



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

# LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU 3° TRIMESTRE 2012 :

# nouvelle hausse du taux d'embauche en CDD

Au 3° trimestre 2012, le taux de rotation de la main-d'œuvre, moyenne des taux d'entrée et de sortie, augmente de 0,3 point dans les établissements de 10 salariés ou plus. Il se situe à 13,0 %, soit 0,7 point de plus qu'au 3° trimestre de l'année précédente.

Le taux d'entrée des établissements de 10 salariés ou plus croît de 0,4 point pour s'établir à 13,2 %, sous l'effet d'une hausse du taux d'entrée en CDD (+0,5 point). La part des CDD dans les embauches continue de croître (+0,7 point). Elle atteint 81,7 %, le plus haut niveau de ces dix dernières années.

Le taux de sortie des établissements de 10 salariés ou plus augmente de 0,2 point à 12,8 %, sous l'effet de la hausse des sorties pour fin de CDD (+0,3 point). Conséquence du relèvement progressif des âges de départ à la retraite, le taux de départ à la retraite diminue modérément. Au 3° trimestre 2012, le taux de rotation, moyenne des taux d'entrée et de sortie, augmente de 0,3 point dans les établissements de 10 salariés ou plus. Il s'établit à 13,0 %, soit un niveau supérieur de 0,7 point par rapport au 3° trimestre 2011 (tableau 1 et graphique 1). Le taux d'entrée et le taux de sortie progressent respectivement de 0,4 point et de 0,2 point.

La hausse du taux de rotation au 3e trimestre 2012 est plus marquée dans les établissements de 10 à 49 salariés (+0,5 point à 12,8 %) que dans ceux de 50 salariés ou plus (+0,2 point à 13,1 %). Le taux de rotation s'établit à 17,0 % dans le tertiaire, soit 0,5 point de plus que le trimestre précédent. Il se stabilise en revanche dans l'industrie et dans la construction, à respectivement 3,9 % et 4,1 %.

# Nouvelle hausse du taux d'entrée en CDD et stabilisation des embauches en CDI

Au 3º trimestre 2012, le taux d'entrée des établissements de 10 salariés ou plus poursuit sa hausse: +0,4 point, après +0,3 point au 3º trimestre 2012. Il s'établit à 13,2 %, soit un niveau supérieur de 0,7 point à celui observé un an auparavant. Le taux d'entrée augmente davantage dans les établissements de 10 à 49 salariés (+0,6 point) que dans ceux de 50 salariés ou plus (+0,3 point), même s'il y reste inférieur (13,0 % contre 13,3 % dans les établissements plus grands). Par rapport au 3º trimestre de l'an passé, le taux d'entrée des établissements de 10 à 49 salariés augmente de 0,8 point tandis





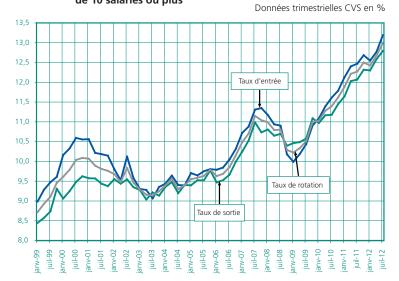
que celui des établissements de 50 salariés ou plus augmente de 0,6 point. Le taux d'entrée diminue dans la construction (-0,1 point) et croît dans le tertiaire et l'industrie, respectivement de 0,6 point et 0,2 point. Sur un an, seul le secteur tertiaire enregistre une hausse de son taux d'entrée (+1,2 point pour -0,2 point dans l'industrie et -0,3 point dans la construction).

Le taux d'entrée en CDD augmente sensiblement 3e trimestre 2012 (+0,5 point) et s'établit à 10,8 % (graphique 2). Il poursuit ainsi sa hausse quasi continue depuis le 4e trimestre 2008. Sur quatre ans, le taux d'entrée en CDD progresse de 3,0 points, atteignant un niveau très supérieur à celui observé dans la première moitié des années 2000 (graphique 2). Au 3e trimestre 2012, le taux d'entrée en CDD croît de 0,6 point pour les établissements de 10 à 49 salariés et de 0,3 point dans ceux de 50 salariés ou plus. Le taux d'entrée en CDD augmente de 0,6 point dans le tertiaire et de 0,2 point dans l'industrie. Il diminue en revanche de 0,2 point dans la construction. Dans ce secteur, la baisse du taux d'entrée en CDD est concentrée sur les établissements de 10 à 49 salariés (-0,3 point).

