

RECU DES TAUX D'ENTRÉE ET DE SORTIE DANS LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU 3^e TRIMESTRE 2014

Au 3^e trimestre 2014, pour les établissements de 1 salarié ou plus, le taux de rotation de la main-d'œuvre, moyenne des taux d'entrée et de sortie, s'établit à 15,0 %. Il est en baisse de 0,6 point par rapport au trimestre précédent.

Le taux d'entrée diminue de 0,7 point pour atteindre 15,0 %, sous l'effet d'une baisse du taux d'entrée en CDD (-0,7 point à 12,6 %), tandis que le taux d'entrée en CDI reste stable à 2,4 %. Le taux de sortie perd également 0,7 point, à 14,9 %, essentiellement sous l'effet de la diminution des sorties pour fin de CDD (-0,7 point).

La part des CDD dans les embauches se replie de 0,7 point après trois années consécutives de hausse. Elle se situe à 83,9 %.

Au 3^e trimestre 2014, les ruptures conventionnelles ont représenté 17,9 % des fins de CDI pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission.

Au 3^e trimestre 2014, le taux de rotation, moyenne des taux d'entrée et de sortie, diminue de 0,6 point dans les établissements de 1 salarié ou plus (1) après neuf trimestres consécutifs de hausse. Il s'établit à 15,0 %, soit un niveau supérieur de 0,1 point à celui observé un an auparavant (tableau 1 et graphique 1). Le taux d'entrée et le taux de sortie reculent de 0,7 point au 3^e trimestre 2014.

Diminution marquée du taux d'entrée en CDD, stabilisation des embauches en CDI

Pour la première fois depuis le début de l'année 2012, le taux d'entrée des établissements de 1 salarié ou plus est en recul. Au 3^e trimestre 2014, il s'établit à 15,0 %, en baisse de 0,7 point par rapport au trimestre précédent. Le taux d'entrée retrouve un niveau équivalent à celui observé au 3^e trimestre 2013.

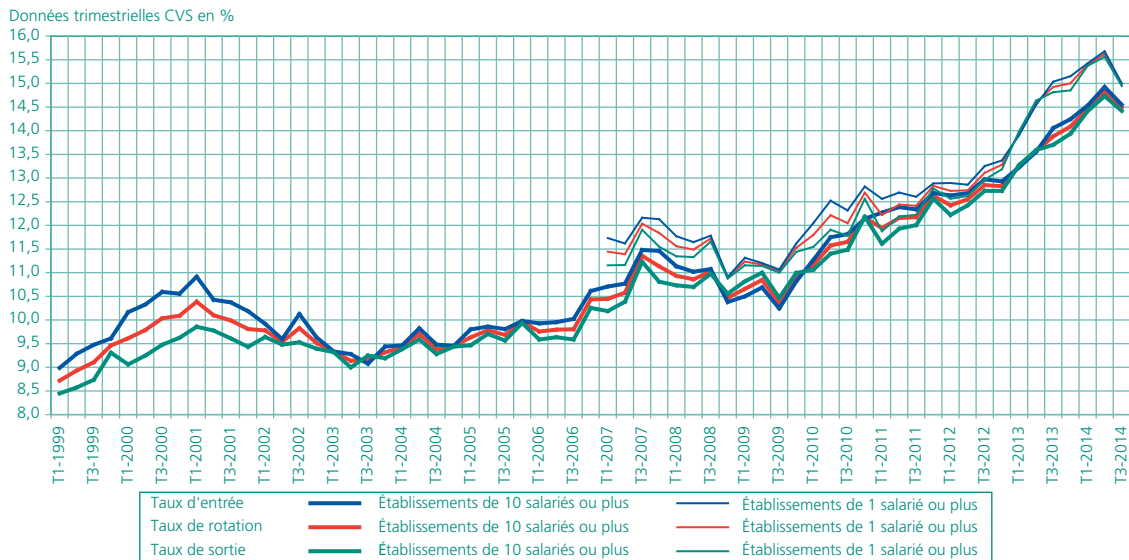
Le taux d'entrée en CDD se replie de 0,7 point. Il s'établit à 12,6 %. Malgré cette baisse, il reste aujourd'hui à un niveau très supérieur à celui observé dans la première moitié des années 2000 (graphique 2).

