



# Analyses

publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

# LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2011 :

# une rotation élevée dans le tertiaire

Dans les établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine, le taux de rotation de la main-d'œuvre, moyenne des taux d'entrée et de sortie, est de 51,7 % en 2011. Les mouvements de main-d'œuvre sont beaucoup plus fréquents dans le tertiaire (64,0 %) que dans la construction (25,6 %) et l'industrie (18,7 %), du fait de taux d'entrée en CDD et de taux de sortie pour fin de CDD nettement supérieurs.

Le taux de rotation de la main-d'œuvre est un peu plus élevé dans les établissements de 1 à 9 salariés (58,8 % contre 49 % environ dans les établissements de 10 salariés ou plus), les mouvements de main-d'œuvre étant plus fréquents dans les très petits établissements de l'industrie et de la construction.

Les trois quarts des recrutements se font en CDD.

Avec 7 sorties sur 10, les fins de CDD constituent
le principal motif de sortie, loin devant
les démissions et les licenciements.

Les taux d'entrée et de sortie des jeunes sont nettement supérieurs à ceux de leurs ainés. Le taux de rotation des femmes est plus élevé que celui des hommes, cet écart s'expliquant par des taux d'entrée en CDD et de sortie pour fin de CDD supérieurs.

Les taux de rotation des ouvriers non qualifiés (85,1 %) et des employés (80,5 %) sont particulièrement élevés. Ces salariés sont davantage recrutés en CDD et démissionnent ou sortent pour fin de période d'essai plus souvent que les autres salariés.

Les trois-quarts des CDD d'au moins un mois arrivés à terme en 2011 ont duré 6 mois ou moins.

En 2011, le taux de rotation, moyenne des taux d'entrée et de sortie, s'établit à 51,7 % dans les établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine (tableau 1 et encadré 1). Les écarts sont très importants au niveau régional : le taux de rotation oscille entre 65,3 % pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur et 41 % pour la Champagne-Ardenne (encadré 2). Le taux de rotation est plus élevé dans les petites structures : il atteint 58,8 % dans les établissements de 1 à 9 salariés, 48.6 % dans ceux de 10 à 49 salariés et 49,9 % dans les établissements de 50 salariés ou plus. Les mouvements de main-d'œuvre sont très nombreux dans le tertiaire : le taux de rotation s'y élève à 64,0 %, soit 38,4 points de plus que dans la construction (25,8 %) et 45,3 points de plus que dans l'industrie (18,7 %).

Dans la construction et l'industrie, plus la taille de l'établissement est petite et plus les mouvements de main-d'œuvre sont nombreux : pour les établissements de 1 à 9 salariés, le taux de rotation se situe à 38,5 % dans la construction et 37,3 % dans l'industrie, soit plus de 15 points au-dessus du taux de rotation des établissements de 10 à 49 salariés (21,7 % pour l'industrie et 20,3 % pour la construction) et plus de 20 points au-dessus de celui des établissements de 50 salariés ou plus (14,3 % pour l'industrie et 14,0 % pour la construction). Dans le tertiaire, en revanche, il n'y a pas de lien systématique entre la taille de l'établissement et le taux de rotation : ce dernier atteint 64,9 % dans les établissements de 1 à 9 salariés, 58,9 % dans ceux de 10 à 49 salariés et 67,1 % dans ceux de 50 salariés ou plus.





Tableau 1 • Mouvements d'entrée selon la nature du contrat et mouvements de sortie selon les principaux motifs en 2011

	n	0

DMMO-EMMO; Insee, enquête

		Taux de rotation	Taux d'entrée	Taux d'entrée en CDD	Taux d'entrée en CDI	Part des CDD dans les embau- ches *	Taux de sortie **	Taux de fin de CDD	Taux de démission	Taux de licencie- ment écono- mique	Taux de licencie- ment autre qu'écono- mique	Taux de rupture conven- tionnelle	Taux de fin de période d'essai	Taux de départ à la retraite
1 à 9 salariés	Tous secteurs	58,8 37,3 38,5 64,9	62,0 40,1 44,1 67,8	44,8 24,2 23,3 51,0	17,2 15,9 20,8 16,8	72,2 60,3 52,9 75,3	55,6 34,5 32,8 62,1	38,0 17,9 14,4 44,5	8,3 7,2 8,9 8,3	1,2 1,9 1,5 1,1	1,8 1,5 2,5 1,7	2,4 2,1 2,4 2,5	2,0 1,8 1,9 2,1	0,7 0,9 0,3 0,7
10 à 49 salariés	Tous secteurs	48,6 21,7 20,3 58,9	49,6 22,4 20,7 60,0	37,0 14,2 12,6 45,8	12,6 8,2 8,2 14,3	74,6 63,4 60,6 76,3	47,7 21,0 19,9 57,8	31,9 10,0 7,6 40,6	7,9 4,7 5,9 8,9	0,5 0,7 0,5 0,4	1,9 1,4 2,1 2,0	1,4 1,2 1,4 1,5	2,4 1,3 1,1 2,8	0,7 1,0 0,8 0,7
50 salariés ou plus	Tous secteurs	49,9 14,3 14,0 67,1	50,6 14,9 14,5 67,9	40,9 9,8 5,7 56,2	9,7 5,1 8,8 11,7	80,8 65,5 39,3 82,8	49,2 13,8 13,6 66,3	37,1 7,2 3,3 51,7	5,2 2,2 4,4 6,5	0,3 0,5 0,2 0,2	2,1 1,1 2,2 2,5	0,7 0,6 0,9 0,7	1,8 0,5 0,7 2,4	1,0 1,1 1,0 0,9
Ensemble des établissements de 1 salarié ou plus	Tous secteurs	51,7 18,7 25,6 64,0	53,2 19,6 28,0 65,5	40,7 12,5 14,9 51,7	12,4 7,1 13,1 13,8	76,6 63,7 53,3 78,9	50,3 17,9 23,2 62,6	35,8 9,1 9,1 46,4	6,8 3,4 6,7 7,7	0,6 0,7 0,8 0,5	2,0 1,2 2,3 2,1	1,3 0,9 1,6 1,4	2,0 0,8 1,3 2,4	0,8 1,1 0,7 0,8