Le taux d'entrée en CDI des établissements de 10 salariés ou plus se stabilise à 2,4 % après avoir diminué de 0,1 point les trois trimestres précédents. Il reste proche des niveaux de 2009 (2,2 % au cours des trois derniers trimestres de l'année), les plus bas observés sur la décennie. Le taux de recrutement en CDI est stable dans les établissements de 10 à 49 salariés (2,8 %) tout comme dans ceux de 50 salariés ou plus (2,2 %). Le taux d'entrée en CDI est stable dans le tertiaire (2,8 %) et dans l'industrie (1,3 %) et il augmente légèrement dans la construction (2.1 %).

La part des CDD dans les embauches continue de s'accroître pour s'établir à 81,7 % (graphique 3). Elle augmente de 0,7 point au 3e trimestre 2012,

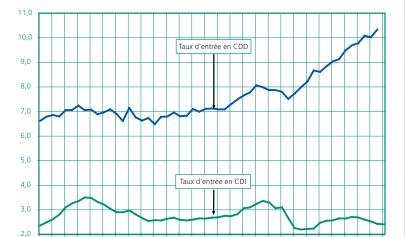
Graphique 1 • Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus



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

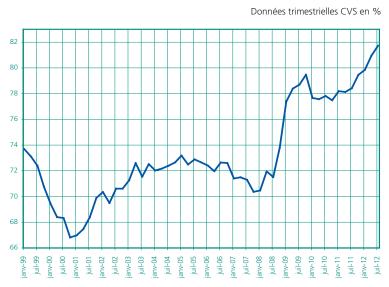
mp : etablissements du secteur concurrentiel (nors agricole) de 10 salaries ou plus ; France metropolitaine

Graphique 2 • Taux d'entrée en CDD et CDI



Champ : établissements du secteur concurrentiel (hors agricole) d'au moins 10 salariés ; France métropolitaine

Graphique 3 ● Part des CDD dans les embauches



Champ: établissements du secteur concurrentiel (hors agricole) d'au moins 10 salariés; France métropolitaine



Source : Dares, DMMO-EMMO, données 2012 provisoires



Données trimestrielles CVS en %

Source : Dares, DMMO-EMMO, données 2012 provisoires.



Source : Dares, DMMO-EMMO, données 2012 provisoires. soit une hausse de 3,3 points en un an. C'est le plus haut niveau atteint depuis les dix dernières années. La part des CDD dans les embauches progresse dans les établissements de 10 à 49 salariés (+3,2 points) comme dans ceux de 50 salariés ou plus (+0,5 point). Sur un an, la part des CDD dans les embauches a augmenté dans l'industrie (+4,1 points, dont +2,1 points au 3e trimestre 2012) et le tertiaire (+3,2 points sur un an, +0,8 point au 3<sup>e</sup> trimestre 2012). Dans la construction, revanche, la part des CDD dans les embauches poursuit sa baisse entamée au 1er trimestre 2012 (-2,4 points sur un an comme au 3e trimestre 2012).

## Hausse des fins de CDD et recul des démissions et des départs à la retraite

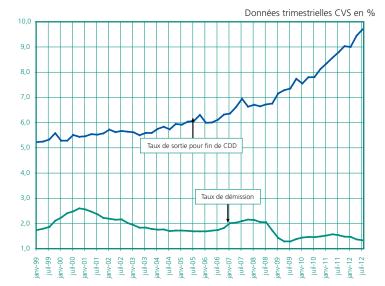
Au 3º trimestre 2012, le taux de sortie des établissements de 10 salariés ou plus augmente de 0,2 point, poursuivant sa hausse quasi continue depuis le 4º trimestre 2008 (graphique 1). Il se situe à 12,8 %, un niveau supérieur de 0,7 point à celui du 3º trimestre 2011. La hausse du taux de sortie résulte de l'augmentation des sorties pour fin de CDD (+0,3 point, tableau 1). Le taux de sortie augmente de 0,6 point dans les établissements

de 10 à 49 salariés et de 0,1 point dans ceux de 50 salariés ou plus. Le taux de sortie croît de 0,1 point dans la construction et 0,3 point dans le tertiaire; il diminue de 0,2 point dans l'industrie.