Le taux d'entrée en CDI des établissements de 1 salarié ou plus stagne au 3^e trimestre 2014. Il se situe à 2,4 %, soit relativement proche de son niveau le plus bas (2,3 % au 1^{er} trimestre 2013). Sur un an, il baisse de 0,1 point (graphique 2).

La part des CDD dans les embauches s'infléchit (-0,7 point), pour atteindre 83,9 % (graphique 3). Elle reste cependant encore très proche de son maximum historique, atteint au 2^e trimestre 2014 (84,6 %).

(1) À compter de cette publication, le champ couvert pour l'analyse des mouvements de main-d'œuvre est celui des établissements de 1 salarié ou plus (encadré 1).

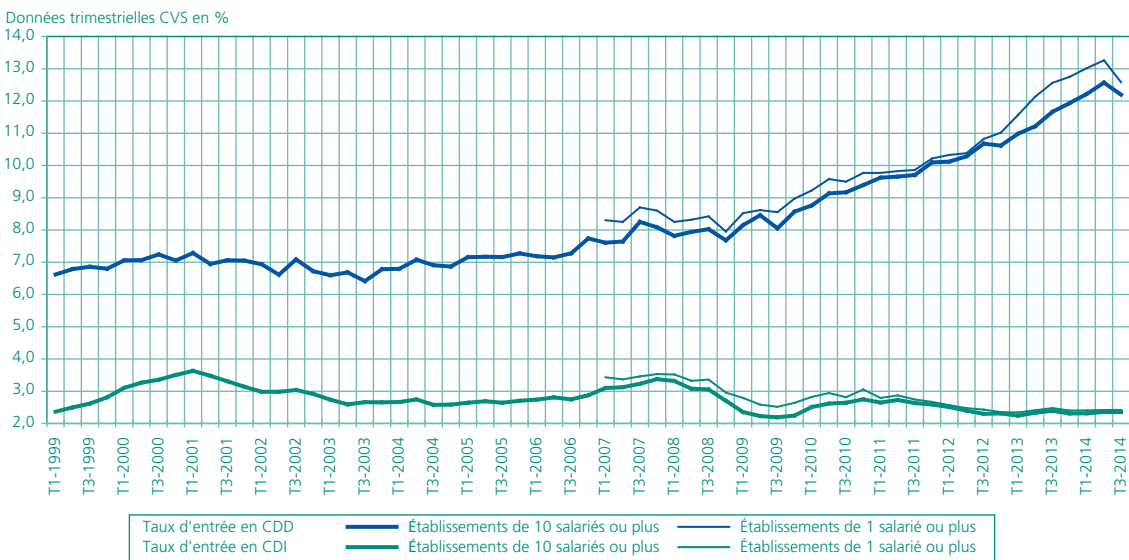
Graphique 1 • **Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 1 salarié et plus***



Source : Dares, DMMO-EMMO (données 2014 provisoires).

* À compter de cette publication, le champ couvert est celui des établissements de 1 salarié ou plus (encadré 1).
Champ : établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) ; France métropolitaine.

