Dares
Analyses
DÉCEMBRE 2014 • N° 094
publication de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

# LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2013

## Forte augmentation des entrées en CDD dans le tertiaire

**En 2013, 83,6% des embauches ont été réalisées en contrat à durée déterminée, soit une hausse de 2,3 points par rapport à 2012. Dans le tertiaire, la part des CDD dans les embauches augmente également et atteint 85,3%. Dans l'industrie et la construction, les CDD représentent respectivement 67,9 % et 60,6 % des recrutements, en très légère baisse.**

**Le taux d'entrée en CDD, qui rapporte les embauches en CDD à l'emploi salarié moyen, se situe à 49,0 %, en hausse de 6,4 points par rapport à 2012. Cette tendance est portée par le tertiaire (+8,5 points), l'industrie et la construction ayant des évolutions opposées mais de plus faible ampleur. Le taux d'entrée en CDI s'établit quant à lui à 9,6 %, en baisse de 0,2 point.**

**Alors que le taux d'entrée en CDD augmente pour toutes les classes d'âge, le taux d'entrée en CDI recule pour les 15-24 ans et pour les 25-49 ans.**

**Les CDD d'une durée très courte sont plus nombreux. La moitié des CDD échus en 2013 ont duré 10 jours ou moins, contre 14 jours ou moins en 2012. Ce phénomène touche principalement le tertiaire.**

**Les taux de démission de CDD et de CDI reculent chacun de 0,2 point. Toutes les classes d'âge sont touchées. La baisse concerne particulièrement les ouvriers peu qualifiés. Seuls les employés peu qualifiés font exception avec un taux de démission de CDI en légère hausse.**

En 2013, pour l'ensemble des établissements du secteur concurrentiel (hors agriculture) de France métropolitaine, 83,6 % des embauches ont été réalisées en CDD (+2,3 points par rapport à 2012), (tableau 1). Dans le tertiaire, principal pourvoyeur de ce type de contrat, la part des CDD dans les embauches s'élève à 85,3 %, en hausse également de 2,3 points. Elle baisse en revanche légèrement dans l'industrie et la construction (respectivement -0,5 point et -1,0 point), avec 67,9 % et 60,6 % d'embauches en CDD en 2013.

Quels que soient la taille et le secteur, la majorité des recrutements de l'année sont effectués en CDD. Seuls les établissements de la construction employant 50 salariés ou plus font exception : les recrutements en CDD y restent minoritaires (41,6 %). La part des embauches en CDD y progresse toutefois de 1,8 point par rapport à l'année précédente.

### Le taux d'embauche en CDD est en forte progression dans le tertiaire

Le taux d'entrée en CDD augmente à nouveau en 2013, à un rythme encore plus marqué qu'en 2012 : +6,4 points par rapport à 2012, après +2,9 points entre 2011 et 2012. Cette tendance s'inscrit sur le long terme : depuis 2000, les embauches en CDD se multiplient [1]. En 2013, pour 100 emplois salariés présents en moyenne sur l'année, 49 recrutements ont été réalisés en CDD (souvent de courte durée et induisant une rotation sur les postes).

DARES

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
MINISTÈRE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET DU DIALOGUE SOCIAL

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

En %

| | Établissements de 1 à 9 salariés | | Établissements de 10 à 49 salariés | | Établissements de 50 salariés ou plus | | Ensemble des établissements | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) |
| **Taux de rotation** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 71,0 | 15,3 | 55,5 | 6,0 | 54,3 | 3,0 | 58,5 | 6,6 |
| Industrie | 32,3 | -1,1 | 20,0 | -0,4 | 13,2 | -0,6 | 16,8 | -0,9 |
| Construction | 29,7 | -0,4 | 20,7 | 1,8 | 12,2 | -1,1 | 21,4 | 0,1 |
| Tertiaire | 82,0 | 18,9 | 68,9 | 7,5 | 72,8 | 3,6 | 73,9 | 8,5 |
| **Part des CDD dans les embauches*** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 84,7 | 4,1 | 79,9 | 1,6 | 85,2 | 1,9 | 83,6 | 2,3 |
| Industrie | 70,8 | -3,4 | 65,8 | -1,2 | 67,9 | 1,3 | 67,9 | -0,5 |
| Construction | 68,1 | -2,3 | 59,2 | -0,4 | 41,6 | 1,8 | 60,6 | -1,0 |
| Tertiaire | 86,3 | 4,4 | 81,8 | 1,8 | 86,8 | 1,6 | 85,3 | 2,3 |
| **Taux d'entrée en CDD** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 60,0 | 14,7 | 44,8 | 5,4 | 46,4 | 3,3 | 49,0 | 6,4 |
| Industrie | 23,0 | -2,2 | 13,0 | -0,8 | 8,7 | -0,6 | 11,2 | -1,1 |
| Construction | 19,9 | -1,2 | 12,6 | 1,4 | 5,0 | -0,4 | 12,9 | -0,2 |
| Tertiaire | 70,6 | 18,5 | 56,9 | 7,0 | 63,5 | 4,0 | 63,3 | 8,5 |
| **Taux de sortie de CDD**** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 57,2 | 15,4 | 42,5 | 5,9 | 44,7 | 3,5 | 46,9 | 6,8 |
| Industrie | 19,5 | -1,4 | 11,1 | -0,1 | 7,7 | -0,4 | 9,7 | -0,6 |
| Construction | 16,8 | -1,1 | 10,2 | 1,2 | 4,0 | -0,1 | 10,7 | -0,1 |
| Tertiaire | 67,9 | 19,2 | 54,6 | 7,6 | 61,5 | 4,3 | 61,0 | 8,9 |
| **Taux de sortie pour fin de CDD** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 54,7 | 15,7 | 40,4 | 6,0 | 43,2 | 3,7 | 45,0 | 7,0 |
| Industrie | 16,4 | -0,8 | 9,8 | 0,0 | 7,1 | -0,3 | 8,7 | -0,4 |
| Construction | 14,4 | -0,8 | 8,5 | 1,0 | 3,3 | 0,0 | 9,1 | 0,0 |
| Tertiaire | 65,4 | 19,5 | 52,2 | 7,6 | 59,7 | 4,5 | 58,9 | 9,1 |
| **Taux de démission de CDD** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 1,4 | -0,4 | 1,2 | 0,0 | 0,6 | -0,1 | 0,9 | -0,2 |
| Industrie | 1,9 | -0,4 | 0,7 | -0,2 | 0,2 | -0,1 | 0,5 | -0,2 |
| Construction | 1,6 | -0,3 | 1,1 | 0,1 | 0,3 | 0,0 | 1,0 | -0,1 |
| Tertiaire | 1,3 | -0,4 | 1,3 | 0,0 | 0,8 | -0,1 | 1,1 | -0,2 |
| **Taux d'entrée en CDI** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 10,8 | 0,0 | 11,3 | 0,3 | 8,1 | -0,6 | 9,6 | -0,2 |
| Industrie | 9,5 | 0,7 | 6,8 | 0,0 | 4,1 | -0,5 | 5,3 | -0,4 |
| Construction | 9,3 | 0,4 | 8,7 | 1,1 | 7,0 | -1,2 | 8,4 | 0,2 |
| Tertiaire | 11,2 | -0,3 | 12,7 | 0,2 | 9,7 | -0,7 | 10,9 | -0,3 |
| **Taux de sortie de CDI***** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 14,1 | 0,6 | 12,6 | 0,2 | 9,5 | -0,2 | 11,4 | 0,1 |
| Industrie | 12,7 | 0,8 | 9,1 | 0,1 | 5,9 | 0,3 | 7,3 | 0,2 |
| Construction | 13,5 | 1,2 | 10,0 | -0,1 | 8,4 | -0,5 | 10,7 | 0,2 |
| Tertiaire | 14,3 | 0,5 | 13,7 | 0,2 | 10,9 | -0,4 | 12,6 | 0,0 |
| **Taux de démission de CDI** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 5,6 | -0,1 | 5,3 | -0,2 | 3,4 | -0,3 | 4,5 | -0,2 |
| Industrie | 4,3 | -0,2 | 3,1 | -0,1 | 1,3 | -0,2 | 2,0 | -0,2 |
| Construction | 5,8 | 1,0 | 3,6 | -0,6 | 2,8 | -0,5 | 4,1 | 0,0 |
| Tertiaire | 5,7 | -0,3 | 6,1 | -0,2 | 4,3 | -0,4 | 5,2 | -0,3 |
| **Taux de licenciement économique de CDI** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 1,1 | 0,1 | 0,5 | 0,0 | 0,3 | 0,1 | 0,6 | 0,1 |
| Industrie | 1,4 | 0,2 | 0,8 | 0,1 | 0,6 | 0,2 | 0,7 | 0,1 |
| Construction | 1,2 | -0,2 | 0,5 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,7 | -0,1 |
| Tertiaire | 1,1 | 0,2 | 0,4 | 0,0 | 0,2 | 0,0 | 0,5 | 0,1 |
| **Taux de licenciement autre qu'économique de CDI** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 1,6 | 0,2 | 1,9 | 0,1 | 1,9 | 0,0 | 1,8 | 0,1 |
| Industrie | 1,4 | 0,3 | 1,4 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 1,2 | 0,0 |
| Construction | 1,5 | -0,1 | 2,1 | 0,1 | 2,2 | 0,0 | 2,0 | 0,0 |
| Tertiaire | 1,6 | 0,2 | 2,0 | 0,1 | 2,2 | 0,0 | 2,0 | 0,1 |
| **Taux de rupture conventionnelle** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 2,6 | 0,2 | 1,5 | 0,0 | 0,7 | 0,0 | 1,4 | 0,1 |
| Industrie | 2,5 | 0,3 | 1,2 | 0,0 | 0,6 | 0,0 | 0,9 | 0,0 |
| Construction | 2,2 | 0,0 | 1,5 | 0,1 | 0,9 | 0,1 | 1,6 | 0,0 |
| Tertiaire | 2,7 | 0,3 | 1,6 | 0,0 | 0,7 | 0,0 | 1,5 | 0,1 |
| **Taux de fin de période d'essai de CDI** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 1,4 | 0,0 | 1,8 | 0,2 | 1,0 | -0,1 | 1,3 | 0,0 |
| Industrie | 0,8 | -0,4 | 0,8 | -0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,4 | -0,1 |
| Construction | 0,9 | 0,1 | 0,8 | 0,1 | 0,5 | -0,1 | 0,8 | 0,1 |
| Tertiaire | 1,5 | 0,0 | 2,2 | 0,3 | 1,4 | -0,2 | 1,7 | 0,0 |
| **Taux de départ à la retraite de CDI** | | | | | | | | |
| Tous secteurs | 0,9 | 0,1 | 0,9 | 0,2 | 1,3 | 0,3 | 1,1 | 0,2 |
| Industrie | 1,0 | 0,2 | 1,2 | 0,2 | 1,6 | 0,4 | 1,5 | 0,3 |
| Construction | 0,8 | 0,4 | 1,0 | 0,2 | 1,3 | 0,2 | 1,0 | 0,3 |
| Tertiaire | 0,9 | 0,0 | 0,8 | 0,2 | 1,2 | 0,3 | 1,0 | 0,2 |