Parallèlement à la hausse des embauches en CDD, le taux de fin de CDD s'accroît de 0,3 point par rapport au trimestre précédent. Il s'établit à 9,7 %, le plus haut niveau depuis plus de dix ans, (graphique 4). Depuis le 3º trimestre 2009, le taux de sortie pour fin de CDD a progressé de 2,4 points. Au 3º trimestre 2012, le taux de sortie pour fin de CDD progresse dans les établissements de 10 à 49 salariés (+0,5 point) et dans ceux de 50 salariés ou plus (+0,1 point). Sur un an, l'augmentation est de 1,1 point pour les établissements de 10 à 49 salariés et de 0,8 point pour ceux de 50 salariés ou plus.

Le taux de démission recule de 0,1 point à 1,3 %. En un an, il baisse de 0,2 point et se rapproche des niveaux de mi-2009, les plus bas observés au

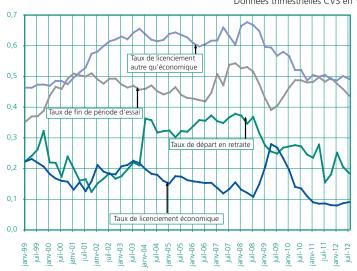
Graphique 4 • Taux de sortie pour fin de CDD et pour démission



Champ: établissements du secteur concurrentiel (hors agricole) d'au moins 10 salariés; France métropolitaine.

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

Données trimestrielles CVS en %



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

cours de la décennie. Le taux de démission reste stable dans les établissements de 10 à 49 salariés (1,7 %) et décroît dans ceux de 50 salariés ou plus (-0,1 point à 1,1 %). Sur un an, le taux de démission baisse dans les établissements de 10 à 49 salariés comme dans ceux de 50 salariés et plus (respectivement -0,3 point et -0,2 point). Quelle que soit la taille des établissements, la baisse des démissions au 3° trimestre 2012 s'observe uniquement dans l'industrie (-0,1 point au total) alors que le taux se stabilise dans la construction et le tertiaire

Le taux de licenciement autre qu'économique et le taux de licenciement économique sont globalement stables sur les quatre derniers trimestres, à respectivement 0,5 % et 0,1 % (graphique 5). Par rapport au niveau moyen de ces dix dernières années, le taux de licenciement autre qu'économique, le taux de licenciement économique et le taux de démission se situent à des niveaux bas,



Source : Dares, DMMO-EMMO, données 2012 provisoires.



Source : Dares, DMMO-EMMO, données 2012 provisoires.