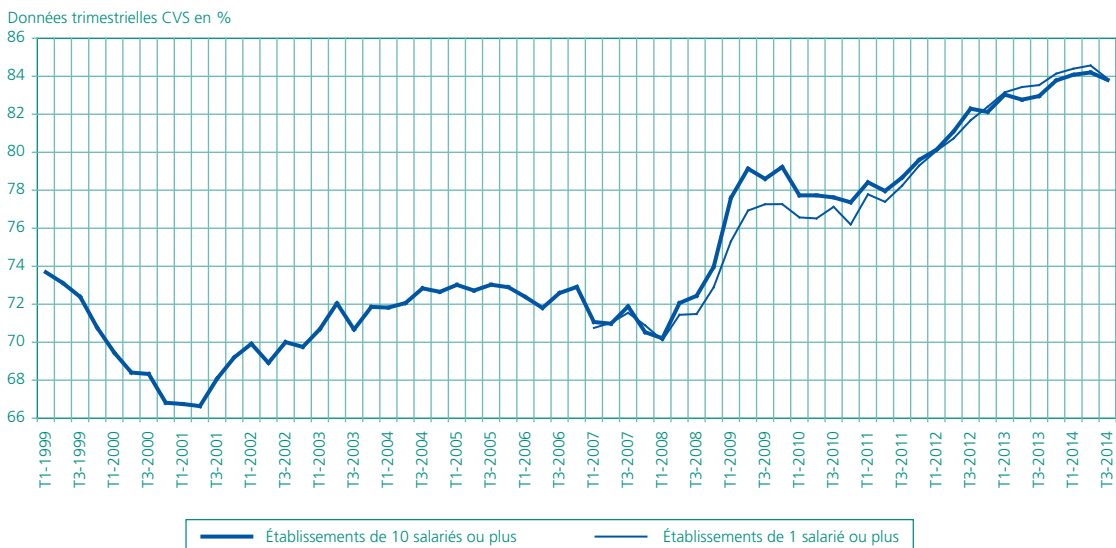
Graphique 2 • **Taux d'entrée en CDD et CDI***



Source : Dares, DMMO-EMMO (données 2014 provisoires).

* À compter de cette publication, le champ couvert est celui des établissements de 1 salarié ou plus (encadré 1).
Champ : établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) ; France métropolitaine.

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



Source : Dares, DMMO-EMMO (données 2014 provisoires).

* À compter de cette publication, le champ couvert est celui des établissements de 1 salarié ou plus (encadré 1).
Champ : établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) ; France métropolitaine.

Fortes baisse du taux de fin de CDD

Le taux de sortie global (CDI et CDD) perd 0,7 point au 3^e trimestre 2014 et s'établit à 14,9 %. Cette diminution fait suite à une hausse continue depuis plus de deux ans du taux de sortie pour les établissements de 1 salarié ou plus (graphique 1). Il reste en progression de 0,1 point sur un an malgré ce changement de tendance.

Le taux de fin de CDD baisse de 0,7 point et s'établit à 11,6 % (graphique 4). Cette diminution contribue très fortement au repli du taux de sortie global, en raison du poids des fins de CDD dans l'ensemble des sorties (78 % des sorties). Les démissions, deuxième motif de sortie (9 % des cas), reculent très légèrement. Le taux de démission atteint son plus bas niveau historique et s'établit à 1,3 % ; sur une année, il baisse 0,1 point (graphique 4).

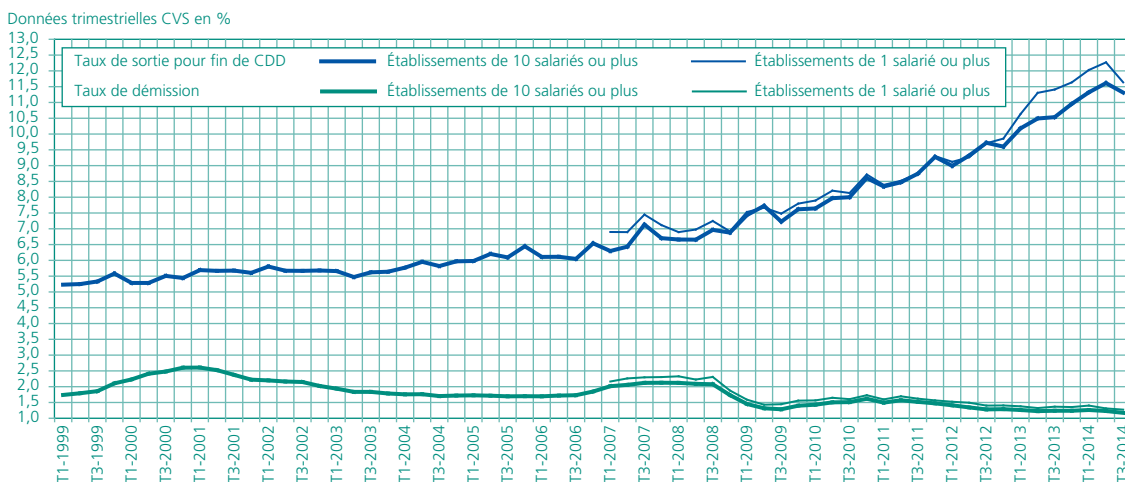
Les taux de licenciement économique et autre qu'économique sont globalement stables depuis le début de l'année 2011 (respectivement proches de 0,1 % et 0,5 %), (graphique 5). Le taux de

