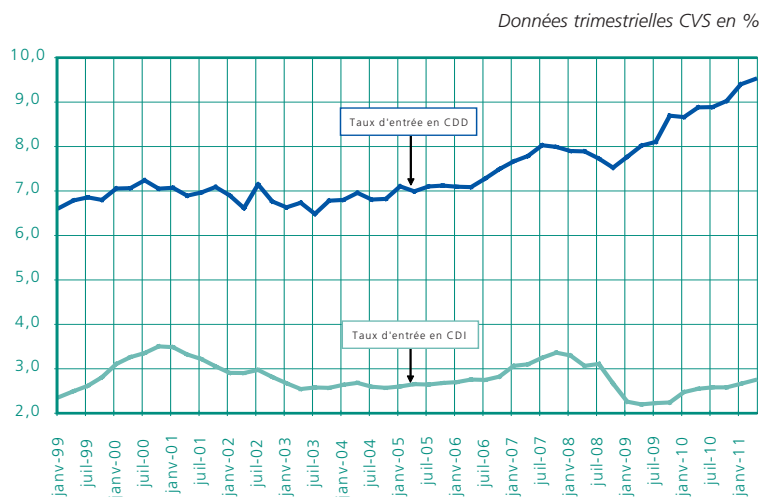
Au total, dans un contexte de progression de l'emploi salarié marchand non agricole de 33 300 postes au deuxième trimestre 2011, après une hausse de 78 300 au trimestre précédent, la part des CDD dans les embauches se contracte de 0,3 point mais reste nettement supérieure par rapport aux niveaux avant crise (77,6 % au deuxième trimestre 2011, contre moins de 73 % avant 2009) (graphique 3).

Graphique 1 • **Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus**



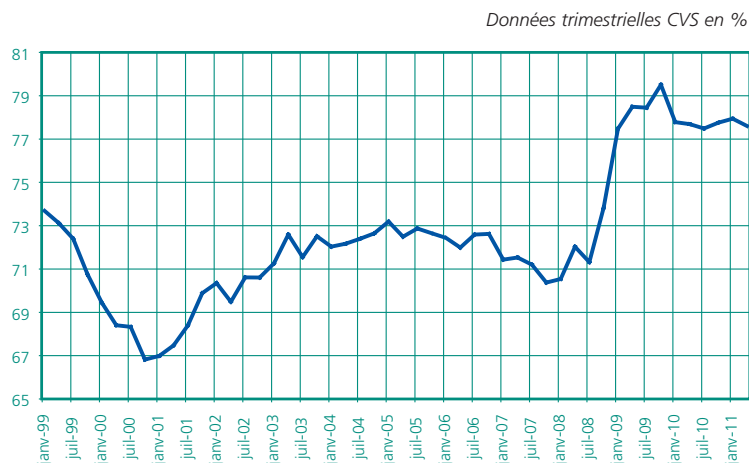
Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agricole) de 10 salariés ou plus ; France métropolitaine.

Graphique 2 • **Taux d'entrée en CDD et CDI**



Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agricole) de 10 salariés ou plus ; France métropolitaine.

Graphique 3 • **Part des CDD dans les embauches**



Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agricole) de 10 salariés ou plus ; France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO.



Source : Dares, DMMO-EMMO.



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Rebond des sorties pour fin de CDD

Le taux de sortie repart à la hausse. Il remonte de 0,6 point au deuxième trimestre 2011, après une baisse de 0,2 point le trimestre précédent, pour atteindre 11,9 %.

Le taux de fin de CDD suit la même tendance : après avoir baissé de 0,1 point au premier trimestre 2011, il augmente de 0,4 point le trimestre suivant et s'établit à 8,4 % (graphique 4). Dans le tertiaire, le taux de fin de CDD s'accroît de 0,5 point. Il reste stable dans les deux autres secteurs.

Le taux de démission progresse très légèrement (+0,1 point) et s'établit à 1,6 %, un niveau encore nettement inférieur à celui d'avant juillet 2008. Le taux de départ en retraite s'accroît également légèrement (+0,04 point, à 0,3 %) de même que le taux de sortie pour motif de fin de période d'essai (+0,01 point, à 0,4 %) (graphique 5).

Le taux de licenciement autre qu'économique reste stable au deuxième trimestre 2011, à 0,5 %. Sur ces dix dernières années, il est à son plus bas niveau. Le taux de licenciement économique passe sous la barre des 0,1 %, un niveau historiquement bas.

Xavier PARAIRE (Dares).