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

Données CVS en %

	Établissements de 10 à 49 salariés			Établissements de 50 salariés ou plus				Établissements de 10 salariés ou plus							
	20	11		2012		20°	11		2012		20	11		2012	
	Т3	T4	T1	T2	Т3	Т3	T4	T1	T2	Т3	Т3	T4	T1	T2	Т3
Taux de rotation															
Ensemble	12,0	12,1	11,8	12,3	12,8	12,4	12,8	12,8	12,9	13,1	12,3	12,5	12,4	12,7	13,0
Industrie	5,6	5,3	4,9	5,0	4,6	3,5	3,5	3,6	3,5	3,6	4,0	4,0	4,0	3,9	3,9
Construction	4,9	4,9	5,0	4,6	4,5	3,3	3,6	3,5	3,3	3,5	4,3	4,4	4,4	4,1	4,1
Tertiaire	14,6	14,8	14,2	15,1	15,9	16,6	17,1	17,3	17,4	17,7	15,8	16,2	16,1	16,5	17,0
Taux d'entrée (*)															
Ensemble	12,2	12,3	11,9	12,4	13,0	12,7	12,9	12,9	13,0	13,3	12,5	12,7	12,5	12,8	13,2
Industrie	5,8	5,5	4,9	5,0	4,6	3,7	3,6	3,5	3,4	3,8	4,3	4,1	4,0	3,9	4,1
Construction	5,0	5,0	4,9	4,7	4,5	3,5	3,7	3,6	3,3	3,5	4,4	4,5	4,4	4,2	4,1
Tertiaire	14,7	15,0	14,5	15,3	16,1	16,9	17,3	17,4	17,5	17,9	16,0	16,4	16,3	16,6	17,2
Taux d'entrée en CDD															
Ensemble	9,0	9,3	9,0	9,6	10,2	10,2	10,6	10,7	10,8	11,1	9,8	10,1	10,0	10,3	10,8
Industrie	3,6	3,5	3,3	3,5	3,2	2,4	2,4	2,3	2,3	2,6	2,7	2,7	2,7	2,6	2,8
Construction	2,9	3,1	3,0	2,8	2,5	1,3	1,5	1,4	1,3	1,4	2,3	2,5	2,4	2,2	2,0
Tertiaire	11,2	11,6	11,1	12,1	12,9	16,9	17,3	17,4	17,5	17,9	12,9	13,3	13,3	13,8	14,4
Taux d'entrée en CDI															
Ensemble	3,1	3,0	3,0	2,8	2,8	2,4	2,4	2,3	2,2	2,2	2,7	2,6	2,5	2,4	2,4
Industrie	2,2	2,0	1,7	1,5	1,4	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2	1,5	1,4	1,3	1,3	1,3
Construction	2,1	1,9	1,9	1,9	2,0	2,1	2,3	2,2	2,1	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0	2,1
Tertiaire	3,5	3,4	3,4	3,2	3,2	14,0	14,5	14,7	14,9	15,3	3,1	3,0	3,0	2,8	2,8
Part des CDD dans les embauches															
Ensemble	74,4	75,9	75,2	77,4	80,6	80,8	81,6	82,5	83,1	83,6	78,4	79,5	79,9	81,0	81,7
Industrie	62,5	64,3	65,7	68,7	68,5	64,9	65,0	66,4	65,6	67,4	64,1	64,8	66,7	66,1	68,2
Construction	58,3	61,5	61,4	58,9	55,8	38,2	39,0	38,5	37,7	38,2	52,3	54,4	54,0	52,3	49,9
Tertiaire	76,3	77,6	76,7	79,0	80,3	82,8	83,6	84,4	85,1	85,6	80,5	81,4	81,7	82,9	83,7
	70,5	77,0	, 0,,	75,0	00,5	02,0	05,0	04,4	05,1	05,0	00,5	01,4	01,7	02,3	05,7
Taux de sortie (*)	11.0	11.0	11.6	12.1	12.7	12.2	12.6	12.7	12.0	12.0	12.1	12.2	12.2	12.6	12.0
Ensemble	11,8	11,9	11,6	12,1	12,7	12,2	12,6	12,7	12,8	12,9	12,1	12,3	12,3	12,6	12,8
Industrie	5,3	5,2	4,9	5,1	4,6	3,3 3,1	3,4	3,6 3,4	3,6 3,3	3,4 3,5	3,8 4,2	3,8 4,3	4,0	3,9 4,0	3,7
Construction	4,9 14,4	4,8 14,6	5,0 14,0	4,5 15,0	4,5 15,7	16,9	3,4 17,3	3,4 17,4	3,3 17,5	3,5 17,9	15,6	16,0	4,4 15,9	16,4	4,1 16,7
	14,4	14,0	14,0	13,0	15,7	10,5	17,5	17,4	17,5	17,3	15,0	10,0	13,5	10,4	10,7
Taux de fin de CDD															
Ensemble	7,9	8,1	7,8	8,5	9,0	9,3	9,6	9,7	10,0	10,1	8,8	9,0	9,0	9,4	9,7
Industrie	2,6	2,4	2,1	2,4	2,2	1,7	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	2,1	2,1	1,9
Construction	1,7	1,9	1,9	1,8	1,9	0,6	0,9	1,0	0,9	0,8	1,3	1,5	1,5	1,4	1,5
Tertiaire	10,2	10,4	9,9	11,0	11,7	12,9	13,3	13,5	13,9	14,1	11,8	12,2	12,1	12,7	13,2
Taux de démission															
Ensemble	2,0	1,8	1,9	1,7	1,7	1,3	1,3	1,2	1,2	1,1	1,5	1,5	1,5	1,4	1,3
Industrie	1,2	1,2	1,1	1,1	0,9	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,7	0,7	0,7	0,6	0,5
Construction	1,4	1,2	1,5	1,2	1,2	1,1	1,0	1,0	0,9	0,9	1,3	1,1	1,3	1,1	1,1
Tertiaire	2,2	2,1	2,1	1,9	1,9	1,6	1,6	1,5	1,4	1,4	1,8	1,8	1,7	1,6	1,6
Taux de licenciement économique															
Ensemble	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
Industrie	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1
Construction	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Tertiaire	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Taux de licenciement															
autre qu'économique															
Ensemble	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	0,5	0,5
Industrie	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Construction	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Tertiaire	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6
Taux de fin de période d'essai															
Ensemble	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4
Industrie	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2
Construction	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2
Tertiaire	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6
Taux de départ en retraite															
Ensemble	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2
Industrie	0,1	0,1	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2
Construction	0,2	0,2	0,2	0,4	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3
Tertiaire	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2
	0,1	٥,١	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2