Note 1 : les taux annuels ne sont pas la somme des taux trimestriels (cf. méthodologie).

Note 2 : 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, notamment pour les établissements de 1 à 10 salariés. Cette différence n'est pas commentée.

Note 3 : les entrées et sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

Champ: établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture); France métropolitaine.

### les entrées sont plus fréquentes dans le tertigire

Le taux d'entrée des établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine se situe à 53,2 %. Les embauches sont plus fréquentes dans les établissements de 1 à 9 salariés : le taux d'entrée s'y établit à 62,0 %, soit plus de 10 points de plus que dans les autres établissements.

Comme pour le taux de rotation, les différences entre secteurs d'activité sont fortes : le taux d'entrée est de 65,5 % dans le tertiaire, 28,0 % dans la construction et 19,6 % dans l'industrie. Dans le tertiaire, le rythme des embauches est peu dépendant de la taille de l'établissement (67,8 % pour les établissements de 1 à 9 salariés ; 60,0 % pour ceux de 10 à 49; 67,9 % pour les 50 salariés ou plus); dans l'industrie et la construction, le taux d'entrée est environ 2 fois plus élevé dans les établissements de 1 à 9 salariés que dans ceux de 10 salariés ou plus.

Le taux d'entrée en CDI est de 12,4 %. Ce taux est supérieur dans les établissements de 1 à 9 salariés: 17,2 %, soit 4,6 points de plus que dans les établissements de 10 à 49 salariés et 7,5 points de plus que dans les établissements de 50 salariés ou plus. Les taux d'entrée en CDI sont plus élevés dans les établissements du tertiaire (13,8 %) et de la construction (13,1 %) que dans l'industrie (7,1 %). À un niveau de détail plus fin, les établissements de la construction de 1 à 9 salariés ont le taux d'entrée en CDI le plus élevé (20,8 %) et les établissements de l'industrie de 50 salariés ou plus le taux d'entrée en CDI le plus faible (5,1 %).

Le taux d'entrée en CDD s'établit à 40,7 %. Les établissements du tertiaire ont un taux de recours

particulièrement élevé à de tels contrats : 51,7 %, soit un taux de recrutement en CDD 3 fois supérieur à celui de la construction et 4 fois supérieur à celui de l'industrie. Les différences les plus importantes s'observent dans les établissements de 50 salariés ou plus. Ceux du tertiaire ont le taux d'entrée en CDD le plus élevé (56,2 %) et ceux de la construction le plus faible (5,7 %).

#### 3 embauches sur 4 se font en CDD

Les trois quarts des recrutements sont des CDD. Les établissements de 1 à 9 salariés recourent moins fréquemment à de tels contrats : la part des embauches en CDD est de 72,2 % dans ces établissements, contre 74,6 % dans ceux de 10 à 49 salariés et 80,8 % dans ceux de 50 salariés ou plus. Les embauches en CDD sont particulièrement fréquentes dans le tertiaire : 78,9 %, contre 63,7 % dans l'industrie et 53,3 % dans la construction. Quels que soient la taille et le secteur, la part des CDD est toujours majoritaire dans les recrutements, sauf pour les établissements de 50 salariés ou plus de la construction où ces recrutements sont moins nombreux (39,3 %) que ceux en CDI.

# La fin de contrat en CDD est le premier motif de sortie

Le taux de sortie des établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine s'établit à 50,3 %. Les sorties sont un peu plus fréquentes dans les établissements de 1 à 9 salariés (55,6 %) que dans ceux de 10 à 49 salariés (47,7 %) et de

<sup>\*</sup> Les embauches correspondent aux entrées en CDI ou CDD (hors transferts entre établissements).

<sup>\*\*</sup> Les autres motifs de sortie (accident, décès, non déclaration,...) sont comptabilisés dans le total des sorties mais n'apparaissent pas dans le détail.