Pour en savoir plus

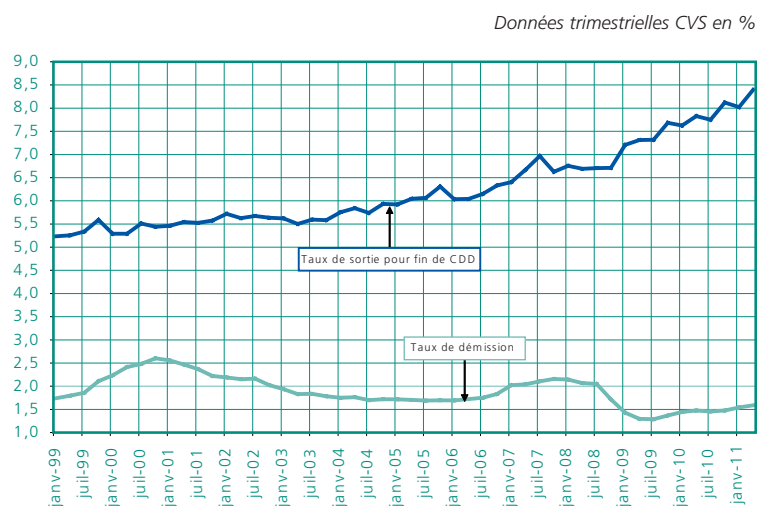
[1] Ettouati S., Mohr C. (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre au premier trimestre 2011 : progression du taux d'entrée, repli du taux de sortie », *Dares Indicateurs* n° 055, juillet.

[2] Picart C. (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre au quatrième trimestre 2010 : les niveaux d'avant crise dépassés », *Dares Indicateurs* n° 042, juin.

[3] Finot J. (2011) « L'emploi intérimaire au deuxième trimestre 2011 : l'intérim se stabilise après deux ans de hausse continue », *Dares Indicateurs* n° 068, septembre.

Des séries plus longues sont disponibles sur le site : www.travail-emploi-sante.gouv.fr/Études_recherche_Statistiques_de_la_DARES > Statistiques > Emploi > Les séries statistiques

Graphique 4 • Taux de sortie pour fin de CDD et pour démission

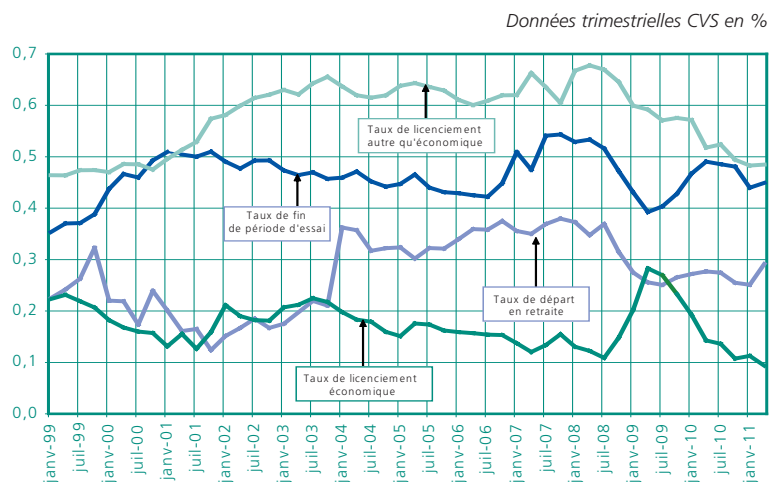


Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agricole) de 10 salariés ou plus ; France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Graphique 5 • Taux de sortie pour licenciement économique et autre qu'économique, fin de période d'essai et départ en retraite



Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agricole) de 10 salariés ou plus ; France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Tableau 1 • Mouvements d'entrée selon la nature du contrat et mouvements de sortie selon les principaux motifs dans les établissements de 10 salariés ou plus