fin de période d'essai est de 0,4 %, très légèrement en recul par rapport au 2^e trimestre 2014. Le taux de rupture conventionnelle est stable à 0,4 point. Les ruptures conventionnelles ont représenté 17,9 % des fins de CDI pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission (encadré 2). Par rapport au niveau moyen de ces dix dernières années, le taux de licenciement économique, le taux de licenciement autre qu'économique et le taux de démission se situent à des niveaux bas, dans un contexte de montée en charge de l'usage des ruptures conventionnelles à partir de 2008.

Le taux de sortie pour départ à la retraite poursuit sa hausse entamée depuis deux trimestres et se situe légèrement au dessus de 0,3 % (graphique 5). Cette évolution résulte en partie du redressement progressif de l'âge de départ à la retraite mis en place par la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010.

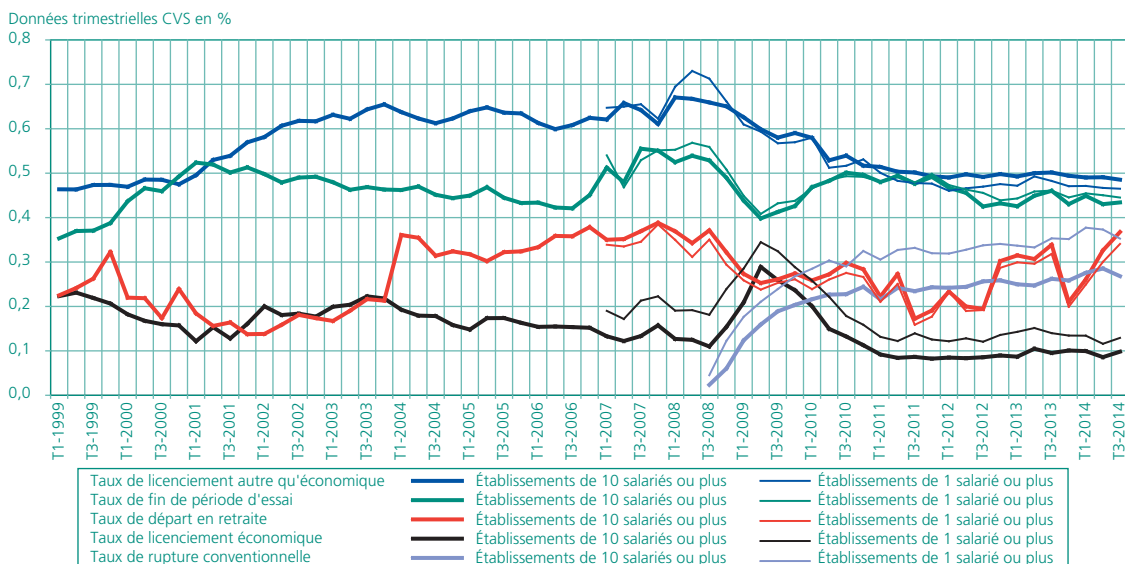
Olivier SANZERI (DARES).

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



* À compter de cette publication, le champ couvert est celui des établissements de 1 salarié ou plus (encadré 1).
Champ : établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) ; France métropolitaine.

Graphique 5 • Taux de sortie par motifs*



* À compter de cette publication, le champ couvert est celui des établissements de 1 salarié ou plus (encadré 1).
Champ : établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agricole) ; France métropolitaine.