Tableau 2 • Mouvements de main-d'oeuvre par secteur d'activité en 2011

En %

	Taux de rotation	Taux d'entrée	Taux d'entrée en CDD	Taux d'entrée en CDI	Part des CDD dans les embau- ches *	Taux de sortie **	Taux de fin de CDD	Taux de démission	Taux de licencie- ment écono- mique	Taux de licencie- ment autre qu'écono- mique	Taux de rupture conven- tionnelle	Taux de fin de période d'essai	Taux de dépai à la retrait
Industries extractives, énergie, eau													
gestion des déchets et dépollution Industries extractives	<b>11,7</b> 10,7	<b>13,1</b> 10,6	<b>6,7</b> 5,4	<b>6,3</b> 5,2	<b>51,4</b> 50,8	<b>10,4</b> 10,8	<b>4,6</b> 3,1	<b>2,0</b> 2,5	<b>0,1</b> 0,3	<b>1,0</b> 1,2	<b>0,5</b> 1,1	<b>0,4</b> 0,4	<b>1,</b> 1,
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets	6,4	7,4	2,7	4,7	36,0	5,5	1,9	1,2	0,0	0,3	0,2	0,1	1,
et dépollution	19,0	21,2	12,4	8,8	58,6	16,9	8,5	2,9	0,2	1,8	0,7	0,7	0,
alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	38,9	40,3	30,6	9,6	76,1	37,5	24,2	6,3	0,5	1,5	1,2	1,9	1,
Cokéfaction et raffinage Fabrication d'équipements	8,4	8,1	4,2	3,9	52,1	8,8	3,5	1,5	1,0	0,3	0,3	0,1	1,
électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machinesd	12,7	13,3	7,4	6,0	55,3	12,0	4,9	2,7	0,8	0,9	0,7	0,5	1
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	11,7	12,2	6,6	5,6	54,3	11,1	4,7	2,5	0,8	0,6	0,6	0,4	1
Fabrication d'équipements électriques. Fabrication de machines	11,3	11,3	6,1	5,2	54,1	11,3	4,2	2,1	0,9	1,0	0,8	0,4	1
et équipements n.c.aFabrication de matériels	14,2	15,4	8,7	6,7	56,5	13,1	5,5	3,1	0,7	1,0	0,8	0,5	1
de transport	8,7	9,7	4,5	5,3	45,8	7,6	2,7	1,6	0,4	0,8	0,4	0,2	1
Fabrication d'autres produits industrielsFabrication de textiles, industries	17,1	17,7	10,5	7,1	59,7	16,6	7,4	3,3	1,0	1,3	1,0	0,8	1
de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure Travail du bois, industries	24,5	24,3	17,8	6,5	73,3	24,7	14,8	3,1	1,7	1,3	1,1	0,9	1
du papier et imprimerie	17,3	17,2	10,1	7,1	58,9	17,4	7,1	3,2	1,2	1,4	1,2	1,1	
ndustrie chimiquendustrie pharmaceutique	15,9 13,2	16,2 13,3	10,4 8,2	5,8 5,1	64,1 62,0	15,5 13,1	8,3 6,4	2,3 1,9	1,1 1,4	0,9 1,0	0,7 0,5	0,5 0,5	1
et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques Métallurgie et fabrication de produits	14,5	14,7	9,1	5,6	62,0	14,4	6,1	2,7	1,0	1,5	0,9	0,5	
métalliques à l'exception des machines et des équipements	15,0	16,3	9,0	7,3	55,4	13,7	5,3	3,1	0,8	1,2	1,0	0,6	
réparation et installation de machines et d'équipements	21,0	22,0	12,0	10,0	54,5	20,1	8,7	5,0	0,8	1,5	1,3	1,3	
Construction	25,6	28,0	14,9	13,1	53,3	23,2	9,1	6,7	0,8	2,3	1,6	1,3	(
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	43,1	44,3	31,9	12,4	72,0	42,0	26,8	7,0	0,6	2,2	1,7	2,3	(
Fransport et entreprosage	26,4	27,3	17,4	9,9	63,9	25,5	12,9	5,2	0,6	2,4	0,8	1,6	(
Hébergement et restauration	110,5	112,9	81,1	31,8	71,8	108,2	71,4	21,0	0,5	3,3	2,1	7,7	(
nformation et communication	60,7	61,9	47,3	14,6	76,4	59,5	45,4	7,2	0,7	1,2	1,6	2,0	(
Édition, audiovisuel et diffusion Télécommunications	161,6 12,9	162,0 13,4	152,1 6,3	9,9 7,1	93,9 47,1	161,2 12,4	149,8 5,5	4,7 2,1	1,0 0,5	1,3 0,9	1,7 0,6	1,1 0,9	(
Activités informatiques et services d'information	25,3	27,2	7,0	20,2	25,7	23,4	4,9	10,5	0,6	1,3	1,9	3,0	(
Activités financières et assurances	16,9	17,9	10,3	7,6	57,5	15,9	8,0	3,4	0,2	0,9	0,8	0,8	
Activités immobilières	31,7	33,4	18,6	14,8	55,6	29,9	14,1	5,7	0,8	2,0	2,2	2,6	1
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	67,1	69,3	52,4	16,9	75,6	64,8	45,4	8,2	0,6	3,1	1,6	2,8	(
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	28,9	30,9	16,4	14,6	52,9	26,9	12,7	7,6	0,5	1,2	1,7	1,4	(
Recherche-développement scientifique	20,8	21,6	16,7	4,9	77,5	20,0	14,3	2,8	0,4	0,4	0,4	0,3	
Autres activités spécialisées, cientifiques et techniques	98,1	100,0	75,8	24,2	75,8	96,3	65,2	9,6	1,3	3,6	3,8	6,7	(
et de soutien	92,3	94,8	76,6	18,2	80,8	89,7	67,6	8,8	0,5	4,5	1,3	3,4	(
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	88,3	89,1	80,1	8,9	90,0	87,5	76,1	5,8	0,2	1,3	0,9	1,1	
Administration publique	14,2	13,8	11,6	2,2	84,0	14,5	9,7	1,3	0,0	0,3	0,3	0,2	:
EnseignementActivités pour la santé humaine	48,3 94,7	49,3 95,3	40,6 85,5	8,6 9,7	82,5 89,8	47,3 94,1	36,1 82,8	5,5 6,3	0,3	0,8 1,1	1,1 0,9	0,7 1,2	
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	116,3	117,4	107,4	10,0	91,4	115,1	102,2	6,6	0,2	1,7	0,8	1,4	
Autres activités de services	129,8 289,4	131,5 290,6	119,5 278,8	11,9 11,7	90,9 96,0	128,2 288,2	114,1 275,0	6,9 6,9	0,9 0,8	1,3 1,2	1,9 1,7	1,5 1,0	(