Données trimestrielles CVS en %

	Établissements de 10 à 49 salariés					Établissements de 50 salariés ou plus					Ensemble des établissements de 10 salariés ou plus				
	2010			2011		2010			2011		2010			2011	
	T2	T3	T4	T1	T2	T2	T3	T4	T1	T2	T2	T3	T4	T1	T2
Taux de rotation															
Ensemble	11,2	11,4	11,6	12,9	13,3	11,4	11,2	11,5	10,9	11,3	11,3	11,3	11,5	11,7	12,1
Industrie	5,4	5,5	6,0	5,8	6,0	3,4	3,4	3,4	3,3	3,2	3,9	3,9	4,0	3,8	3,8
Construction	5,1	5,1	5,5	5,3	5,4	3,3	3,3	3,2	3,6	3,7	4,4	4,3	4,6	4,6	4,7
Tertiaire	13,5	13,8	13,8	15,3	15,8	15,2	15,0	15,3	14,7	15,1	14,6	14,5	14,8	14,9	15,4
Taux d'entrée (*)															
Ensemble	11,4	11,6	11,7	13,2	13,5	11,5	11,4	11,6	11,4	11,5	11,4	11,5	11,6	12,1	12,3
Industrie	5,6	5,4	6,3	5,9	6,2	3,2	3,4	3,4	3,4	3,3	3,8	3,9	4,1	3,9	3,9
Construction	5,3	5,3	5,7	5,4	5,4	3,4	3,3	3,3	3,7	3,8	4,5	4,5	4,7	4,7	4,7
Tertiaire	13,7	14,0	13,9	15,6	16,0	15,4	15,3	15,4	15,2	15,4	14,7	14,8	14,8	15,4	15,6
Taux d'entrée en CDD															
Ensemble	8,1	8,4	8,4	10,0	10,1	9,3	9,2	9,3	9,0	9,2	8,9	8,9	9,0	9,4	9,5
Industrie	3,5	3,6	4,0	3,5	3,9	2,3	2,4	2,4	2,1	1,9	2,6	2,7	2,8	2,4	2,3
Construction	2,9	3,1	3,3	3,3	3,2	1,5	1,3	1,3	1,6	1,5	2,3	2,3	2,5	2,6	2,5
Tertiaire	10,1	10,3	10,3	12,1	12,1	12,7	12,6	12,7	12,4	12,7	11,7	11,7	11,8	12,3	12,5
Taux d'entrée en CDI															
Ensemble	3,3	3,2	3,2	3,2	3,4	2,2	2,2	2,2	2,3	2,4	2,6	2,6	2,6	2,7	2,7
Industrie	2,1	1,8	2,2	2,3	2,3	0,9	1,0	1,1	1,3	1,3	1,2	1,2	1,4	1,5	1,5
Construction	2,3	2,2	2,4	2,0	2,2	1,9	2,0	2,0	2,1	2,3	2,1	2,2	2,2	2,1	2,2
Tertiaire	3,7	3,7	3,6	3,5	3,9	2,7	2,7	2,7	2,8	2,7	3,0	3,1	3,0	3,1	3,2
Part des CDD dans les embauches															
Ensemble	71,4	72,5	72,2	76,0	74,5	81,2	80,7	80,7	79,5	79,6	77,7	77,5	77,8	77,9	77,6
Industrie	62,1	67,1	64,3	60,4	63,3	71,2	70,6	69,1	62,3	58,7	67,7	69,3	67,0	62,3	60,1
Construction	55,5	58,7	57,5	62,0	59,7	43,6	39,0	39,8	42,2	39,2	52,1	52,0	52,7	55,8	53,3
Tertiaire	73,2	73,8	74,4	77,5	75,9	82,7	82,3	82,4	81,7	82,2	79,4	79,0	79,6	80,0	79,7
Taux de sortie (*)															
Ensemble	11,0	11,3	11,5	12,6	13,1	11,3	11,0	11,5	10,5	11,1	11,2	11,1	11,5	11,3	11,9
Industrie	5,3	5,6	5,7	5,7	5,8	3,5	3,4	3,3	3,2	3,2	3,9	4,0	3,9	3,7	3,8
Construction	5,0	4,9	5,3	5,2	5,4	3,3	3,2	3,2	3,6	3,6	4,3	4,2	4,4	4,6	4,7
Tertiaire	13,3	13,5	13,8	14,9	15,5	15,1	14,7	15,3	14,1	14,8	14,4	14,3	14,7	14,4	15,1
Taux de fin de CDD															
Ensemble	6,8	7,0	7,3	8,6	8,9	8,4	8,1	8,6	7,7	8,1	7,8	7,7	8,1	8,0	8,4
Industrie	2,3	2,5	2,6	2,7	2,7	1,8	1,7	1,7	1,5	1,4	1,9	1,9	1,9	1,7	1,7
Construction	2,0	1,8	1,9	1,9	2,0	0,9	0,7	0,8	0,9	0,9	1,6	1,4	1,5	1,5	1,5
Tertiaire	8,6	8,9	9,3	10,5	10,9	11,7	11,3	11,9	10,8	11,3	10,5	10,4	10,9	10,7	11,2
Taux de démission															
Ensemble	2,0	2,1	2,0	2,1	2,1	1,2	1,1	1,2	1,2	1,3	1,5	1,5	1,5	1,5	1,6
Industrie	1,2	1,3	1,4	1,2	1,2	0,4	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7
Construction	1,2	1,3	1,5	1,8	1,7	0,9	0,9	1,0	1,1	1,2	1,1	1,2	1,3	1,5	1,5
Tertiaire	2,3	2,3	2,2	2,3	2,4	1,5	1,4	1,5	1,5	1,5	1,8	1,8	1,7	1,8	1,9
Taux de licenciement économique															
Ensemble	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Industrie	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2
Construction	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2
Tertiaire	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Taux de licenciement autre qu'économique															
Ensemble	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Industrie	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Construction	0,7	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5
Tertiaire	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5
Taux de fin de période d'essai															
Ensemble	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,5	0,5	0,5	0,4	0,4
Industrie	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2
Construction	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2
Tertiaire	0,8	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5	0,6	0,5	0,4	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Taux de départ en retraite															
Ensemble	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Industrie	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,4
Construction	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3
Tertiaire	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3