Source : Dares, DMMO-EMMO.

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

Note 2 : la différence entre les taux d'entrée et les taux de sortie de CDI et de CDD 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 9 salariés. Cette différence n'est pas commentée.

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

* Les embauches correspondent aux entrées en CDI et en CDD (hors transferts entre établissements).

** Certains motifs de sortie de CDD sont comptabilisés dans le total des sorties de CDD mais n'apparaissent pas dans le détail. Il s'agit des licenciements, de la retraite, de la fin de période d'essai et des autres cas (accident, décès, non déclaration,...).

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

Lecture : en 2013, tous secteurs confondus, 83,6 % des embauches sont des CDD dans l'ensemble des établissements ; la part des CDD dans les embauches augmente de 2,3 points par rapport à 2012.

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

Le taux d'entrée en CDD diffère fortement d'un secteur à l'autre : 63,3 % dans le tertiaire, contre seulement 11,2 % dans l'industrie et 12,9 % dans la construction. Ces écarts se sont amplifiés en un an sous l'effet d'une forte hausse du taux d'entrée en CDD dans le tertiaire (+8,5 points) et d'une diminution dans l'industrie (-1,1 point) et la construction (-0,2 point).

Le taux d'entrée en CDD est également plus élevé dans les plus petits établissements : 60 % pour ceux de 1 à 9 salariés, contre 44,8 % pour ceux de 10 à 49 salariés et 46,4 % pour ceux de 50 salariés ou plus. Dans la construction et l'industrie, le taux d'entrée en CDD décroît avec la taille de l'établissement. Dans le tertiaire en revanche, si le taux d'entrée en CDD est maximal dans les établissements de 1 à 9 salariés (70,6 %), il est plus fort dans les établissements de 50 salariés ou plus (63,5 %) que dans ceux de 10 à 49 salariés (56,9 %).

Dans le tertiaire, le taux d'embauche en CDD augmente sur un an quelle que soit la taille d'établissement, mais davantage pour les plus petits. Dans l'industrie, la baisse du taux d'entrée en CDD concerne tous les établissements quelle que soit leur taille. Dans la construction le taux d'entrée en CDD recule pour les établissements de 1 à 9 salariés et pour ceux de 50 salariés ou plus. Il progresse dans les établissements de 10 à 49 salariés.

Les niveaux et les évolutions des taux de sortie de CDD sont fortement liés à ceux des taux d'entrée, ce qui traduit l'importance de la rotation sur les postes. Ainsi, en 2013, la hausse du taux de sortie de CDD (+6,8 points) est proche de celle du taux d'entrée et le taux de sortie s'établit à 46,9 %. Comme le taux d'entrée en CDD, le taux de sortie est nettement plus élevé dans le tertiaire (61,0 %, en hausse de 8,9 points), que dans la construction (10,7 %, en baisse de 0,1 point) et dans l'industrie (9,7 %, en baisse de 0,6 point).

La quasi-totalité des CDD vont jusqu'au terme prévu par le contrat. Le taux de sortie pour fin de CDD est de 45,0 %, en hausse de 7,0 points. Cette hausse est essentiellement portée par le tertiaire, où le taux de sortie pour fin de CDD s'élève à 58,9 % et augmente de 9,1 points. Le deuxième motif de sortie de CDD est la démission. Le taux de démission de CDD est de 0,9 % (0,5 % dans l'industrie, 1,0 % dans la construction et 1,1 % dans le tertiaire). Par rapport à 2012, la sortie de CDD par démission baisse de 0,2 point. Tous les secteurs sont concernés par cette diminution.

## Les CDD sont de plus en plus courts

Pour la moitié des personnes ayant terminé un CDD en 2013, la durée du contrat a été de 10 jours ou moins, contre 14 jours ou moins en 2012 (tableau 2). Depuis 2000, la durée des CDD est de plus en plus courte [2]. En 2013, un quart d'entre eux n'ont pas dépassé pas les 2 jours. C'était également le cas en 2012. Les niveaux et les évolutions de ces durées sont très différents selon les secteurs d'activité. Ils sont beaucoup plus courts dans le tertiaire, où la moitié des CDD dure 8 jours ou moins en 2013 (12 jours en 2012). Dans l'industrie et la construction, ces durées médianes des CDD échus sont respectivement de 62 jours et 90 jours en 2013. La baisse globale de la durée des CDD est principalement portée par la progression des CDD courts dans le tertiaire.

Tableau 2 • **Durée des CDD échus* en 2013**

En jours

| | Premier quartile des durées | | Médiane des durées | | Troisième quartile des durées | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Industrie | 22 | (1) | 62 | (1) | 222 | (26) |
| Construction | 32 | (0) | 90 | (-1) | 260 | (16) |
| Tertiaire | 2 | (0) | 8 | (-4) | 31 | (-10) |
| **Ensemble** | **2** | **(0)** | **10** | **(-4)** | **37** | **(-16)** |

* Parmi les CDD échus en 2013, certains ont commencé en 2012.

Lecture : en 2013, la durée médiane des CDD échus est de 10 jours (la moitié des CDD échus ont duré 10 jours ou moins), soit 4 jours de moins qu'en 2012.

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

Source : Dares, DMMO-EMMO.