Source : Dares, DMMO-EMMO; Insee, enquête Emploi.

Note : les entrées et sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

<sup>\*</sup> Les embauches correspondent aux entrées en CDI ou CDD (hors transferts entre établissements).

<sup>\*\*</sup> Les autres motifs de sortie (accident, décès, non déclaration,...) sont comptabilisés dans le total des sorties mais n'apparaissent pas dans le détail.

Champ : établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

50 salariés ou plus (49,2 %). Dans le tertiaire, le taux de sortie s'élève à 62,6 %. Il est 3 fois supérieur à ceux de la construction et de l'industrie. Dans ces 2 derniers secteurs, les sorties sont en moyenne plus fréquentes dans les établissements de 1 à 9 salariés que dans les établissements de 10 salariés ou plus.

La fin de contrat en CDD est le premier motif de sortie (7 sorties sur 10). Le taux de sortie pour fin de CDD est de 35,8 %. Il est particulièrement élevé dans le tertiaire : 46,4 % contre 9,1 % dans la construction et l'industrie. Le taux de sortie pour fin de CDD est le plus élevé dans les établissements de 50 salariés ou plus du tertiaire (51,7 %) et le plus faible dans les établissements de 50 salariés ou plus de la construction (3,3 %).

La démission est le deuxième motif de sortie. En moyenne, 68 salariés sur 1 000 ont donné leur démission au cours de l'année 2011. Les sorties pour ce motif sont plus fréquentes dans les établissements de 1 à 9 salariés (8,3 %) et dans les établissements de 10 à 49 salariés (7,9 %). Dans ceux de 50 salariés ou plus le taux de démission n'est que de 5,2 %. Le rythme des démissions est plus élevé dans le tertiaire (7,7 %) et dans la construction (6,7 %). Il est 2 fois plus faible dans l'industrie (3,4 %).

Les licenciements sont le troisième motif de sortie. Plus de 3 licenciements sur 4 sont des licenciements pour motif autre qu'économique. En 2011, le taux de sortie pour licenciement économique est de 0,6 % et le taux de sortie pour licenciement autre qu'économique de 2,0 %. Le taux de sortie pour licenciement économique est plus élevé dans les petits établissements (1,2 % dans les établissements de 1 à 9 salariés contre 0,5 % entre 10 et 49 salariés et 0,3 % dans les établissements de 50 salariés ou plus), particulièrement dans ceux de l'industrie (1,9 %) et de la construction (1,5 %). Le taux de licenciement autre qu'économique est supérieur dans la construction et dans le tertiaire (respectivement 2,3 % et 2,1 %, contre 1,2 %

dans l'industrie) mais varie peu avec la taille des établissements.

Les autres motifs (fin de période d'essai, départ en retraite, ruptures conventionnelles, accident, décès...) représentent environ 8 % des sorties. Le taux de fin de période d'essai (2,0 % en moyenne) est supérieur dans le tertiaire (2,4 %, contre 1,3 % dans l'industrie et 0,8 % dans la construction). Le taux de rupture conventionnelle (1,3 % en moyenne) est le plus élevé dans les établissements de 1 à 9 salariés (2,4 %). Le taux de départ à la retraite (0,8 % en moyenne) est plus élevé dans l'industrie (1,1 %) et dans les établissements de 50 salariés ou plus (1,0 %).

### les mouvements de main-d'œuvre sont très variables selon les secteurs

Dans certains secteurs mesurés à un niveau fin, les mouvements de main-d'œuvre sont très fréquents et le recours aux CDD est la norme. Les taux de rotation s'élèvent ainsi à 289,4 % dans les « arts, spectacles et activités récréatives », 161,6 % dans l'« édition, audiovisuel et diffusion » et 116,3 % dans l'« hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement » (tableau 2). Plus de 9 embauches sur 10 dans ces secteurs sont des CDD.