* Les ruptures conventionnelles et les autres cas de sortie (accident, décès...) complètent le détail présenté des entrées et des sorties.

Les entrées et sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

Champ : établissements de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel marchand (hors agricole) ; France métropolitaine.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES DE 2009 À 2011

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a instauré un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, la rupture conventionnelle, qui ouvre droit, pour le salarié, aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement. Les services du ministère du travail ont homologué 137 000 ruptures conventionnelles au cours du premier semestre 2011, après 133 000 au second semestre 2010 (1) et 122 000 au premier semestre 2010 (graphique A).

Une majorité de ruptures conventionnelles dans les petits établissements

Comme pour les semestres précédents, le dispositif des ruptures conventionnelles est largement utilisé par des établissements de moins

de 50 salariés. Ils signent trois ruptures conventionnelles sur quatre (tableau A) alors qu'ils emploient la moitié des salariés du privé. Rapportées au nombre de salariés présents au début de semestre, les ruptures conventionnelles sont nettement plus fréquentes dans les plus petits établissements : le taux de ruptures conventionnelles s'élève à 11,2 ‰ dans les établissements de 1 à 9 salariés, contre 7,1 ‰ dans les établissements de 10 à 49 salariés et 3,5 ‰ dans les établissements de 50 salariés ou plus.

Depuis sa mise en place, le recours à ce dispositif est en progression constante : pour 1 000 salariés présents en début de semestre, 6,4 ruptures conventionnelles ont été homologuées au premier semestre 2011 dans l'ensemble des établissements, contre 5,8 au premier semestre 2010 et 3,7 au premier semestre 2009. Au premier semestre 2011, le taux de ruptures conventionnelles augmente dans les plus petits établissements employeurs comme dans les plus grands (+0,3 pour mille dans les établissements de 1 à 9 salariés et +0,5 pour mille dans les établissements de 50 salariés ou plus) alors qu'il recule dans les établissements de 10 à 49 salariés (-0,4 pour mille) pour retrouver son niveau du premier semestre 2010.

Les ruptures conventionnelles ne peuvent être mises en œuvre que pour les contrats à durée indéterminée (CDI). De ce fait, il convient de les mettre en regard des autres motifs de sortie de CDI, à savoir les licenciements et les démissions (2). Les ruptures conventionnelles représentent 12,9 % des sorties par licenciement, démission ou rupture conventionnelle au premier semestre 2011, après 11,3 % au premier et second semestre 2010. La rupture conventionnelle est un mode de sortie plus couramment utilisé par les plus petits établissements employeurs : la part des ruptures conventionnelles dans les sorties s'élève à 18 % dans les plus petits établissements employeurs, contre 11,9 % pour les établissements de 10 à 49 salariés et 9,2 % pour les établissements de 50 salariés ou plus.