## Les recrutements réalisés en CDI reculent à nouveau

En 2013, les établissements du secteur concurrentiel (hors agriculture), de France métropolitaine ayant des salariés, ont un taux d'entrée en CDI de 9,6 % : pour 100 salariés présents en moyenne sur l'année, un peu moins de 10 recrutements en CDI ont été réalisés dans l'année. Ce taux d'entrée en CDI recule de 0,2 point entre 2012 et 2013, après une baisse de 1,2 point entre 2011 et 2012 [3].

Le taux d'embauche en CDI reste stable dans les établissements de 1 à 9 salariés (10,8 %) ; il gagne 0,3 point dans ceux de 10 à 49 salariés (11,3 %) et perd 0,6 point dans les établissements de 50 salariés ou plus (8,1 %). Il est plus élevé dans le tertiaire (10,9 %) que dans la construction (8,4 %) ou l'industrie (5,3 %). Par rapport à l'année précédente, le taux d'entrée en CDI baisse dans l'industrie et le tertiaire (-0,4 point et -0,3 point), baisse portée par les établissements de 50 salariés ou plus. Il progresse en revanche de 0,2 point dans la construction.

En 2013, le taux de sortie de CDI, qui rapporte les ruptures de CDI à l'emploi salarié moyen, s'établit à 11,4 %, en progression de 0,1 point sur un an. Il est plus faible dans l'industrie (7,3 %) que dans la construction (10,7 %) ou le tertiaire (12,6 %). Il est aussi en moyenne plus faible pour les plus gros

établissements (9,5 % pour les établissements de 50 salariés ou plus, 12,6 % dans ceux de 10 à 49 salariés et 14,1 % dans les établissements de 1 à 9 salariés). Le taux de sortie de CDI est stable dans le tertiaire alors qu'il augmente de 0,2 point dans l'industrie et la construction. Il se replie légèrement dans les établissements de 50 salariés ou plus, à la différence des établissements de plus petite taille.

La démission est le premier motif de sortie de CDI. En 2013, le taux de démission de CDI est de 4,5 %, en baisse de 0,2 point. Les sorties de CDI pour ce motif sont plus fréquentes dans le tertiaire (5,2 %, contre 4,1 % dans la construction et 2,0 % dans l'industrie). Elles sont aussi plus fréquentes dans les établissements de 1 à 9 salariés (5,6 %) et dans ceux de 10 à 49 salariés (5,3 %) que dans les établissements de 50 salariés ou plus (3,4 %). Le taux de démission de CDI baisse quelle que soit la taille et pour quasiment tous les secteurs d'activité, sauf dans la construction.

Les licenciements pour motif autre qu'économique constituent le deuxième motif de sortie de CDI. Les salariés en CDI licenciés pour une raison autre qu'économique représentent 1,8 % de l'ensemble des salariés (contre 1,7 % en 2012). La rupture conventionnelle et la fin de la période d'essai de CDI concernent respectivement 1,4 % et 1,3 % des salariés. 1,1 % des salariés sortent de CDI pour départ à la retraite et 0,6 % pour licenciement économique.

## Le taux de rotation est en forte hausse dans le tertiaire

Un indicateur synthétique usuel de l'intensité des mouvements de main-d'œuvre est le taux de rotation, moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie pour l'ensemble des contrats (CDD ou CDI). En 2013, le taux de rotation est de 58,5 %, en hausse de 6,6 points par rapport à l'année précédente. De façon cohérente avec les évolutions des taux d'entrée et de sortie en CDD et CDI, cette augmentation est essentiellement portée par la progression des taux d'entrée en CDD et de sortie de CDD dans le secteur tertiaire.

C'est dans les établissements de 1 à 9 salariés que le taux de rotation est le plus élevé (71,0 % contre 55,5 % dans les établissements de 10 à 49 salariés et 54,3 % dans ceux de 50 salariés ou plus). Le taux de rotation augmente en 2013 quelle que soit la taille de l'établissement.

Le taux de rotation de la main-d'œuvre continue de croître dans le tertiaire (+8,5 points), où il est le plus élevé (73,9 %), tout particulièrement dans les établissements de 1 à 9 salariés (+18,9 points). Il est en légère progression dans la construction (+0,1 point) sous l'effet d'une hausse des mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 à 49 salariés. Il ne baisse que dans l'industrie (-0,9 point), pour toutes les tailles d'établissements.

## La progression des CDD dans le tertiaire s'inscrit dans une tendance de moyen terme

L'année 2013 s'inscrit dans la tendance des années passées. Le taux de rotation, qui était de 45,0 % en 2009, n'a cessé de croître depuis (+13,5 points). Cette hausse est entièrement portée par le tertiaire, où le taux de rotation a gagné 17,6 points entre 2009 et 2013. Dans l'industrie et la construction, en revanche, les mouvements de main-d'œuvre sont restés relativement stables : en cinq ans, le taux de rotation a perdu 2,2 points dans le premier secteur et 0,5 point dans le second.

La croissance des mouvements de main-d'oeuvre dans le tertiaire est due aux seuls CDD : le taux d'entrée en CDD y a gagné 18,6 points depuis 2009. Cette évolution est spécifique à ce secteur. Dans l'industrie et la construction, en effet, le taux d'entrée en CDD est resté relativement stable entre 2009 et 2013 (+1,1 point et -1,2 point). S'agissant des CDI, en revanche, les trois secteurs suivent la même tendance : le taux d'entrée en CDI progresse légèrement en 2010 ; il se replie ensuite à deux exceptions près (l'industrie en 2011 et la construction en 2013).

## Les contrastes sont plus marqués à un niveau sectoriel plus détaillé

Dans un premier groupe de secteurs détaillés, les embauches se font de façon quasi-systématique en CDD. C'est le cas des « arts, spectacles et activités récréatives » dans le secteur « autres activités de services » et de l'« édition, audiovisuel et diffusion » dans le secteur « informatique et communication », pour lesquels la part des CDD dans les embauches atteint respectivement 98,0 % et 96,2 % (tableau 3). Ces secteurs connaissent les plus fortes hausses de taux d'entrée et de sortie en 2013, de sorte que le taux de rotation gagne 108,9 points dans les « arts, spectacles et activités récréatives » et 86,4 points dans l'« édition, audiovisuel et diffusion », pour atteindre des niveaux de 436,5 % et 257,0 %. Cette hausse des mouvements de main-d'œuvre est due aux seuls CDD. En 2013, 18,0 % des recrutements en CDD ont eu lieu dans ces deux secteurs (encadré 2).

À l'inverse, la part des CDD dans les embauches est la plus faible pour la « fabrication de matériels de transports » (47,1 %), pour la « production et