D'autres secteurs présentent également des taux de rotation très élevés, comme l'« hébergement et restauration » (110,5 %) ou les « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques » (98,1 %). Toutefois le recours aux CDD n'y est pas aussi systématique : de l'ordre de 3 sur 4 dans ces deux secteurs. Ces secteurs se caractérisent surtout par des sorties pour d'autres motifs que les fins de CDD bien supérieures à la moyenne : le taux de démission est de 21,0 % dans l'« hébergement et la restauration » et de 9,6 % dans les « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques », contre 6,8 % pour l'ensemble des

Tableau 3 • Mouvements de main-d'oeuvre par sexe et par âge en 2011

En %

		Taux de rotation	Taux d'entrée	Taux d'entrée en CDD	Taux d'entrée en CDI	Part des CDD dans les embau- ches *	Taux de sortie **	Taux de fin de CDD	Taux de démission	Taux de licencie- ment écono- mique	Taux de licencie- ment autre qu'écono- mique	Taux de rupture conven- tionnelle	Taux de fin de période d'essai	Taux de départ à la retraite
Moins de 30 ans	Hommes et femmes Femmes Hommes	112,3 150,3 84,1	118,4 156,5 90,1	93,9 129,9 67,2	24,5 26,6 23,0	79,3 83,0 74,5	106,3 144,1 78,2	80,6 115,4 54,8	14,3 16,3 12,8	0,4 0,5 0,4	2,6 2,5 2,7	1,8 2,0 1,6	5,0 5,7 4,4	0,1 0,0 0,1
30 à 49 ans	Hommes et femmes Femmes Hommes	37,4 43,4 32,6	38,3 44,3 33,5	27,8 34,4 22,7	10,4 9,9 10,9	72,7 77,7 67,6	36,5 42,6 31,7	24,8 31,1 19,9	5,6 5,5 5,7	0,6 0,7 0,6	1,8 1,6 1,9	1,4 1,5 1,3	1,4 1,3 1,5	0,0 0,0 0,0
50 ans ou plus	Hommes et femmes Femmes Hommes	27,3 32,7 22,7	25,6 31,1 20,8	19,9 25,4 15,1	5,7 5,7 5,7	77,7 81,7 72,5	29,1 34,3 24,6	18,4 23,7 13,7	2,3 2,4 2,3	0,7 0,7 0,7	1,8 1,7 1,9	0,9 1,0 0,9	0,6 0,6 0,6	3,3 3,1 3,5
Tous âges confondus	Hommes et femmes Femmes Hommes	51,7 63,6 42,3	53,2 64,9 43,8	40,7 52,6 31,3	12,4 12,4 12,5	76,6 80,9 71,5	50,3 62,2 40,9	35,8 47,3 26,6	6,8 7,0 6,5	0,6 0,6 0,5	2,0 1,8 2,1	1,3 1,5 1,3	2,0 2,1 2,0	0,8 0,8 0,8

<sup>\*</sup> Les embauches correspondent aux entrées en CDI ou CDD (hors transferts entre établissements).

Source : Dares, DMMO-EMMO; Insee, enquête Emploi.

<sup>\*\*</sup> Les autres motifs de sortie (accident, décès, non déclaration,...) sont comptabilisés dans le total des sorties mais n'apparaissent pas dans le détail. Champ : établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

	Taux de rotation	Taux d'entrée	Taux d'entrée en CDD	Taux d'entrée en CDI	Part des CDD dans les embau- ches *	Taux de sortie **	Taux de fin de CDD	Taux de démission	Taux de licencie- ment écono- mique	Taux de licencie- ment autre qu'écono- mique	Taux de rupture conven- tionnelle	Taux de fin de période d'essai	Taux de départ à la retraite
Cadres	29,7	30,6	20,0	10,7	65,2	28,7	18,8	4,6	0,6	1,1	1,3	0,8	0,8
Professions intermédiaires	34,1	34,7	26,5	8,2	76,3	33,5	24,2	4,3	0,4	1,0	1,1	1,0	0,7
Employés	80,5	82,5	65,9	16,6	79,9	78,6	58,7	9,5	0,6	2,3	1,7	3,5	0,8
Ouvriers qualifiés	34,0	35,3	23,3	12,1	65,9	32,7	18,2	6,6	0,8	2,5	1,2	1,6	1,0
Ouvriers non qualifiés	85,1	87,9	74,0	13,8	84,3	82,3	61,6	8,6	0,7	4,1	1,2	2,9	1,0

Source : Dares, DMMO-EMMO; Insee, enquête Emploi.

Note : les entrées et les sorties sont hors tranferts entre établissements d'une même entreprise.

secteurs; le taux de fin de période d'essai y est de 7,7 % et de 6,7 %, contre 2,0 % dans l'ensemble; le taux de licenciement autre qu'économique s'élève à 3,3 % et 3,6 %, contre 2,0 %; le taux de rupture conventionnelle est de 2,1 % et de 3,8 %, contre 1,3 %.