Tableau A • Les ruptures conventionnelles par secteur et taille d'établissement de 2009 et 2011

Données brutes en %

Semestres	Secteur d'activité	Ventilation des ruptures conventionnelles (en %) (*)				Taux de ruptures conventionnelles (pour 1000 salariés)				Part des ruptures conventionnelles dans les sorties (**)			
		1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Total	1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 salariés ou plus	Total
1 ^{er} semestre 2009	Industrie	4	6	8	18	7,0	4,5	2,0	3,0	11,5	8,6	8,6	9,1
	Construction	5	4	1	10	6,8	4,0	1,9	4,3	9,9	8,2	5,6	8,5
	Commerce	11	9	4	24	7,0	5,8	2,2	4,9	12,6	10,6	4,8	9,4
	Autre tertiaire	22	15	11	48	7,4	4,1	1,5	3,4	10,3	6,3	3,4	6,2
	Total	42	33	25	100	7,2	4,5	1,8	3,7	10,9	7,7	4,6	7,4
2 nd semestre 2009	Industrie	5	4	7	15	8,9	5,4	2,5	3,7	13,5	11,5	9,2	10,7
	Construction	4	3	1	9	7,8	5,1	2,9	5,4	10,7	9,3	8,6	9,8
	Commerce	11	9	4	23	9,8	7,9	3,2	6,8	16,3	12,8	5,9	11,7
	Autre tertiaire	21	18	14	53	9,6	6,5	2,8	5,2	12,2	9,1	5,6	8,5
	Total	39	34	27	100	9,4	6,5	2,7	5,2	13,0	10,1	6,4	9,5
1 ^{er} semestre 2010	Industrie	3	5	6	14	6,8	6,5	2,6	3,9	14,1	11,1	11,4	12,2
	Construction	8	4	2	14	14,4	6,2	3,7	8,3	16,6	12,6	10,8	14,4
	Commerce	9	9	3	21	8,6	9,2	3,2	7,0	13,9	15,1	7,0	12,4
	Autre tertiaire	22	16	13	51	11,1	6,7	2,7	5,6	15,8	10,0	6,3	10,1
	Total	42	34	24	100	10,4	7,1	2,8	5,8	15,1	11,8	7,5	11,3
2 nd semestre 2010	Industrie	4	5	6	15	11,4	6,7	2,6	4,4	15,4	13,9	12,3	14,3
	Construction	4	4	2	10	9,1	6,5	3,9	6,6	13,1	13,0	10,2	12,5
	Commerce	9	7	4	20	9,4	7,6	3,5	6,7	15,6	12,3	6,6	11,6
	Autre tertiaire	23	20	13	55	12,0	7,8	3,0	6,3	16,7	10,5	6,4	10,4
	Total	40	35	25	100	10,9	7,5	3,0	6,0	16,2	11,5	7,4	11,3
1 ^{er} semestre 2011	Industrie	2	4	6	12	8,3	7,8	2,9	4,3	15,1	17,4	13,0	14,8
	Construction	6	3	2	11	11,3	6,2	4,4	7,7	15,4	11,5	10,9	13,2
	Commerce	13	7	4	25	12,4	7,4	4,6	8,3	23,6	13,6	9,6	16,0
	Autre tertiaire	22	17	13	52	10,8	7,0	3,4	6,3	16,6	10,7	8,0	11,4
	Total	43	32	25	100	11,2	7,1	3,5	6,4	18,0	11,9	9,2	12,9

* L'agriculture, environ 1 % des ruptures recensées, est absente de cette ventilation.

** Les sorties prises en compte au dénominateur sont les démissions, les licenciements (économiques ou autres) et les ruptures conventionnelles.

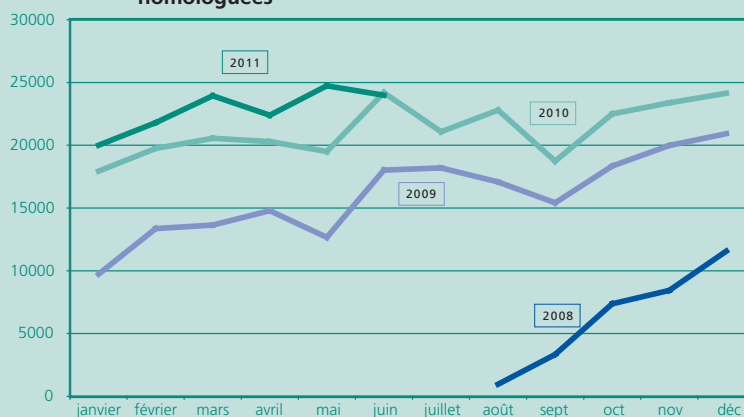
Taux de ruptures conventionnelles : rapport entre le nombre de ruptures conventionnelles homologuées sur une période et le nombre de salariés en début de période. Par exemple, au premier semestre 2011, pour 1 000 salariés présents en début de semestre, 6,4 ruptures conventionnelles ont été homologuées.