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

Données CVS en %



	Établissements de 1 à 9 salariés			Établissements de 10 à 49 salariés			Établissements de 50 salariés ou plus			Établissements de 1 salarié ou plus		
	2013	2014		2013	2014		2013	2014		2013	2014	
	T3	T2	T3	T3	T2	T3	T3	T2	T3	T3	T2	T3
Taux de rotation												
Ensemble	18,5	18,3	16,6	14,0	15,3	14,3	13,8	14,6	14,6	14,9	15,6	15,0
Industrie.....	7,7	7,0	7,6	4,7	5,0	4,7	3,3	3,5	3,4	4,1	4,2	4,1
Construction.....	7,0	5,8	5,5	5,5	4,6	4,3	3,0	3,1	3,0	5,4	4,6	4,3
Tertiaire.....	21,5	21,5	19,4	17,4	19,1	18,0	18,6	19,6	19,6	19,0	20,0	19,1
Taux d'entrée (*)												
Ensemble	18,4	18,2	16,6	14,2	15,3	14,4	14,0	14,7	14,6	15,0	15,7	15,0
Industrie.....	7,9	7,4	7,7	4,8	5,0	4,8	3,3	3,4	3,2	4,1	4,2	4,0
Construction.....	7,0	6,2	5,4	5,8	4,4	3,9	2,9	2,9	2,6	5,4	4,6	4,0
Tertiaire.....	21,3	21,3	19,3	17,6	19,3	18,2	18,8	19,8	19,7	19,1	20,0	19,2
Taux d'entrée en CDD												
Ensemble	15,6	15,6	13,9	11,2	12,6	11,7	11,9	12,6	12,4	12,6	13,3	12,6
Industrie.....	4,7	5,0	5,5	3,0	3,4	3,1	2,2	2,4	2,1	2,7	2,9	2,7
Construction.....	4,6	3,9	3,2	3,4	2,7	2,4	1,2	1,3	1,2	3,2	2,7	2,3
Tertiaire.....	18,6	18,6	16,5	14,4	16,1	15,1	16,4	17,3	17,1	16,3	17,3	16,4
Taux d'entrée en CDI												
Ensemble	2,7	2,6	2,6	2,9	2,8	2,7	2,1	2,1	2,2	2,5	2,4	2,4
Industrie.....	3,1	2,4	2,2	1,8	1,6	1,7	1,0	1,1	1,1	1,4	1,3	1,3
Construction.....	2,4	2,3	2,2	2,4	1,7	1,5	1,7	1,6	1,4	2,2	1,9	1,7
Tertiaire.....	2,8	2,7	2,8	3,3	3,2	3,1	2,5	2,5	2,6	2,8	2,8	2,8
Part des CDD dans les embauches												
Ensemble	85,0	85,6	84,0	79,3	81,9	81,4	85,2	85,6	85,1	83,5	84,6	83,9
Industrie.....	60,1	67,4	72,0	62,0	68,5	65,3	68,3	68,2	66,3	65,0	68,2	67,1
Construction.....	65,5	63,2	60,1	58,7	60,9	60,6	42,6	46,2	45,2	59,3	59,3	57,6
Tertiaire.....	87,1	87,3	85,6	81,4	83,4	83,1	86,8	87,2	86,6	85,4	86,2	85,4
Taux de sortie (*)												
Ensemble	18,6	18,4	16,7	13,7	15,2	14,2	13,7	14,5	14,5	14,8	15,6	14,9
Industrie.....	7,4	6,5	7,5	4,6	5,0	4,7	3,4	3,5	3,6	4,1	4,2	4,2
Construction.....	7,0	5,3	5,6	5,3	4,9	4,6	3,1	3,2	3,4	5,3	4,6	4,6
Tertiaire.....	21,7	21,7	19,5	17,1	19,0	17,8	18,3	19,5	19,4	18,8	19,9	19,0
Taux de fin de CDD												
Ensemble	14,4	14,5	12,8	10,0	11,5	10,7	10,9	11,7	11,7	11,4	12,3	11,6
Industrie.....	3,8	3,3	3,5	2,1	2,6	2,0	1,7	1,8	1,8	2,0	2,2	2,1
Construction.....	3,3	2,6	2,5	2,3	2,1	1,8	0,8	0,9	1,1	2,2	2,0	1,8
Tertiaire.....	17,3	17,6	15,4	13,0	14,9	13,9	15,1	16,2	16,1	15,0	16,2	15,3
Taux de démission												
Ensemble	1,8	1,6	1,6	1,6	1,6	1,5	1,0	1,0	1,0	1,4	1,3	1,3
Industrie.....	1,2	1,1	1,6	0,9	0,9	0,9	0,4	0,4	0,4	0,6	0,6	0,6
Construction.....	1,8	1,0	0,9	1,2	1,1	1,1	0,7	0,7	0,7	1,3	1,0	0,9
Tertiaire.....	1,9	1,7	1,7	1,9	1,9	1,6	1,2	1,3	1,3	1,6	1,6	1,5
Taux de licenciement économique												
Ensemble	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Industrie.....	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Construction.....	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1	0,1
Tertiaire.....	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Taux de licenciement autre qu'économique												
Ensemble	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5
Industrie.....	0,5	0,4	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Construction.....	0,4	0,4	0,5	0,6	0,6	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5
Tertiaire.....	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5
Taux de rupture conventionnelle												
Ensemble	0,7	0,7	0,6	0,4	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4
Industrie.....	0,6	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4	0,1	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2
Construction.....	0,5	0,6	0,7	0,4	0,4	0,4	0,2	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5
Tertiaire.....	0,7	0,7	0,7	0,4	0,5	0,4	0,2	0,2	0,2	0,4	0,4	0,4
Taux de fin de période d'essai												
Ensemble	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,4
Industrie.....	0,4	0,4	0,6	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Construction.....	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Tertiaire.....	0,5	0,6	0,5	0,7	0,7	0,7	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5
Taux de départ en retraite												
Ensemble	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3
Industrie.....	0,3	0,2	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5	0,5	0,5	0,4	0,5
Construction.....	0,2	0,1	0,2	0,3	0,2	0,3	0,4	0,3	0,4	0,3	0,2	0,3
Tertiaire.....	0,3	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3