À l'inverse, certains secteurs ont un taux de rotation inférieur à 10 %. Il s'agit de la « production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné », de la « cokéfaction et raffinage » et de la « fabrication de matériels de transport ». La part des CDD dans les embauches est relativement faible dans ces secteurs : respectivement 36,0 %, 52,1 % et 45,8 %. En revanche, dans la « production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » et dans la « cokéfaction et raffinage », le taux de sortie pour départ à la retraite est 2 fois plus élevé qu'au niveau national.

Dans le secteur des « activités informatiques et services d'information », les mouvements de main-d'œuvre sont 2 fois moins nombreux que pour les autres secteurs. Le recrutement sous CDI est la norme : 3 embauches sur 4. La sortie pour fin de CDD n'est pas le premier motif de sortie comme dans tous les autres secteurs : le premier motif de sortie est la démission avec un taux de 10,5 % (soit près d'une sortie sur deux).

## Le rythme des entrées et des sorties diminue avec l'âge des salariés

Les mouvements de main-d'œuvre sont moins fréquents avec l'âge : le taux de rotation est de 112,3 % pour les moins de 30 ans, de 37,4 % pour les 30-49 ans et de 27,3 % pour les 50 ans ou plus (tableau 3). Les taux d'entrée en CDD et en CDI sont très élevés chez les jeunes (respectivement 93,9 % et 24,5 %). Dans cette tranche d'âge, qui se trouve en phase d'insertion professionnelle, le taux de démission et le taux de fin de période d'essai sont également beaucoup plus élevés : 3 fois plus que pour les 30-49 ans et plus de 6 fois plus que pour les seniors.

Le taux de rotation est nettement plus élevé pour les femmes (63,6 %) que pour les hommes (42,3 %). Le taux d'entrée en CDD des femmes est en effet nettement supérieur à celui des hommes (52,6 %, contre 31,3 %). En revanche, les taux de recrutement en CDI par sexe sont identiques (12,4 % pour les femmes et 12,5 % pour les hommes). C'est également le cas pour tous les motifs de sortie, à l'exception des fins de CDD.

À tous les âges, les femmes sont plus souvent recrutées en CDD: pour les moins de 30 ans, le taux d'entrée en CDD des femmes est supérieur de 62,7 points à celui des hommes, pour les 30-49 ans, il est de 11,7 points supérieur à celui des hommes et pour les 50 ans ou plus, de 10,3 points supérieur à celui des hommes.

# Le taux de rotation est élevé chez les ouvriers non qualifiés et chez les employés

Les taux de rotation sont très élevés chez les ouvriers non qualifiés et chez les employés: respectivement 85,1 % et 80,5 %, contre 29,7 % pour les cadres, 34,0 % pour les ouvriers qualifiés et 34,1 % pour les professions intermédiaires (tableau 4). Ces salariés ont notamment des taux d'entrée en CDD élevés (74,0 % pour les ouvriers non qualifiés et 65,9 % pour les employés). Ces 2 catégories socioprofessionnelles ont également des taux d'entrée en CDI au-dessus de la moyenne. Les sorties pour fin de CDD, les démissions et les fins de périodes d'essai sont également plus fréquentes pour eux. Le taux de licenciement autre qu'économique des ouvriers non qualifiés est par ailleurs 2 fois plus élevé que pour la moyenne nationale.

## Une majorité de CDD s'achève au bout de six mois ou moins

85 % des CDD d'un mois ou plus terminés en 2011 ont été signés dans le tertiaire, 10 %

<sup>\*</sup> Les embauches correspondent aux entrées en CDI ou CDD (hors transferts entre établissements).

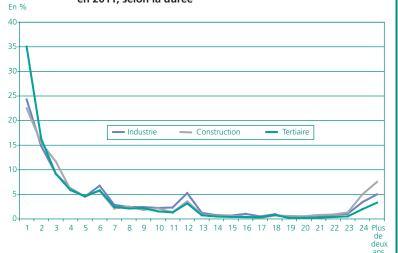
<sup>\*\*</sup> Les autres motifs de sortie (accident, décès, non déclaration,...) sont comptabilisés dans le total des sorties mais n'apparaissent pas dans le détail.

Champ: établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture); France métropolitaine.

dans l'industrie et 5 % dans la construction. Les trois quarts de ces CDD ont duré six mois ou moins. Les durées sont particulièrement courtes dans le tertiaire. Dans ce secteur, la moitié de ces CDD (1) ont duré un ou deux mois, contre un peu moins de 40 % dans l'industrie et la construction (graphique 1).

La durée effective des CDD achevés en 2011 présente des pics peu marqués à six mois, un an et deux ans mais de façon générale, quel que soit le secteur considéré, les CDD sont d'autant moins nombreux que leur durée est longue (graphique 1).

Graphique 1 • Répartition des CDD d'1 mois ou plus arrivés à terme en 2011, selon la durée



Lecture : 35 % des CDD d'1 mois ou plus du tertiaire durent un mois

Champ: CDD d'1 mois ou plus arrivés à terme en 2011: établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture); France métropolitaine



(1) La déclaration des CDD non renouvelables de moins d'un mois n'étant pas obligatoire, les statistiques issues des MMO sont sousévaluées sur ce chamn Pour cette raison, l'étude de la durée des CDD clos en 2011 se limite aux CDD de plus d'un mois.