Part des ruptures conventionnelles : rapport entre le nombre de ruptures conventionnelles homologuées sur la période et le nombre de sorties sur la période dues à un licenciement, une démission ou une rupture conventionnelle. Par exemple, au premier semestre 2011, sur 100 sorties suite à une rupture conventionnelle, un licenciement ou une démission, 12,9 sont des ruptures conventionnelles.

Champ : établissements employeurs des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Graphique A • Évolution mensuelle du nombre de ruptures conventionnelles homologuées



Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand ; France métropolitaine.

Source : Dares (données et estimations).



(1) Les données du premier et du second semestres 2010 ont été révisées par rapport à la précédente publication (Dares Indicateurs n° 42)

(2) Les démissions intervenues en cours de CDD ne sont pas distinguées de celles, plus fréquentes, concernant des CDI. Les sorties pour retraite ne sont pas retenues pour la comparaison effectuée dans cet encadré.

Une répartition par âge des ruptures conventionnelles proche de celle des sortants de CDI

6 % des ruptures conventionnelles concernent des salariés de 50 à 54 ans et 10 % des salariés de 55 ans ou plus (tableau B) alors que les salariés en CDI de ces deux tranches d'âge représentent respectivement 13 % et 12 % de la population en CDI. Cette moindre représentation des seniors dans les ruptures conventionnelles est essentiellement le reflet de leur moindre mobilité : seules 15 % des sorties de CDI concernent une personne de 50 ans ou plus. La moitié concerne des salariés entre 30 et 49 ans et un tiers des salariés de moins de 30 ans. Globalement la répartition par âge des bénéficiaires de ruptures conventionnelles est proche de celle des sortants de CDI pour un autre motif que les départs à la retraite.

La structure des motifs de sortie de CDI (hors départs à la retraite) varie selon l'âge des salariés. Le premier motif de sortie de CDI est de très loin la démission pour les salariés de moins de 55 ans alors que le licenciement autre qu'économique est également très fréquent pour les plus âgés. Depuis le premier semestre 2010, les ruptures conventionnelles représentent le troisième motif de sortie, tous âges confondus. Ce mode de sortie est plus fréquent chez les 55 ans ou plus : 18 % des sorties de CDI des salariés de 55 ans ou plus, contre 13 % pour l'ensemble des salariés.

En 2009, les salariés de 58 ans ou plus apparaissent sur-représentés dans les ruptures conventionnelles (2) par rapport aux sorties par licenciement autres qu'économique, notamment dans les établissements de grande taille. Depuis le premier semestre 2010, cette sur-représentation n'est plus observée au niveau global : les salariés de 58 ans ou plus représentent ainsi 6,3 % des ruptures conventionnelles au premier semestre 2011, contre 8 % des licenciements pour motif autre qu'économique (tableau C). Si les salariés d'au moins 58 ans restent légèrement sur-représentés dans les ruptures conventionnelles par rapport aux sorties par licenciement autre qu'économique dans les établissements de 50 salariés et plus, ce n'est en revanche plus le cas depuis le premier semestre 2010 dans les petits établissements de moins de 50 salariés, qui mobilisent le plus les ruptures conventionnelles.

Tableau B • Sorties selon le motif et l'âge

Données brutes en %

Semestres	Motif de sortie	Moins de 30 ans				30-49 ans		50-54 ans		55 ans ou plus		Total
		1	2	3	4	1	2	1	2	1	2	
1 ^{er} semestre 2009	Démission	49	70	43	52	5	42	4	28	100	56	
	Licenciement économique	21	6	54	14	11	21	15	23	100	12	
	Licenciement autre	31	19	49	25	8	29	12	37	100	24	
	Rupture conventionnelle	30	5	52	8	6	7	13	12	100	7	
	Total	40	100	46	100	6	100	8	100	100	100	
2 nd semestre 2009	Démission	52	72	40	53	4	41	4	30	100	58	
	Licenciement économique	20	5	53	14	11	20	16	24	100	11	
	Licenciement autre	33	16	47	22	8	27	12	31	100	20	
	Rupture conventionnelle	30	7	50	11	8	12	13	16	100	9	
	Total	43	100	44	100	6	100	8	100	100	100	
1 ^{er} semestre 2010	Démission	45	71	45	55	5	44	5	33	100	59	
	Licenciement économique	15	4	56	11	11	16	18	20	100	9	
	Licenciement autre	29	16	49	22	9	29	13	33	100	21	
	Rupture conventionnelle	31	9	53	12	10	11	6	14	100	11	
	Total	38	100	48	100	6	100	8	100	100	100	
2 nd semestre 2010	Démission	51	75	41	59	4	45	4	37	100	64	
	Licenciement économique	20	3	53	7	11	13	15	14	100	6	
	Licenciement autre	32	14	48	21	8	29	12	23	100	19	
	Rupture conventionnelle	31	8	53	13	6	13	10	16	100	11	
	Total	43	100	44	100	6	100	7	100	100	100	
1 ^{er} semestre 2011	Démission	45	74	47	59	5	49	4	33	100	63	
	Licenciement économique	13	2	58	7	12	12	17	14	100	6	
	Licenciement autre	29	14	49	19	9	27	13	35	100	19	
	Rupture conventionnelle	29	10	55	15	6	12	10	18	100	13	
	Total	33	100	52	100	6	100	9	100	100	100	