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

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

Source : Dares, DMMO-EMMO (données 2014 provisoires).

Pour en savoir plus

- [1] Sanzeri O. (2014), « Hausse soutenue du taux d'entrée en CDD dans les mouvements de main-d'œuvre au 2^e trimestre 2014 », *Dares Indicateurs* n° 088, novembre.
- [2] Sanzeri O. (2014), « Les mouvements de main-d'œuvre au 1^{er} trimestre 2014. Stabilisation du taux d'entrée en CDI », *Dares Indicateurs* n° 058, juillet.
- [3] Bourieau P., Paraire X., Sanzeri O. (2014), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2013. Forte augmentation des entrées en CDD dans le tertiaire », *Dares Analyses* n° 094, décembre.
- [4] Finot J. (2013), « L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire », *Dares Analyses* n° 049, juillet.
- [5] Minni C. (2013), « Les ruptures conventionnelles de 2008 à 2012 », *Dares Analyses* n° 031, mai.
- [6] Des séries longues sont disponibles sur le site : <http://travail-emploi.gouv.fr/etudes-recherches-statistiques-de-76/statistiques,78/emploi,82/les-mouvements-de-main-d-oeuvre,272/les-donnees-sur-les-mouvements-de,2268/les-donnees-sur-les-mouvements-de,2633.html>

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 de 1 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif. Environ 50 000 établissements sont interrogés selon un sondage stratifié, par zone d'emploi, secteur d'activité et tranche de taille. Jusqu'en 2006, seuls les établissements de 10 à 49 salariés étaient interrogés. Depuis 2007, les établissements de 1 à 9 salariés sont également interrogés.

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.

À compter de cette publication, les données sont fournies sur les établissements de 1 salarié ou plus et non plus de 10 salariés ou plus. On dispose en effet désormais de suffisamment de recul sur ce champ pour produire des séries statistiques fiables. Les graphiques présentent les séries longues sur le champ des 10 salariés et plus, et les nouvelles séries, disponibles depuis 2007, sur le champ des 1 salarié ou plus.

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,...).

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.