Source : Dares, DMMO-EMMO; Insee, enquête Emploi.

Xavier Paraire (Dares).

#### Pour en savoir plus

- [1] Ettouati S. (2011), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2010 : une forte hausse du taux de rotation accompagne la reprise de l'emploi », Dares Analyses n° 073, septembre.
- Ettouati S., Paraire X. (2012), « Les mouvements de main-d'œuvre au premier trimestre 2012 : le repli des entrées s'accentue », Dares Indicateurs n° 046, juillet.
- Dares (2012), « Conjoncture de l'emploi et du chômage au premier trimestre 2012 : le chômage poursuit sa hausse malgré la progression de l'emploi dans les secteurs marchands non agricoles », Dares Analyses n° 044, juillet.
- [4] Minni C. (2012), « Emploi et chômage des 55-64 ans en 2011 », Dares Analyses n° 049, juillet.
- [5] Finot J. (2012), « L'intérim en 2011 : croissance soutenue », Dares Analyses n° 042, juin.
- Argouarc'h J., Minni C., Pons S., Rémy V., Rey M., Solard G. (2012), « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2011 », Dares Analyses n° 043, juillet.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 1 www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la Dares)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.

Conception graphique : Ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social. Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.

Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128.

IMPRIM'VERT\*

#### **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 d'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.

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.

Les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main-d'œuvre au cours du trimestre. La déclaration des CDD non renouvelables de moins d'un mois n'étant pas obligatoire, les statistiques présentées ne sont pas exhaustives sur ce champ. L'analyse de la durée des CDD achevés en 2011 se limite donc aux CDD de plus d'un mois.

Le **taux de rotation (ou turn-over)** est la moyenne des taux d'entrée et de sortie. Depuis la publication du 1er 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 CDD 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 CDD, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite, les fins de période d'essai, les ruptures conventionnelles et d'autres motifs non détaillés ici (accidents, décès, non déclaration,...).

Taux d'entrée = Nombre total d'entrées d'une période
Nombre de salariés, en moyenne sur la période

Taux de sortie = Nombre total de sorties d'une période
Nombre de salariés, en moyenne sur la période

Taux de rotation = Taux d'entrée + taux de sortie
2

#### Une rupture de série en 2011, consécutive à l'amélioration de la qualité de la collecte

La centralisation de la collecte des données sur les mouvements de main-d'œuvre effectuée début 2011 permet désormais un meilleur traitement des anomalies constatées sur les mouvements de main-d'œuvre des établissements présentant des rotations élevées. En conséquence, les taux d'embauches en CDD et de sorties pour fin de CDD dans les secteurs, notamment du tertiaire, qui ont le plus recours à de tels types de contrats sont mieux mesurés, ce qui engendre une rupture de série pour ces indicateurs entre le 4º trimestre 2010 et le 1er trimestre 2011. Par voie de conséquence, une rupture de série est également observée pour les séries de taux d'entrée, de taux de sortie, de taux de rotation et de part des CDD dans les embauches entre le 4º trimestre 2010 et le 1er trimestre 2011.

On estime ainsi que les ruptures de séries liées à l'amélioration de la qualité des traitements sont, dans le tertiaire, de l'ordre de +4 à +5 points pour les taux trimestriels d'entrée, d'entrée en CDD, de sortie, de fin de CDD et de rotation et, pour l'ensemble des secteurs, de +3 à +3,5 points pour ces mêmes indicateurs.

Dans ces conditions, l'analyse des évolutions entre 2010 et 2011 n'est pas pertinente et seules sont commentées la structure des mouvements de main-d'œuvre pour l'année 2011.

#### DES ENTRÉES ET DES SORTIES TRÈS FRÉQUENTES EN PROVENCE-ALPES-CÔTE D'AZUR

Dans 8 régions de France métropolitaine, le taux de rotation est supérieur au niveau national (51,7 %). Il est le plus élevé en Provence-Alpes-Côte d'Azur (Paca, 65,3 %) et en Bretagne (60,6 %) (tableau A). À l'opposé, les régions ayant les taux de rotation les plus faibles sont la Champagne-Ardenne (41,0 %), la Lorraine (41,3 %), l'Alsace (41,7 %) et l'Auvergne (41,7 %).

Ce classement régional est avant tout lié aux CDD. Les entrées en CDD et les sorties pour fin de CDD sont plus fréquentes dans les régions à forte rotation : en Paca et en Bretagne, les taux d'entrée en CDD s'élèvent à 53,4 % et 51,1 % ; les taux de sortie en CDD sont de 46,6 % et 46,2 %. À l'opposé, la Champagne-Ardenne, la Lorraine et l'Alsace présentent les taux d'entrée en CDD (moins de 33 %) et de sortie en CDD (moins de 28 %) les plus faibles.