Tableau 3 • **Mouvements de main-d'œuvre par secteur d'activité en 2013**

En %

| | Taux de rotation | CDD | | | | | CDI | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | Part de CDD dans les embauches | Taux d'entrée | Taux de sortie** | Taux de sortie pour fin de CDD | Taux de démission | Taux d'entrée | Taux de sortie *** | Taux de démission | Taux de licenciement économique | Taux de licenciement autre qu'économique | Taux de rupture conventionnelle | Taux de fin de période d'essai | Taux de départ à la retraite |
| **Industries extratives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution** | **12,9** | **58,1** | **7,7** | **6,4** | **5,7** | **0,3** | **5,6** | **6,1** | **1,5** | **0,2** | **1,0** | **0,6** | **0,2** | **2,1** |
| Industries extractives | 10,4 | 53,4 | 4,9 | 4,1 | 3,7 | 0,3 | 4,2 | 7,6 | 2,1 | 0,7 | 1,2 | 1,1 | 0,1 | 1,7 |
| Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné | 8,8 | 40,9 | 3,9 | 3,1 | 2,9 | 0,2 | 5,7 | 4,9 | 1,1 | 0,0 | 0,2 | 0,1 | 0,0 | 3,1 |
| Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution | 17,9 | 69,0 | 12,5 | 10,5 | 9,3 | 0,4 | 5,6 | 7,3 | 1,8 | 0,3 | 1,8 | 1,1 | 0,4 | 0,9 |
| **Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac** | **35,2** | **79,8** | **28,4** | **25,5** | **22,6** | **1,6** | **7,2** | **9,3** | **3,4** | **0,5** | **1,4** | **1,3** | **0,9** | **1,0** |
| **Cokéfaction et raffinage** | **10,3** | **57,2** | **4,7** | **4,4** | **4,1** | **0,2** | **3,5** | **7,9** | **1,3** | **2,3** | **0,3** | **0,1** | **0,1** | **3,0** |
| **Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatique ; fabrication de machines** | **11,0** | **56,3** | **6,0** | **5,0** | **4,5** | **0,2** | **4,6** | **6,4** | **1,7** | **0,7** | **0,9** | **0,8** | **0,3** | **1,6** |
| Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques | 10,3 | 52,7 | 5,3 | 4,5 | 4,2 | 0,2 | 4,7 | 6,0 | 1,6 | 0,7 | 0,7 | 0,7 | 0,3 | 1,4 |
| Fabrication d'équipements électriques | 10,3 | 57,1 | 5,4 | 4,9 | 4,4 | 0,2 | 4,1 | 6,2 | 1,3 | 0,4 | 1,2 | 0,7 | 0,3 | 1,7 |
| Fabrication de machines et équipements n.c.a. | 12,0 | 58,2 | 6,8 | 5,5 | 4,8 | 0,2 | 4,9 | 6,7 | 1,9 | 0,7 | 0,9 | 0,8 | 0,3 | 1,7 |
| **Fabrication de matériels de transports** | **7,8** | **47,1** | **3,3** | **2,9** | **2,7** | **0,1** | **3,7** | **5,7** | **1,1** | **1,2** | **0,8** | **0,4** | **0,1** | **1,6** |
| **Fabrication d'autres produits industriels** | **14,5** | **63,7** | **9,0** | **7,5** | **6,8** | **0,3** | **5,1** | **7,5** | **2,0** | **0,8** | **1,3** | **1,0** | **0,4** | **1,5** |
| Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure | 22,6 | 76,4 | 16,8 | 15,0 | 14,1 | 0,4 | 5,2 | 8,3 | 2,3 | 1,5 | 1,2 | 1,0 | 0,4 | 1,5 |
| Travail du bois, industries du papier et imprimerie | 15,5 | 66,2 | 9,8 | 8,3 | 7,0 | 0,5 | 5,0 | 7,9 | 2,0 | 1,1 | 1,6 | 1,0 | 0,4 | 1,4 |
| Industrie chimique | 15,1 | 65,6 | 10,0 | 8,7 | 8,2 | 0,2 | 5,2 | 6,2 | 1,6 | 0,6 | 0,9 | 0,6 | 0,2 | 1,7 |
| Industrie pharmaceutique | 11,8 | 66,2 | 7,7 | 6,6 | 6,1 | 0,2 | 3,9 | 5,3 | 1,4 | 1,2 | 0,8 | 0,5 | 0,2 | 0,9 |
| Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques | 12,2 | 66,9 | 7,7 | 6,3 | 5,7 | 0,2 | 3,8 | 6,7 | 1,5 | 0,7 | 1,3 | 1,0 | 0,3 | 1,4 |
| Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements | 11,5 | 57,5 | 6,2 | 4,8 | 4,1 | 0,3 | 4,6 | 7,4 | 2,0 | 0,6 | 1,3 | 1,0 | 0,4 | 1,7 |
| Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements | 17,5 | 57,8 | 10,0 | 8,6 | 7,7 | 0,4 | 7,3 | 9,1 | 2,7 | 0,6 | 1,3 | 1,3 | 0,6 | 1,4 |
| **Construction** | **21,4** | **60,6** | **12,9** | **10,7** | **9,1** | **1,0** | **8,4** | **10,7** | **4,1** | **0,7** | **2,0** | **1,6** | **0,8** | **1,0** |
| **Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles** | **42,9** | **76,9** | **32,9** | **30,4** | **28,5** | **1,0** | **9,9** | **12,5** | **4,9** | **0,6** | **2,1** | **1,8** | **1,7** | **0,8** |
| **Transports et entreposage** | **25,2** | **67,4** | **17,1** | **14,9** | **13,5** | **0,6** | **8,3** | **10,2** | **3,6** | **0,6** | **2,5** | **0,9** | **0,8** | **1,2** |
| **Hébergement et restauration** | **103,5** | **75,8** | **78,4** | **76,2** | **70,0** | **3,1** | **25,0** | **27,5** | **14,4** | **0,5** | **3,1** | **2,3** | **5,6** | **0,5** |
| **Information et communication** | **83,4** | **87,0** | **72,5** | **72,3** | **71,4** | **0,3** | **10,9** | **11,0** | **4,8** | **0,6** | **1,3** | **1,5** | **1,5** | **0,8** |
| Édition, audiovisuel et diffusion | 257,0 | 96,2 | 247,2 | 247,9 | 246,3 | 0,3 | 9,7 | 9,1 | 2,9 | 0,8 | 1,2 | 1,7 | 1,2 | 0,6 |
| Télécommunications | 9,8 | 59,3 | 5,1 | 5,0 | 4,4 | 0,3 | 3,5 | 6,0 | 1,1 | 0,5 | 0,7 | 0,5 | 0,5 | 2,4 |
| Activités informatiques et services d'information | 20,7 | 32,5 | 6,9 | 6,2 | 5,5 | 0,2 | 14,3 | 14,0 | 7,2 | 0,5 | 1,6 | 1,8 | 2,0 | 0,3 |
| **Activités financières et assurances** | **15,8** | **65,7** | **10,3** | **9,1** | **8,5** | **0,3** | **5,4** | **6,7** | **1,9** | **0,3** | **0,9** | **0,7** | **0,6** | **1,7** |
| **Activités immobilières** | **27,1** | **68,4** | **18,8** | **16,4** | **15,3** | **0,7** | **8,7** | **10,4** | **3,4** | **0,5** | **1,2** | **2,1** | **1,1** | **1,4** |
| **Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien** | **81,4** | **84,1** | **69,0** | **66,5** | **64,2** | **1,0** | **13,1** | **14,4** | **5,1** | **0,6** | **2,7** | **1,6** | **2,0** | **0,8** |
| Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques | 25,5 | 57,4 | 14,9 | 13,1 | 12,0 | 0,6 | 11,1 | 11,9 | 4,6 | 0,7 | 1,4 | 2,0 | 1,6 | 0,8 |
| Recherche-développement scientifique | 19,7 | 80,7 | 15,9 | 14,7 | 13,5 | 0,5 | 3,8 | 5,1 | 1,8 | 0,9 | 0,3 | 0,5 | 0,2 | 1,2 |
| Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques | 145,8 | 88,2 | 127,3 | 128,3 | 126,1 | 0,8 | 17,1 | 18,9 | 7,2 | 0,8 | 2,3 | 2,1 | 5,1 | 0,6 |
| Activités de services administratifs et de soutien | 118,0 | 87,7 | 104,4 | 100,8 | 97,5 | 1,4 | 14,7 | 16,2 | 5,4 | 0,5 | 3,9 | 1,2 | 1,9 | 0,8 |
| **Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale** | **108,4** | **92,4** | **101,0** | **98,6** | **96,8** | **1,0** | **8,3** | **9,0** | **4,1** | **0,2** | **1,3** | **0,8** | **0,8** | **1,4** |
| Administration publique | 15,6 | 79,0 | 12,1 | 10,7 | 10,0 | 0,4 | 3,2 | 5,1 | 0,7 | 0,0 | 0,4 | 0,3 | 0,1 | 3,2 |
| Enseignement | 53,5 | 85,6 | 46,3 | 44,5 | 42,9 | 1,0 | 7,8 | 8,4 | 3,8 | 0,3 | 0,8 | 1,3 | 0,7 | 1,1 |
| Activités pour la santé humaine | 115,7 | 93,2 | 108,5 | 106,1 | 104,7 | 0,7 | 7,9 | 8,9 | 4,5 | 0,2 | 1,1 | 0,7 | 0,7 | 1,3 |
| Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement | 145,7 | 93,4 | 137,3 | 134,4 | 132,1 | 1,2 | 9,7 | 10,1 | 4,6 | 0,1 | 1,7 | 0,9 | 1,0 | 1,2 |
| **Autres activités de services** | **176,3** | **94,8** | **168,0** | **164,6** | **161,8** | **1,5** | **9,2** | **10,9** | **4,9** | **0,5** | **1,1** | **2,0** | **0,9** | **0,7** |
| Arts, spectacles et activités récréatives | 436,5 | 98,0 | 428,3 | 426,1 | 423,9 | 1,2 | 8,8 | 9,9 | 4,7 | 0,5 | 1,0 | 1,8 | 0,9 | 0,5 |
| Autres activités de services | 64,4 | 85,6 | 56,1 | 52,0 | 49,1 | 1,6 | 9,4 | 11,3 | 5,1 | 0,5 | 1,1 | 2,1 | 0,9 | 0,8 |

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

* Les embauches correspondent aux entrées en CDI et en CDD (hors transferts entre établissements).