Lecture : au 1^{er} semestre 2011, les salariés de moins de 30 ans représentent 45 % des démissions et la part des démissions parmi les sorties de salariés de moins de 30 ans pour démission, licenciement ou rupture conventionnelle est de 74 %.

Champ : établissements employeurs des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Tableau C • Part des salariés de 58 ans ou plus selon la taille de l'établissement et le motif de sortie

Données brutes en %

Semestres	Motif de sortie	Taille des établissements				Ensemble
		1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés ou plus	
1 ^{er} semestre 2009	Démission	2,4	2,0	2,5	2,0	2,2
	Licenciement économique	7,9	5,1	7,7	16,8	8,2
	Licenciement autre	6,0	5,5	7,5	10,2	7,0
	Rupture conventionnelle	6,9	7,0	12,5	18,8	8,5
	Total	4,3	3,6	5,0	6,8	4,8
2 nd semestre 2009	Démission	2,8	2,0	2,0	1,9	2,2
	Licenciement économique	5,1	5,0	9,1	21,1	8,2
	Licenciement autre	4,5	4,5	6,7	9,4	6,5
	Rupture conventionnelle	5,0	5,8	9,9	16,9	7,3
	Total	3,7	3,2	4,5	7,1	4,5
1 ^{er} semestre 2010	Démission	2,7	2,4	3,5	2,4	2,7
	Licenciement économique	5,3	8,9	10,4	25,8	10,1
	Licenciement autre	4,5	6,6	8,2	10,9	7,4
	Rupture conventionnelle	4,2	4,9	10,4	16,8	6,3
	Total	3,5	3,8	5,8	8,2	4,8
2 nd semestre 2010	Démission	3,8	2,1	2,3	1,8	2,6
	Licenciement économique	6,2	5,3	10,3	20,3	8,4
	Licenciement autre	4,1	5,7	6,5	8,5	6,2
	Rupture conventionnelle	3,7	4,4	7,4	11,4	5,1
	Total	4,1	3,1	4,1	5,2	3,9
1 ^{er} semestre 2011	Démission	2,4	1,9	2,3	1,8	2,1
	Licenciement économique	7,7	7,5	12,2	21,3	10,0
	Licenciement autre	6,5	6,8	8,3	11,4	8,0
	Rupture conventionnelle	5,0	5,6	8,4	12,6	6,3
	Total	3,8	3,4	4,8	6,4	4,2

Lecture : au 1^{er} semestre 2011, 2,4 % des démissions des établissements de 1 à 9 salariés concernent des personnes de 58 ans ou plus.

Champ : établissements employeurs des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

(2) Dans le cadre de la convention d'assurance chômage en vigueur depuis avril 2009, les demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus peuvent être indemnisés pendant une période allant jusqu'à 36 mois, sous réserve d'avoir cotisé pendant une durée équivalente au cours de la période de référence de 36 mois précédant la fin de leur contrat de travail. S'ils ont suffisamment cotisé auparavant, les seniors quittant l'entreprise à 58 ans suite à une rupture conventionnelle peuvent donc être indemnisés jusqu'à leur âge de départ à la retraite.

MÉTHODOLOGIE

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

- **La déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (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'œuvre (EMMO)** : chaque trimestre, la Dares interroge les établissements de 1 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif. Environ 50 000 établissements sont interrogés selon un sondage stratifié, par zone d'emploi, secteur d'activité et tranche de taille. Jusqu'en 2006, seuls les établissements de 10 à 49 salariés étaient interrogés. Depuis 2007, les établissements de 1 à 9 salariés sont également interrogés.