Source : Dares, DMMO-EMMO, données 2012 provisoires.

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

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

Note : la prise en compte des répondants retardataires et de corrections supplémentaires apportées à certaines déclarations peut conduire à une révision des séries trimestrielles antérieures.

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

dans un contexte de montée en charge de l'usage des ruptures conventionnelles depuis 2008 (entre le 4e trimestre 2011 et le 3e trimestre 2012, le taux de ruptures conventionnelles trimestrielles a été en moyenne de 0,2 %, données brutes (1)).

Le taux de fin de période d'essai se réduit de 0,1 point et s'établit à 0,4 %. Les sorties pour départ à la retraite diminuent très modérément suite au relèvement progressif des âges de départ (graphique 5, encadré 1).

## Samuel Ettouati, Xavier Paraire (Dares).

#### Encadré 1

## ÉVOLUTION DU TAUX DE DÉPART EN RETRAITE : L'IMPACT DU RELÈVEMENT PROGRESSIF DES ÂGES DE DÉPART

La loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites relève l'âge légal de départ à la retraite de 60 à 62 ans et la limite d'âge ouvrant droit à une pension de retraite sans décote de 65 à 67 ans. Ces relèvements sont progressifs (tableau A): l'âge minimum de départ à la retraite passe de 60 ans pour les générations nées avant juillet 1951 à 62 ans pour les générations nées après 1955. De même, l'âge de départ à taux plein passe progressivement de 65 ans pour ceux nés avant juillet 1951 à 67 ans pour ceux nés à partir du 1er janvier 1955.

Tableau A • Âge minimum de départ à la retraite et âge de départ à taux plein en fonction de l'année de naissance pour les salariés du privé et les fonctionnaires hors «catégories actives».

Date de naissance	Âge légal de départ à la retraite	Âge de départ à taux plein
Avant le 1er juillet 1951	60 ans	65 ans
Entre le 1 <sup>er</sup> Juillet 1951 et le 31 décembre 1951	60 ans et 4 mois	65 ans et 4 mois
En 1952	60 ans et 9 mois	65 ans et 9 mois
En 1953	61 ans et 2 mois	66 ans et 2 mois
En 1954	61 ans et 7 mois	66 ans et 7 mois
En 1955 et après	62 ans	67 ans

Source : loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, modifiée par la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 – art 88.

Cette réforme devrait entraîner une hausse progressive de l'âge moyen de liquidation de la retraite entre juillet 2011 et décembre 2016, période de relèvement des âges de départ. De ce fait, cette réforme devrait également avoir un impact sur les taux de sortie pour départ en retraite.

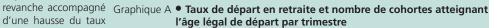
## Le taux de sortie pour départ en retraite devrait diminuer jusque fin 2016, avec toutefois des fluctuations d'un trimestre à l'autre.

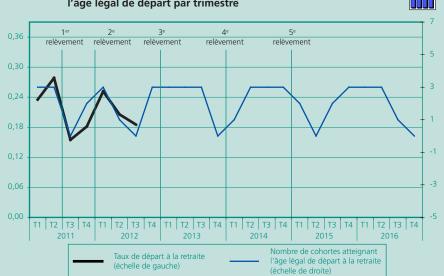
Lorsque l'âge légal de la retraite est progressivement relevé et que les cohortes successives de personnes arrivant à l'âge légal sont de mêmes tailles, le nombre trimestriel de départs en retraite devrait être temporairement réduit. Toutefois, si le nombre de cohortes concernées par le relèvement de l'âge légal est variable pendant la période transitoire, comme cela est observé avec la réforme de 2010, la diminution temporaire du nombre de départs en retraite peut s'accompagner trimestre après trimestre de fluctuations sensibles.