** Certains motifs de sortie de CDD sont comptabilisés dans le total des sorties de CDD mais n'apparaissent pas dans le détail. Il s'agit des licenciements, de la retraite, de la fin de période d'essai et des autres cas (accident, décès, non déclaration,...).

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

Lecture : pour 100 emplois salariés présents en moyenne sur l'année, les établissements des « arts, spectacles et activités récréatives » ont réalisé 436,5 mouvements de main-d'œuvre en 2013.

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

Source : Dares, DMMO-EMMO.

distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné » (40,9 %) et pour les « télécommunications » (59,3 %). En lien avec ce recours relativement limité aux CDD, le taux de rotation est inférieur à 10 % dans ces secteurs. Ces caractéristiques de recours aux CDD et de taux de rotation se retrouvent à des degrés divers dans l'ensemble des secteurs industriels, mais aussi dans la « construction », les « activités financières et d'assurance », les « activités immobilières », les « activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques » et l'« administration publique *(1)* ». Elles se retrouvent également dans les « activités informatiques et services d'information ». Toutefois, ce secteur présente une particularité : la démission de CDI est le premier motif de sortie, tous types de contrats confondus, et non la fin de CDD.

Le recours aux CDI est beaucoup plus important qu'en moyenne dans l'« hébergement et restauration », les « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques » et les « activités de services administratifs et de soutien ». Le taux d'entrée en CDI s'y situe respectivement à 25,0 %, 17,1 % et 14,7 %. Dans ces trois secteurs, le recours aux CDD est également plus fort qu'en moyenne et le taux de rotation est très élevé (respectivement 103,5 %, 145,8 % et 118,0 %). Les démissions de CDI sont particulièrement fréquentes dans l'« hébergement et restauration » et les « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques ». C'est le cas également des fins de période d'essai. Les licenciements autres qu'économique sont 2 fois plus fréquents dans les « activités de services administratifs et de soutien » qu'au niveau national.

## Le taux d'entrée en CDD augmente pour toutes les classes d'âge

En 2013, la part des CDD dans les embauches est de 86,4 % pour les moins de 25 ans, 81,2 % pour les 25-49 ans et 87,0 % pour les 50 ans ou plus (tableau 4), en hausse respectivement de 0,8 point, 3,4 points et 2,4 points.

Pour les moins de 25 ans, les taux d'entrée, en CDD comme en CDI, sont très élevés (respectivement de 161,6 % et 25,4 %). Les jeunes sont en effet en phase d'insertion professionnelle, avec une forte mobilité sur les postes. Pour les salariés plus expérimentés de 25 à 49 ans, les taux d'entrée s'élèvent à 40,9 % et 9,5 % pour les CDD et les CDI. Pour les 50 ans ou plus, ils se situent plus bas encore, à 27,7 % et 4,1 %. Par rapport à 2012, le taux d'embauche en CDD a augmenté pour toutes les classes d'âge. Le taux d'entrée en CDI recule en revanche pour les 15-24 ans et pour les 25-49 ans ; il augmente légèrement pour les 50 ans et plus.

Les taux de sortie de CDD diminuent également avec l'âge : 150,3 % pour les 15-24 ans, 39,4 % pour les 25-49 ans et 27,5 % pour les 50 ans ou plus. Entre 2012 et 2013, le taux de sortie de CDD augmente pour toutes les classes d'âge, du fait de la progression des fins de CDD. Le taux de démission de CDD recule à l'inverse à tous les âges.

Si le taux de sortie de CDI des 15-24 ans est le plus élevé (19,5 %), il est très proche pour les 25-49 ans et les 50 ans ou plus (respectivement 10,5 % et 10,6 %). Il existe donc une forte spécificité des jeunes. En 2013, seules les sorties de CDI des 50 ans ou plus s'accroissent (+0,9 point), du fait de l'augmentation des départs à la retraite. Le taux de démission de CDI est quant à lui en recul pour toutes les classes d'âge.

## Les femmes sont plus souvent recrutées en CDD que les hommes

Les embauches de femmes se font à 86,7 % en CDD, à 79,9 % pour les hommes. Sur un an, cette part des CDD dans les embauches augmente toutefois un peu plus pour les hommes (+3,3 points) que pour les femmes (+1,7 point).

En 2013, le taux d'entrée en CDD pour les femmes est de 61,4 % (+6,0 points) et pour les hommes de 38,9 % (+6,7 points). Ce résultat reflète d'abord la part prépondérante des femmes dans le tertiaire, qui recourt de façon importante aux CDD, alors que les hommes sont majoritaires dans l'industrie ou la construction, qui privilégient l'emploi intérimaire en cas de recours à des contrats temporaires. Les taux de recrutement en CDI sont proches entre les femmes et les hommes : respectivement 9,4 % (-0,4 point sur un an) et 9,8 % (-0,1 point).

Le taux de sortie de CDD est de 59,0 % (+6,6 points) pour les femmes et de 37,0 % (+6,9 points) pour les hommes. Comme pour les entrées en CDI, les taux de sorties sont beaucoup plus proches : 11,3 % pour les femmes (stable) et 11,5 % pour les hommes (+0,2 point). Tous contrats confondus, les démissions reculent pour les femmes et pour les hommes.

La mobilité des femmes les plus jeunes est particulièrement forte. En 2013, le taux d'entrée en CDD des femmes de moins de 25 ans s'établit à 232,0 %, en hausse de 12,0 points. Leur taux d'entrée en CDI est de 28,5 %, en recul de 1,4 point.

## Les ouvriers peu qualifiés sont plus touchés par le recul des démissions en CDD et CDI

Les ouvriers peu qualifiés sont toujours plus souvent embauchés en CDD que les autres catégories socioprofessionnelles (89,1 %), (tableau 5).

*(1) La fonction publique est exclue du champ des mouvements de main-d'œuvre, l'« administration publique » couvre donc ici notamment les caisses de sécurité sociale.*