Du fait du changement du mode de collecte de la DMMO et de l'EMMO en 2011, les résultats des mouvements de main-d'œuvre présentent une rupture en 2011.

Le champ porte sur le secteur concurrentiel (industrie, construction et tertiaire) de France métropolitaine. 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 résultats s'appuient sur la nomenclature d'activité des établissements en NAF rév. 2.

Le nombre d'intérimaires est renseigné par les établissements en fin de trimestre (les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main-d'œuvre au cours du trimestre).

Toutes les données trimestrielles sont corrigées des variations saisonnières (CVS). Elles sont révisées chaque trimestre.

Le **taux de rotation (ou turn-over)** est la moyenne des taux d'entrée et de sortie. Depuis la publication du 1^{er} semestre 2009, les taux d'entrée et de sortie sont calculés hors transferts entre établissements d'une même entreprise. Pour une période donnée, le **taux d'entrée (respectivement de sortie)** est le rapport entre le nombre total d'entrées (respectivement de sorties) de la période et l'effectif moyen sur la période. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi car la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate. Cette différence n'est pas commentée.

Les **entrées** comprennent les embauches en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée comprennent les contrats d'apprentissage et les contrats aidés, à la différence d'autres sources comme l'enquête Emploi de l'Insee.

Les **sorties** comprennent les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite, les fins de période d'essai et les ruptures conventionnelles.

$$\begin{aligned} \text{Taux d'entrée} &= \frac{\text{Nombre total d'entrées d'une période}}{\text{Nombre de salariés, en moyenne sur la période}} \\ \text{Taux de sortie} &= \frac{\text{Nombre total de sorties d'une période}}{\text{Nombre de salariés, en moyenne sur la période}} \\ \text{Taux de rotation} &= \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{taux de sortie}}{2} \end{aligned}$$

2

TRAVAIL et EMPLOI

- **Autour des XXIXes Journées de l'Association d'économie sociale**
- Introduction
Thomas Barnay, François Legendre
- Les carrières salariales des hommes et des femmes : quelle convergence sur longue période ?
Fabienne Berton, Jean-Pierre Huiban, Frédérique Nortier
- Le développement de l'apprentissage dans le supérieur : une évaluation empirique à partir de l'enquête Génération 2001
Sabina Issehnane
- Réformer les baisses de cotisations sociales ultramarines ?
Nicolas Bauduin, François Legendre, Yannick L'Horty
- Les changements d'instruments de la politique de l'emploi en Wallonie et en France
Thierry Berthet, Bernard Conter
- Essai d'approche positive des nouveaux risques sociaux
Catherine Pollak

N° 125
JANVIER-MARS 2011

18,50 €

Abonnements
pour 4 numéros/an :
France : 59,00 €

Dom-Tom et RP
(HT, avion éco.) : 64,00 €
Europe : 65,30 €
Autres pays
(HT, avion éco.) : 67,20 €
Supplément avion rapide : 10 €

ABONNEMENTS :
La Documentation française
124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers
Téléphone : 01.40.15.70.00
Télécopie : 01.40.15.68.00
<http://www.ladocumentationfrancaise.fr>

VENTE AU NUMÉRO :
**la librairie de
la Documentation française**
29, Quai Voltaire
75344 Paris Cedex 07
Téléphone : 01.40.15.70.00



Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques



**bon de
commande**
à envoyer à

**La Documentation
française**

124, rue Henri-Barbusse
93308 Aubervilliers Cedex
FRANCE
Téléphone 01 40 15 70 00
Télécopie 01 40 15 68 00

www.ladocumentationfrancaise.fr



Direction de l'Animation
de la Recherche,
des Études
et des Statistiques

<http://www.travail-emploi-sante.gouv.fr/>

**TRAVAIL
et EMPLOI**
N° 125
JANVIER-MARS 2011

Participation aux frais
de facturation et de port,
sauf pour les abonnements

Prix unitaire TTC	Nombre	Total
18,50 €		
		4,95 €
montant total à payer		
1 euro = 6,55957 F		

Nom _____
Prénom _____
Profession _____
Adresse _____
Code postal _____
Localité _____
 Mèl _____

Ci-joint mon règlement

Par **mandat administratif**
(réservé aux administrations)

Par **chèque bancaire** ou postal à l'ordre de
M. l'Agent comptable de la Documentation française

Par **carte bancaire**. Date d'expiration _____

N° _____

N° de contrôle _____

Notez les 3 derniers chiffres du n° inscrit
au dos de votre carte, près de votre signature

Date

Signature