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

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

Le taux de rotation (ou turn-over) est la moyenne des taux d'entrée et de sortie. Depuis la publication du 1^{er} semestre 2009, les taux d'entrée et de sortie sont calculés hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

$$\text{Taux de rotation} = \frac{\text{taux d'entrée} + \text{taux de sortie}}{2}$$

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, Thomas Cayet, Evelyn Ferreira - 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>)

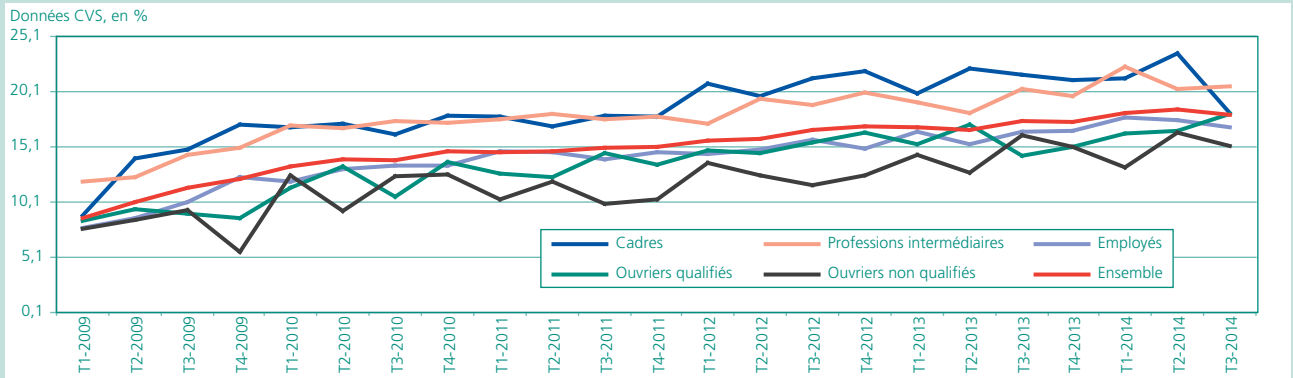
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 2109 - 4128 et ISSN 2267 - 4756.

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES AU 3^E TRIMESTRE 2014

Au 3^e trimestre 2014, les ruptures conventionnelles ont représenté 17,9 % des fins de CDI pour licenciement, rupture conventionnelle ou démission (1). Jusqu'au milieu de l'année 2010, dans la période de montée en charge de cette nouvelle modalité de rupture du contrat de travail, la part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI s'était sensiblement accrue, gagnant plus de 5 points du début de l'année 2009 jusqu'à la fin du 1^{er} semestre 2010. La progression de la part des ruptures conventionnelles s'est ensuite poursuivie de façon régulière mais à un rythme plus faible : +1 point entre le 1^{er} trimestre 2011 et le 1^{er} trimestre 2012, +1,2 point entre le 1^{er} trimestre 2012 et le 1^{er} trimestre 2013 et +1,4 point entre le 1^{er} trimestre 2013 et le 1^{er} trimestre 2014 (graphique A).

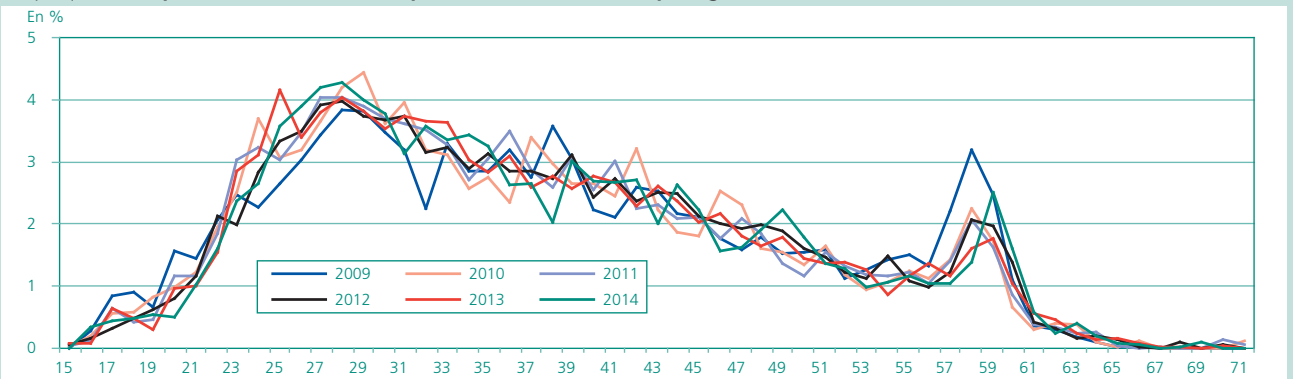
Depuis le début de son entrée en application, la part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI est plus forte pour les catégories « cadres » et « professions intermédiaires ». En moyenne, sur les trois premiers trimestres de 2014, pour les salariés appartenant à une de ces deux catégories, autour de 20 % des sorties de CDI sont une rupture conventionnelle (graphique A).