Tableau 4 • **Mouvements de main-d'œuvre par sexe et par âge**

En %

| | Moins de 25 ans | | De 25 à 49 ans | | 50 ans ou plus | | Tous âges confondus | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) |
| **Taux de rotation** | | | | | | | | |
| Femmes | 251,2 | 12,6 | 58,0 | 5,0 | 39,9 | 5,9 | 70,6 | 6,1 |
| Hommes | 124,4 | 2,4 | 43,8 | 7,4 | 30,8 | 7,0 | 48,6 | 6,9 |
| Ensemble | 178,5 | 7,0 | 50,1 | 6,5 | 35,0 | 6,4 | 58,5 | 6,6 |
| **Part des CDD dans les embauches*** | | | | | | | | |
| Femmes | 89,1 | 1,0 | 84,5 | 2,3 | 89,3 | 1,4 | 86,7 | 1,7 |
| Hommes | 82,5 | 0,3 | 77,6 | 4,8 | 84,3 | 4,1 | 79,9 | 3,3 |
| Ensemble | 86,4 | 0,8 | 81,2 | 3,4 | 87,0 | 2,4 | 83,6 | 2,3 |
| **Taux d'entrée en CDD** | | | | | | | | |
| Femmes | 232,0 | 12,0 | 49,2 | 5,3 | 33,0 | 5,1 | 61,4 | 6,0 |
| Hommes | 109,3 | 1,8 | 34,2 | 7,5 | 23,2 | 6,3 | 38,9 | 6,7 |
| Ensemble | 161,6 | 6,4 | 40,9 | 6,6 | 27,7 | 5,7 | 49,0 | 6,4 |
| **Taux de sortie de CDD**** | | | | | | | | |
| Femmes | 219,2 | 15,2 | 47,4 | 5,5 | 32,9 | 5,7 | 59,0 | 6,6 |
| Hommes | 99,2 | 3,4 | 32,9 | 7,6 | 22,9 | 6,5 | 37,0 | 6,9 |
| Ensemble | 150,3 | 8,6 | 39,4 | 6,8 | 27,5 | 6,1 | 46,9 | 6,8 |
| **Taux de sortie pour fin de CDD** | | | | | | | | |
| Femmes | 210,0 | 16,7 | 45,8 | 5,7 | 32,2 | 5,8 | 57,0 | 6,8 |
| Hommes | 91,6 | 4,2 | 31,5 | 7,6 | 22,3 | 6,6 | 35,2 | 7,0 |
| Ensemble | 142,1 | 9,7 | 37,9 | 6,8 | 26,9 | 6,2 | 45,0 | 7,0 |
| **Taux de démission de CDD** | | | | | | | | |
| Femmes | 4,9 | -0,8 | 0,8 | -0,1 | 0,3 | 0,0 | 1,0 | -0,2 |
| Hommes | 3,8 | -0,8 | 0,7 | -0,1 | 0,2 | -0,1 | 0,9 | -0,1 |
| Ensemble | 4,2 | -0,8 | 0,7 | -0,1 | 0,2 | -0,1 | 0,9 | -0,2 |
| **Taux d'entrée en CDI** | | | | | | | | |
| Femmes | 28,5 | -1,4 | 9,0 | -0,5 | 3,9 | 0,1 | 9,4 | -0,4 |
| Hommes | 23,1 | 0,0 | 9,9 | -0,1 | 4,3 | 0,1 | 9,8 | -0,1 |
| Ensemble | 25,4 | -0,6 | 9,5 | -0,3 | 4,1 | 0,1 | 9,6 | -0,2 |
| **Taux de sortie de CDI***** | | | | | | | | |
| Femmes | 22,6 | -0,6 | 10,3 | -0,3 | 10,0 | 0,7 | 11,3 | 0,0 |
| Hommes | 17,2 | -0,2 | 10,7 | 0,0 | 11,2 | 1,0 | 11,5 | 0,2 |
| Ensemble | 19,5 | -0,4 | 10,5 | -0,1 | 10,6 | 0,9 | 11,4 | 0,1 |
| **Taux de démission de CDI** | | | | | | | | |
| Femmes | 13,1 | -0,2 | 4,6 | -0,3 | 1,8 | 0,0 | 4,6 | -0,2 |
| Hommes | 8,8 | -0,4 | 4,7 | -0,3 | 1,7 | -0,1 | 4,3 | -0,2 |
| Ensemble | 10,6 | -0,3 | 4,7 | -0,3 | 1,7 | -0,1 | 4,5 | -0,2 |
| **Taux de licenciement économique de CDI** | | | | | | | | |
| Femmes | 0,1 | 0,0 | 0,6 | 0,1 | 0,6 | 0,0 | 0,5 | 0,1 |
| Hommes | 0,2 | -0,2 | 0,5 | 0,1 | 0,8 | 0,2 | 0,6 | 0,1 |
| Ensemble | 0,2 | -0,1 | 0,6 | 0,1 | 0,7 | 0,1 | 0,6 | 0,1 |
| **Taux de licenciement autre qu'économique de CDI** | | | | | | | | |
| Femmes | 2,1 | 0,1 | 1,6 | 0,1 | 1,6 | 0,0 | 1,6 | 0,1 |
| Hommes | 2,0 | 0,0 | 2,0 | 0,1 | 1,8 | 0,1 | 1,9 | 0,1 |
| Ensemble | 2,0 | 0,0 | 1,8 | 0,1 | 1,7 | 0,1 | 1,8 | 0,1 |
| **Taux de rupture conventionnelle** | | | | | | | | |
| Femmes | 1,6 | 0,1 | 1,6 | 0,0 | 0,9 | 0,0 | 1,4 | 0,0 |
| Hommes | 1,5 | 0,2 | 1,5 | 0,1 | 0,8 | -0,1 | 1,3 | 0,1 |
| Ensemble | 1,6 | 0,1 | 1,5 | 0,1 | 0,9 | 0,0 | 1,4 | 0,1 |
| **Taux de fin de période d'essai de CDI** | | | | | | | | |
| Femmes | 5,1 | -0,4 | 1,1 | -0,1 | 0,4 | 0,1 | 1,3 | -0,1 |
| Hommes | 4,2 | 0,4 | 1,3 | 0,0 | 0,5 | 0,1 | 1,4 | 0,0 |
| Ensemble | 4,6 | 0,0 | 1,2 | 0,0 | 0,5 | 0,1 | 1,3 | 0,0 |
| **Taux de départ à la retraite de CDI** | | | | | | | | |
| Femmes | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 3,8 | 0,6 | 1,0 | 0,2 |
| Hommes | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,5 | 1,0 | 1,1 | 0,3 |
| Ensemble | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 0,0 | 4,2 | 0,8 | 1,1 | 0,2 |

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

* Les embauches correspondent aux entrées en CDI et en CDD (hors transferts entre établissements).

** Certains motifs de sortie de CDD sont comptabilisés dans le total des sorties de CDD mais n'apparaissent pas dans le détail. Il s'agit des licenciements, de la retraite, de la fin de période d'essai et des autres cas (accident, décès, non déclaration,...).

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

Lecture : en 2013, pour 100 salariés de moins de 25 ans, les établissements ont recruté 161,6 personnes de moins de 25 ans en CDD et 25,4 en CDI.

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

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

En revanche, les ouvriers qualifiés sont maintenant la catégorie socioprofessionnelle pour laquelle l'embauche en CDD est la moins fréquente (74,2 %).

En 2013, le taux d'entrée en CDD progresse pour toutes les catégories socioprofessionnelles. La hausse la plus forte se situe chez les cadres : +10,4 points (tableau 4). Cette hausse n'est due qu'à deux secteurs : les « arts, spectacles et activités récréatives » et l'« édition, audiovisuel et diffusion ». Le taux d'entrée en CDD est également en forte progression pour les employés qualifiés et les employés peu qualifiés (respectivement +8,6 points et +5,6 points).

Les taux de sortie de CDD sont également en hausse dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Les augmentations les plus importantes sont observées pour les cadres (+10,8 points) et les employés qualifiés (+10,1 points).

En 2013, les taux de démission de CDD et de CDI des ouvriers peu qualifiés reculent, en particulier en CDI (respectivement -0,8 point et -0,9 point). Dans toutes les autres catégories socioprofessionnelles, les taux de démission de CDD et de CDI reculent ou stagnent. Seul le taux de démission de CDI des employés peu qualifiés augmente légèrement, de 0,1 point.