De fait, le premier relèvement de l'âge légal de départ à la retraite au 1<sup>er</sup> juillet 2011 s'est accompagné d'une baisse du taux de sortie pour départ à la retraite de 0,1 point au 3<sup>e</sup> trimestre 2011 (graphique A). Le taux de sortie pour retraite s'est ensuite relevé le trimestre suivant pour atteindre 0,18 %, après 0,15 %. Le deuxième relèvement au 1<sup>er</sup> janvier 2012 s'est en

revanche accompagné Grap d'une hausse du taux de départ à la retraite au 1er trimestre 2012, le taux retrouvant 0,36 le niveau observé avant le premier relèvement (0,25 %).

Cette évolution peu 0,24 intuitive de prime abord s'explique par le nombre variable de cohortes atteignant l'âge légal de liquidation trimestre après suite à trimestre, la réforme. Le tableau B montre pour chaque génération (définie par son mois de naissance) le trimestre à partir duquel elle peut liquider sa pension de retraite.





Sources : Dares, EMMO-DMMO ; loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, modifiée par la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 – art 88. Données 2012 provisoires. Champ : établissements du secteur concurrentiel (hors agricole) de 10 salariés ou plus ; France métropolitaine.

(1) Du fait de la création récente du dispositif, les séries sur le taux de ruptures conventionnelles ne présentent pas un recul suffisant pour effectuer une correction des variations saisonnières.

Tableau B ● Trimestre à partir duquel peut être liquidée la pension de retraite, en fonction du mois de naissance

Mois de naissance		Trimestre de l'âge de départ à la retraite			
	WOIS de Haissance	Avant réforme	Avec réforme		
1951	Janvier Février Mars	2011 T1	2011 T1		
	Avril Mai Juin	2011 T2	2011 T2		
	Juillet Août Septembre	2011 T3	2011 T4		
	Octobre Novembre Décembre	2011 T4	2012 T1 2012 T2		
1952	Janvier Février Mars	2012 T1	2012 T4		
	Avril Mai Juin	2012 T2	2013 T1		
	Juillet Août Septembre	2012 T3	2013 T2		
	Octobre Novembre Décembre	2012 T4	2013 T3		
	Janvier Février Mars	2013 T1	2014 T1 2014 T2		
1953	Avril Mai Juin	2013 T2	2014 T3		
	Juillet Août Septembre	2013 T3	2014 T4		
	Octobre Novembre Décembre	2013 T4	2015 T1		
	Janvier Février Mars	2014 T1	2015 T3		
1954	Avril Mai Juin	2014 T2	2015 T4		
	Juillet Août Septembre	2014 T3	2016 T1		
	Octobre Novembre Décembre	2014 T4	2016 T2		
1955	Janvier Février Mars	2015 T1	2016 T3 2017 T1		
	Avril Mai Juin	2015 T2	2017 T2		
	Juillet Août Septembre	2015 T3	2017 T3		
	Octobre Novembre Décembre	2015 T4	2017 T4		

### Suite encadré 1

Le tableau C présente le nombre de cohortes, définies par leur mois de naissance, atteignant l'âge légal de départ à la retraite pour chaque trimestre de 2011 à 2016. Avec le relèvement progressif de l'âge légal de départ à la retraite, le nombre de cohortes est variable d'un trimestre à l'autre (colonne b). Lorsque le nombre de cohortes atteignant l'âge légal de la retraite baisse entre deux trimestres (colonne c), le taux de sortie pour départ à la retraite tend « mécaniquement » à baisser car le nombre de nouveaux salariés susceptibles de liquider leur retraite est plus faible. À l'inverse, si le nombre de cohortes augmente d'un trimestre à l'autre, il s'ensuit une hausse du taux de départ à la retraite.