Les entrées et sorties de Paca sont aussi plus dynamiques pour d'autres raisons : les taux d'entrée en CDI (13,7 %), le taux de fin de période d'essai (2,4 %), le taux de licenciement autre qu'économique (2,2 %) et le taux de rupture conventionnelle (1,9 %) y sont particulièrement élevés.

Seule l'Île-de-France présente un taux de rotation (53,7 %) supérieur à la moyenne nationale associé à un taux d'entrée en CDD et un taux de sortie pour fin de CDD inférieurs. Ces spécificités s'expliquent par un taux d'entrée en CDI élevé (16,4 %) et par des taux de sorties pour d'autres motifs que fin de CDD supérieurs à la moyenne nationale (taux de démission à 7,9 %, taux de fin de période d'essai à 2,6 %, taux de licenciement autre qu'économique à 2,4 %).

Tableau A • Mouvements de main-d'oeuvre par région en 2011

En %

	Taux de rotation	Taux d'entrée	Taux d'entrée en CDD	Taux d'entrée en CDI	Part des CDD dans les embau- ches *	Taux de sortie **	Taux de fin de CDD	Taux de démission	Taux de licencie- ment écono- mique	Taux de licencie- ment autre qu'écono- mique	Taux de rupture conven- tionnelle	Taux de fin de période d'essai	Taux de départ à la retraite
Provence-Alpes-Côte d'Azur	65,3	67,1	53,4	13,7	79,5	63,5	46,6	7,3	0,6	2,2	1,9	2,4	0,7
Bretagne	60,6	62,1	51,1	10,9	82,4	59,2	46,2	6,1	0,4	1,5	1,2	1,9	0,9
Limousin	58,4	60,6	50,1	10,5	82,6	56,3	44,7	5,7	0,4	1,5	1,1	1,2	0,9
Languedoc-Roussillon	57,5	59,2	47,2	12,0	79,8	55,8	40,7	6,6	0,8	1,9	1,8	2,0	0,9
Aquitaine	56,8	58,4	45,6	12,8	78,1	55,2	39,8	7,2	0,6	2,0	1,5	2,2	0,7
lle-de-France	53,7	55,4	39,0	16,4	70,3	52,0	34,9	7,9	0,6	2,4	1,4	2,6	0,8
Basse-Normandie	52,2	52,9	43,6	9,3	82,5	51,5	39,7	5,7	0,6	1,3	1,3	1,2	0,9
Poitou-Charentes	52,1	53,3	43,7	9,7	81,9	50,9	38,4	6,1	0,7	1,4	1,1	1,6	0,7
France métropolitaine	51,7	53,2	40,7	12,4	76,6	50,3	35,8	6,8	0,6	2,0	1,3	2,0	0,8
Rhône-Alpes	51,4	52,9	40,7	12,2	77,0	49,9	35,5	6,9	0,5	1,9	1,3	1,8	0,8
Midi Pyrénées	50,6	52,0	39,7	12,4	76,2	49,1	34,5	7,1	0,4	2,0	1,3	2,0	0,8
Pays de la Loire	50,2	51,6	41,0	10,6	79,5	48,8	35,9	6,1	0,5	1,5	1,3	1,6	0,9
Corse	50,1	52,3	40,6	11,7	77,6	47,9	32,4	8,8	0,4	1,4	1,2	1,9	0,7
Picardie	48,0	48,8	39,8	9,0	81,5	47,3	35,3	5,4	0,7	1,8	0,9	1,5	0,9
Nord-Pas-de-Calais	47,6	48,5	38,9	9,7	80,1	46,8	34,3	5,4	0,6	1,8	1,2	1,8	0,7
Bourgogne	45,1	46,0	35,9	10,0	78,2	44,3	31,1	6,1	0,7	1,7	1,2	1,6	0,9
Haute-Normandie	43,8	45,4	35,8	9,6	78,9	42,2	30,8	5,0	0,6	1,6	1,1	1,4	0,9
Centre	42,9	44,3	33,4	10,9	75,4	41,5	28,5	6,2	0,5	1,7	1,1	1,8	0,9
Franche-Comté	42,6	43,7	33,7	10,0	77,1	41,5	28,6	6,3	0,4	1,6	1,3	1,3	0,9
Auvergne	41,7	42,7	33,9	8,8	79,5	40,7	28,9	6,2	0,5	1,0	1,2	1,1	0,9
Alsace	41,7	42,9	32,2	10,7	75,1	40,5	27,8	5,7	0,6	1,8	1,2	1,6	0,7
Lorraine	41,3	41,5	31,8	9,7	76,6	41,0	26,9	6,4	0,6	2,1	1,3	1,8	0,9
Champagne-Ardenne	41,0	41,9	32,6	9,3	77,7	40,2	27,8	5,6	0,5	1,7	1,2	1,6	0,9

Note : les entrées et les sorties sont hors tranferts entre établissements d'une même entreprise.

Champ : établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine

Source : Dares, DMMO-EMMO ; Insee, enquête Emploi.

<sup>\*</sup> Les embauches correspondent aux entrées en CDI ou CDD (hors transferts entre établissements).

<sup>\*\*</sup> Les autres motifs de sortie (accident, décès, non déclaration,...) sont comptabilisés dans le total des sorties mais n'apparaissent pas dans le détail.