Tableau 5 • **Mouvements de main-d'œuvre par catégorie socioprofessionnelle**

En %

| | Cadres | | Professions intermédiaires | | Employés qualifiés | | Employés peu qualifiés | | Ouvriers qualifiés | | Ouvriers peu qualifiés | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) | 2013 | Évolution annuelle 2013/2012 (en point) |
| Taux de rotation | 40,3 | 10,8 | 39,6 | 4,3 | 98,3 | 9,1 | 77,1 | 6,2 | 35,8 | 2,4 | 91,0 | 1,5 |
| Part des CDD dans les embauches* | 78,5 | 8,0 | 84,5 | 2,7 | 85,2 | 2,0 | 85,0 | 0,6 | 74,2 | 1,3 | 89,1 | 1,7 |
| Taux d'entrée en CDD | 31,5 | 10,4 | 33,7 | 4,7 | 84,0 | 8,6 | 66,1 | 5,6 | 26,4 | 2,0 | 81,7 | 2,5 |
| Taux de sortie de CDD** | 31,0 | 10,8 | 32,3 | 4,5 | 80,6 | 10,1 | 63,8 | 5,8 | 23,9 | 2,3 | 77,4 | 3,5 |
| Taux de sortie pour fin de CDD | 30,7 | 10,8 | 31,5 | 4,5 | 77,3 | 10,5 | 61,0 | 6,1 | 22,1 | 2,4 | 73,3 | 4,8 |
| Taux de démission de CDD | 0,2 | 0,0 | 0,5 | 0,0 | 1,6 | -0,3 | 1,3 | -0,2 | 0,9 | -0,1 | 2,1 | -0,8 |
| Taux d'entrée en CDI | 8,6 | -0,2 | 6,2 | -0,3 | 14,6 | -0,6 | 11,7 | 0,4 | 9,2 | 0,1 | 10,0 | -1,4 |
| Taux de sortie de CDI*** | 9,6 | 0,5 | 7,0 | -0,3 | 17,5 | 0,2 | 12,8 | 0,5 | 12,1 | 0,5 | 12,8 | -1,7 |
| Taux de démission de CDI | 3,6 | -0,3 | 2,7 | -0,4 | 7,3 | -0,2 | 5,7 | 0,1 | 4,4 | -0,1 | 4,2 | -0,9 |
| Taux de licenciement économique de CDI | 0,6 | 0,2 | 0,4 | 0,1 | 0,8 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,8 | 0,1 | 0,5 | -0,2 |
| Taux de licenciement autre qu'économique de CDI | 1,2 | 0,2 | 0,9 | 0,0 | 2,2 | 0,2 | 2,3 | 0,0 | 2,3 | 0,0 | 3,1 | -0,3 |
| Taux de rupture conventionnelle | 1,4 | 0,0 | 1,0 | 0,0 | 2,5 | 0,2 | 1,0 | 0,2 | 1,4 | 0,0 | 1,1 | 0,0 |
| Taux de fin de période d'essai de CDI | 0,8 | 0,0 | 0,7 | -0,1 | 2,4 | -0,2 | 2,4 | 0,2 | 1,0 | 0,1 | 1,2 | -0,2 |
| Taux de départ à la retraite de CDI. | 1,2 | 0,3 | 1,0 | 0,2 | 1,3 | 0,2 | 0,6 | 0,1 | 1,4 | 0,4 | 1,0 | 0,0 |

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

* Les embauches correspondent aux entrées en CDI et en CDD (hors transferts entre établissements).

** Certains motifs de sortie de CDD sont comptabilisés dans le total des sorties de CDD mais n'apparaissent pas dans le détail. Il s'agit des licenciements, de la retraite, de la fin de période d'essai et des autres cas (accident, décès, non déclaration,...).

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

Lecture : en 2013, pour 100 salariés cadres, les établissements ont recruté 31,5 cadres en CDD et 8,6 en CDI.

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

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

**Philippe Bourieau, Xavier Paraire, Olivier Sanzeri (Dares).**

## Pour en savoir plus

[1] Barlet M., Minni C. (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », *Dares Analyses* n° 056, juillet.

[2] Picart C. (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », *Insee références* « Emploi et salaires », Édition 2014.

[3] Paraire X. (2014), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2012. Recul des recrutements en CDI dans tous les secteurs », *Dares Analyses* n° 003, janvier.

[4] Estrade M.A. (2008), « Une prospective socio-économique du travail et de l'emploi peu qualifié », *Insee références* « L'emploi, nouveaux enjeux », Édition 2008.

Encadré 1

## 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.

Les **entrées en CDI** comprennent les embauches en contrat à durée indéterminée.

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

Les **sorties de CDI** comprennent toutes les ruptures de CDI, tous motifs confondus (démission, licenciement économique et pour motif personnel, départ à la retraite, fin de période d'essai, rupture conventionnelle et autres motifs non détaillés ici).

Les **sorties de CDD** comprennent toutes les ruptures de CDD, tous motifs confondus (fin de CDD, démission et autres motifs non détaillés ici).

Pour une période et un contrat de travail (CDI ou CDD) donnés, le **taux d'entrée (respectivement de sortie)** est le nombre total d'embauches sous ce contrat de travail durant la période (respectivement de sorties de ce contrat de travail) rapporté à l'effectif salarié moyen sur la période (CDD et CDI pris ensemble).

$$\text{Taux d'entrée en CDI} = \frac{\text{nombre total d'entrées en CDI d'une période}}{\text{nombre de salariés, en moyenne sur la période}}$$

$$\text{Taux de sortie en CDI} = \frac{\text{nombre total d'entrées en CDI d'une période}}{\text{nombre de salariés, en moyenne sur la période}}$$

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 chaque type de contrat, la différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi de ce type de contrat : d'une part, la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate ; d'autre part, les transformations de CDD en CDI ne sont pas relevées. Cette différence n'est donc pas commentée.

Le **taux de rotation (ou turn-over)** est la moyenne du taux d'entrée total (ensemble des CDD et CDI) et du taux de sortie total (CDD et CDI).

### Estimation des taux par tranche d'âge ou par catégorie socioprofessionnelle

Les établissements déclarent dans les DMMO et EMMO leurs effectifs salariés de début et de fin de période, ainsi que leur répartition par sexe. En revanche, les sources DMMO et EMMO ne contiennent pas d'information sur les effectifs salariés en fonction de l'âge ou de la catégorie socioprofessionnelle (l'information sur l'âge et la catégorie socioprofessionnelle n'est renseignée que pour les salariés en entrée ou en sortie). Pour calculer des taux d'entrée et de sortie en fonction de l'âge ou de la catégorie socioprofessionnelle, les effectifs sont estimés à partir de la répartition par âge et par catégorie socioprofessionnelle de l'ensemble des salariés pour le secteur concurrentiel marchand mesurés dans l'enquête Emploi. Cette répartition est appliquée aux effectifs totaux mesurés dans les DMMO et EMMO.

### L'emploi peu qualifié

L'emploi peu qualifié (qui ne nécessite pas un niveau ou une spécialité de diplôme spécifique et dont les compétences requises ne sont pas reconnues ni valorisées) est ici identifié à partir de la nomenclature des PCS (professions et catégories socioprofessionnelles). La distinction selon la qualification de l'emploi est déjà établie pour les ouvriers. La distinction des employés qualifiés et peu qualifiés est faite à partir d'une nomenclature proposée par M.A. Estrade qui s'inspire des travaux d'O. Chardon [4].

Encadré 2

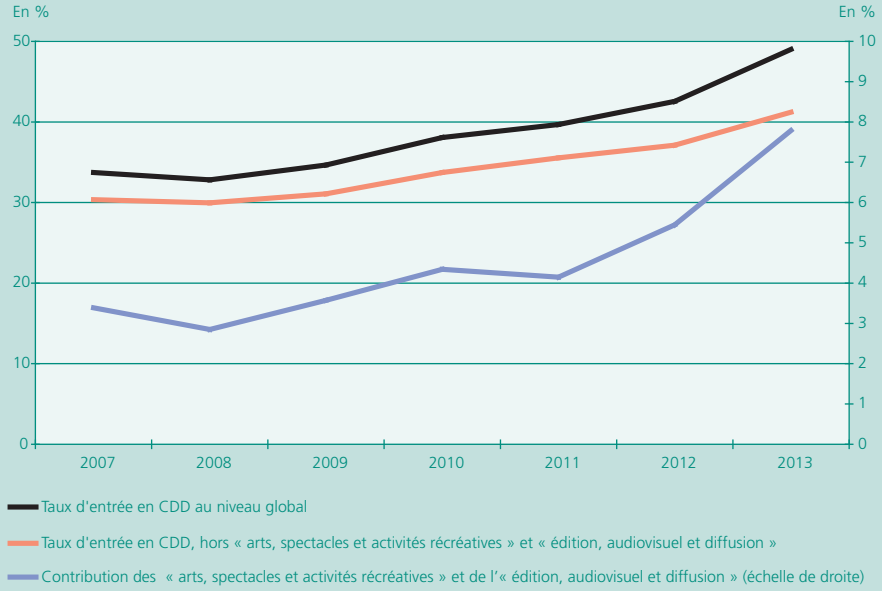
## LES SECTEURS DES « ARTS, SPECTACLES ET ACTIVITÉS RÉCRÉATIVES » ET DE L'« ÉDITION, AUDIOVISUEL ET DIFFUSION » CONTRIBUENT FORTEMENT À LA HAUSSE DES ENTRÉES EN CDD

En termes d'effectifs de salariés, les « arts, spectacles et activités récréatives » et l'« édition, audiovisuel et diffusion » sont des secteurs relativement modestes. Ils représentent respectivement 1,4 % et 1,1 % de l'effectif salarié des établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) de France métropolitaine. Toutefois, ces deux secteurs tirent nettement vers le haut les indicateurs relatifs aux mouvements de main-d'œuvre liés aux CDD. En 2013, le taux d'entrée en CDD est de 49,0 % tous secteurs confondus alors qu'il n'est que de 41,2 % lorsqu'on exclut ces deux secteurs. Leur contribution *(1)* est donc de 7,8 points (graphique A) ; elle était de 3,4 points en 2007.