Tableau C ● Nombre de cohortes atteignant l'âge légal de départ à la retraite au cours d'un trimestre

		Nombre de cohortes atteignant l'âge légal avant la réforme (a)	Nombre de cohortes atteignant l'âge légal après la réforme (b)	Variation trimestrielle du nombre de cohortes atteignant l'âge légal avec la réforme (c)
2011	T1	3	3	0
	T2	3	3	0
	T3	3	0	-3
	T4	3	2	2
2012	T1	3	3	1
	T2	3	1	-2
	T3	3	0	-1
	T4	3	3	3
2013	T1	3	3	0
	T2	3	3	0
	T3	3	3	0
	T4	3	0	-3
2014	T1	3	1	1
	T2	3	3	2
	T3	3	3	0
	T4	3	3	0
2015	T1	3	2	-1
	T2	3	0	-2
	T3	3	2	2
	T4	3	3	1
2016	T1	3	3	0
	T2	3	3	0
	T3	3	1	-2
	T4	3	0	-1

Lecture : au 4º trimestre 2011, suite à la réforme, 2 cohortes atteignent l'âge légal de départ à la retraite contre 0 le trimestre précédent ; sans la réforme il y en aurait eu 3.

Source : loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites, modifiée par la loi n° 2011-1906 du 21 décembre 2011 de financement de la sécurité sociale pour 2012 – art 88.

# Les variations du nombre de cohortes atteignant l'âge légal semblent expliquer pour une bonne part les variations du taux de départ en retraite

Le graphique A présente l'évolution du nombre de cohortes atteignant l'âge légal de départ à la retraite entre le 1er trimestre 2011 et le 4er trimestre 2016 et l'évolution observée du taux de départ à la retraite entre le 1er trimestre 2011 et le 3er trimestre 2012. Les deux courbes suivent une évolution parallèle. Ainsi au 3er trimestre 2011, le nombre de cohortes atteignant l'âge légal de départ à la retraite est nul alors qu'il était de 3 le trimestre précédent. Le nombre de nouvelles cohortes susceptibles de liquider leur retraite diminue donc d'un trimestre à l'autre et le taux de départ en retraite recule également nettement entre les deux trimestres. Le trimestre suivant, 2 cohortes atteignent l'âge légal de départ à la retraite contre 0 le trimestre précédent. Le nombre de nouvelles cohortes susceptibles de liquider leur retraite augmente donc d'un trimestre à l'autre (+2) et le taux de départ à la retraite augmente également légèrement. Au 1er trimestre 2012, trimestre du deuxième relèvement, le nombre de nouvelles cohortes susceptibles de liquider leur retraite continue d'augmenter (3 contre 2 auparavant) et le taux de départ en retraite augmente à nouveau. Aux 2e et 3er trimestres 2012, le nombre de nouvelles cohortes susceptibles de liquider leur retraite continue d'augmenter (1 puis 0 contre 3 au 1er trimestre) et le taux de départ en retraite diminue.

Les variations du nombre de cohortes atteignant l'âge légal de départ à la retraite semblent donc expliquer en grande partie les fluctuations du taux de départ à la retraite au cours des derniers trimestres.

#### **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 50000 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.

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). Les CVS sont révisées chaque trimestre. La prise en compte de répondants retardataires et de corrections supplémentaires apportées à certaines déclarations peut également conduire à une révision des séries trimestrielles antérieures.

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 contrats à durée déterminée comprennent les contrats en alternance 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 et à la préretraite, les fins de période d'essai, les ruptures conventionnelles et d'autres motifs de sortie (accident, décès, non déclaration,...).

> Nombre total d'entrées d'une période Taux d'entrée = Nombre de salariés, en moyenne sur la période Nombre total de sorties d'une période Taux de sortie = Nombre de salariés, en moyenne sur la période Taux d'entrée + taux de sortie Taux de rotation = 2

#### Pour en savoir plus

[1] Paraire X., (2012), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2011 : une rotation élevée dans le tertiaire », Dares Analyses n° 059, septembre.

[2] Finot J., (2012) « L'emploi intérimaire au 3º trimestre 2012 : la baisse se poursuit », Dares Indicateurs n° 098, décembre.

Des séries plus longues sont disponibles sur le site : Accueil > Etudes, recherche, Statistiques de la DARES > Statistiques > Emploi > Les séries statistiques

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi et de la santé.

Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares), 39-43, quai André Citroën, 75902 Paris cedex 15. www.travail.gouv.fr (Rubrique Études, Recherche, Statistiques 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 et de la santé - 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.