Graphique A • **Évolution de la part des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI selon la catégorie socioprofessionnelle**

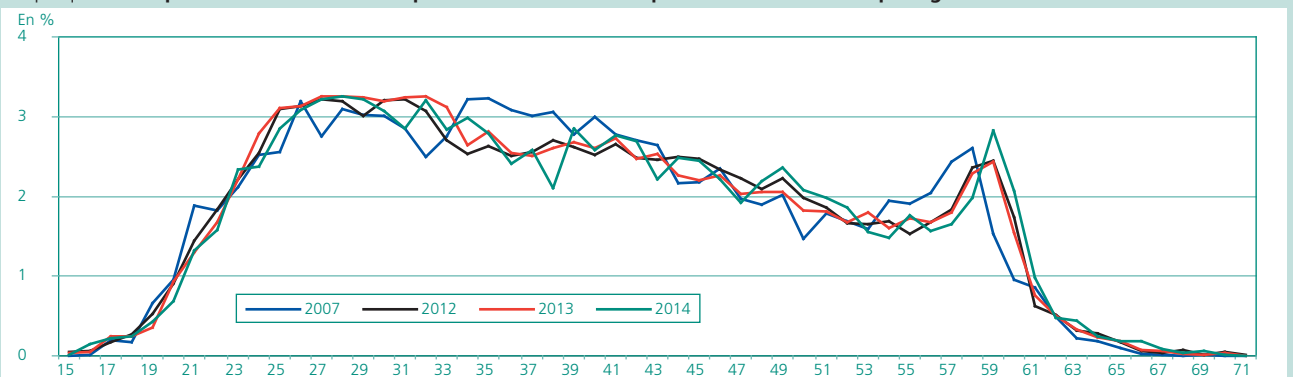


La répartition par âge des ruptures conventionnelles dans les fins de CDI est relativement stable depuis 2009. C'est aux alentours de 30 ans qu'on dénombre le plus de ruptures conventionnelles (graphique B). Sur les trois premiers trimestres 2014, 25 % des personnes ayant conclu une rupture conventionnelle ont entre 25 et 30 ans. Entre 56 et 59 ans, on observe une hausse très sensible des fins de CDI, qui se manifeste par une hausse des licenciements (à la fois économiques et autres) et des ruptures conventionnelles. Ce phénomène n'est cependant pas lié spécifiquement à la rupture conventionnelle : en 2007, avant son entrée en vigueur, était déjà observé un net redressement des licenciements (économiques et pour un autre motif) entre 55 et 58 ans, et le surcroît de ruptures de CDI hors démission constaté en 2012 à 58-59 ans est d'un ordre de grandeur comparable à ce qu'il était en 2007 à 57-58 ans (graphique C). À l'inverse, les démissions sont très peu fréquentes dans cette tranche d'âge, ce qui peut s'expliquer par le fait que la probabilité de retrouver un emploi à cet âge diminue. Les licenciements économiques comme les ruptures conventionnelles, en revanche, donnent lieu à une indemnisation, et sont donc, lorsque la perspective de reprise d'emploi est faible, plus favorables pour des salariés dans l'attente d'une liquidation de leurs droits à la retraite [5].

Graphique B • **Répartition annuelle des ruptures conventionnelles par âge détaillé**



Graphique C • **Répartition des fins de CDI pour licenciement ou rupture conventionnelle par âge détaillé**



(1) Les ruptures conventionnelles ne peuvent être mises en œuvre que pour les contrats à durée indéterminée. De ce fait, il convient de les mettre en regard des autres motifs de sortie de CDI (licenciements et démissions).