De fait, la part de ces deux secteurs dans le total des recrutements en CDD s'est nettement accrue ces dernières années, de 12,4 % en 2007 à 13,7 % en 2010 et 18,0 % en 2013. Toutefois, la tendance à la hausse des recrutements en CDD ne se limite pas à ces deux secteurs. Elle est également très forte dans l'ensemble du secteur concurrentiel ; entre 2007 et 2013, le taux d'entrée en CDD, hors « arts, spectacles et activités récréatives » et « édition, audiovisuel et diffusion », gagne 10,9 points.

Dans les secteurs des « arts, spectacles et activités récréatives » et de l'« édition, audiovisuel et diffusion » l'embauche de salariés est réalisée quasi systématiquement en CDD. La part des CDD dans les embauches s'y élève respectivement à 98,0 % et à 96,2 %. Le taux d'entrée en CDI de l'ensemble du champ est donc très peu affecté par les mouvements de main-d'œuvre dans ces deux secteurs.

Graphique A • **Les recrutements en CDD avec ou sans les « arts, spectacles et activités récréatives » et l'« édition, audiovisuel et diffusion »**




### Surreprésentation des établissements de petite taille, des hommes, des 25-49 ans et des cadres

Les « arts, spectacles et activités récréatives » et l'« édition, audiovisuel et diffusion » sont des secteurs atypiques sur plusieurs aspects. Leurs établissements sont plus fréquemment de faible taille : 45,1 % d'entre eux ont de 1 à 9 salariés, contre 26,6 % pour le reste du secteur concurrentiel. La contribution de ces deux secteurs au taux d'entrée en CDD des établissements de 1 à 9 salariés du tertiaire est très élevée (23,1 points en 2013), moindre dans les établissements de 10 à 49 salariés (11,3 points) et faible dans ceux de 50 salariés ou plus (3,0 points), (tableau A).

Dans le secteur concurrentiel, hors agriculture, les femmes sont majoritaires dans les entrées et sorties de CDD. Ce n'est pas le cas dans les « arts, spectacles et activités récréatives » et l'« édition, audiovisuel et diffusion ». La contribution de ces deux secteurs est donc plus forte sur le taux d'entrée en CDD des hommes : 10,1 points contre 4,9 points pour les femmes. Autre spécificité de ces deux secteurs, les mouvements de main-d'œuvre des 25-49 ans y sont particulièrement nombreux. Leur contribution au taux d'entrée en CDD des 25-49 ans s'établit à 9,5 points, alors qu'elle n'est que de 5,9 points pour les moins de 25 ans et de 4,3 points pour les 50 ans ou plus.

*(1) La contribution est définie par la différence entre le taux d'entrée en CDD au niveau global et le taux d'entrée en CDD sans les « arts, spectacles et activités récréatives» et l'« édition, audiovisuel et diffusion ».*

Encadré 2 (suite et fin)

Enfin les « arts, spectacles et activités récréatives » et l'« édition, audiovisuel et diffusion » recrutent une majorité de cadres. La plupart d'entre eux sont recrutés en CDD. Leur contribution au taux d'entrée en CDD des cadres est de 25,6 points. Sans ces deux secteurs, le taux d'entrée des cadres en CDD s'établit à 10,4 %, contre 31,5 % lorsqu'on les prend en compte. Les professions intermédiaires sont concernées dans une moindre mesure : la contribution de ces deux secteurs au taux d'entrée en CDD est de 8,7 points.

Tableau A • **Contribution des « arts, spectacles et activités récréatives » et l'« édition, audiovisuel et diffusion » aux indicateurs de mouvements de main-d'œuvre**

En point

| | Taux de rotation | | Part des CDD dans les embauches | | Taux d'entrée en CDD | | Taux de sortie en CDD | | Taux de sortie pour fin de CDD | | Taux d'entrée en CDI | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Niveau | Évolution | Niveau | Évolution | Niveau | Évolution | Niveau | Évolution | Niveau | Évolution | Niveau | Évolution |
| Tous secteurs | +7,8 | +2,4 | +2,6 | +0,3 | +7,8 | +2,3 | +7,8 | +2,3 | +7,8 | +2,4 | 0,0 | 0,0 |
| Tertiaire | +10,3 | +3,1 | +2,5 | +0,3 | +10,4 | +3,1 | +10,4 | +3,1 | +10,4 | +3,1 | -0,1 | 0,0 |
| Tertiaire 1-9 salariés | +23,1 | +8,8 | +5,4 | +0,2 | +23,1 | +8,8 | +23,1 | +8,9 | +23,2 | +8,9 | 0,0 | -0,1 |
| Tertiaire 10-49 salariés | +11,3 | +4,9 | +3,6 | +1,1 | +11,3 | +4,8 | +11,5 | +4,9 | +11,4 | +4,8 | 0,0 | -0,1 |
| Tertiaire 50 salariés ou plus | +3,0 | -0,9 | +0,7 | -0,3 | +3,0 | -0,9 | +3,1 | -0,8 | +3,1 | -0,8 | -0,1 | 0,0 |
| Femmes | +4,9 | +1,0 | +1,0 | 0 | +4,9 | +0,9 | +4,9 | +1,0 | +4,9 | +0,9 | 0,0 | 0,0 |
| Hommes | +10,1 | +3,6 | +5,3 | +0,9 | +10,1 | +3,6 | +10,2 | +3,5 | +10,1 | +3,5 | 0,0 | 0,0 |
| Moins de 25 ans | +5,8 | +0,3 | +0,5 | 0,0 | +5,9 | +0,3 | +5,9 | +0,4 | +6,0 | +0,3 | -0,2 | 0,0 |
| De 25 à 49 ans | +9,4 | +3,2 | +4,4 | +0,7 | +9,5 | +3,1 | +9,5 | +3,2 | +9,5 | +3,1 | 0,0 | 0,0 |
| 50 ans ou plus | +4,2 | +1,2 | +2,1 | -0,2 | +4,3 | +1,2 | +4,3 | +1,2 | +4,3 | +1,2 | -0,1 | 0,0 |
| Cadres | +25,7 | +10,3 | +37,2 | +6,7 | +25,6 | +10,2 | +25,6 | +10,2 | +25,6 | +10,2 | +0,2 | 0,0 |
| Professions intermédiaires | +8,8 | +2,1 | +4,0 | +0,1 | +8,7 | +2,1 | +8,7 | +2,2 | +8,6 | +2,2 | +0,1 | 0,0 |

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

* Les embauches correspondent aux entrées en CDI et en CDD (hors transferts entre établissements).

** Certains motifs de sortie de CDD sont comptabilisés dans le total des sorties de CDD mais n'apparaissent pas dans le détail. Il s'agit des licenciements, de la retraite, de la fin de période d'essai et des autres cas (accident, décès, non déclaration.

Lecture : en 2013, la contribution des « arts, spectacles et activités récréatives » et de l'« édition, audiovisuel et diffusion » sur le taux de rotation du tertiaire est de 10,3 points ; leur contribution sur l'évolution est de 3,1 points.

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

Source : Dares, DMMO-EMMO.

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 15.
www.travail-emploi.gouv.fr (Rubrique Études, Recherches, Statistiques de la Dares)
Directrice de la publication : Françoise Bouygard.
Rédactrice en chef : Marie Ruault. Secrétariat de rédaction : Marie Avenel, Evelyn Ferreira, Thomas Cayet - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.
Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.
Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr
Abonnement aux avis de parution de la Dares
(http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de,76/avis-de-parution,2063/bulletin,2064/abonnement,13777.html)
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.