

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU 4^e TRIMESTRE 2013

Augmentation de la part des CDD dans les embauches

Au 4^e trimestre 2013, le taux de rotation de la main-d'œuvre, moyenne des taux d'entrée et de sortie, augmente dans les établissements de 10 salariés ou plus. Il se situe à 14,0 %, soit 0,2 point de plus qu'au trimestre précédent et 1,1 point de plus qu'au 4^e trimestre de l'année précédente.

Le taux d'entrée des établissements de 10 salariés ou plus progresse de 0,1 point pour s'établir à 14,2 %, sous l'effet d'une hausse du taux d'entrée en CDD (+0,3 point) et malgré la baisse des entrées en CDI (-0,1 point).

La part des CDD dans les embauches croît de 0,9 point après s'être stabilisée le trimestre précédent. Elle atteint 83,7 %, niveau le plus haut de ces quinze dernières années.

Le taux de sortie des établissements de 10 salariés ou plus augmente de 0,3 point à 13,9 %, sous l'effet essentiellement d'une hausse des sorties pour fin de CDD (+0,4 point).

Au 4^e trimestre 2013, le taux de rotation, moyenne des taux d'entrée et de sortie, augmente de 0,2 point dans les établissements de 10 salariés ou plus. Il s'établit à 14,0 %, soit un niveau supérieur de 1,1 point par rapport au 4^e trimestre de 2012 (tableau 1 et graphique 1). Le taux d'entrée et le taux de sortie progressent respectivement de 0,1 et de 0,3 point.

La hausse du taux de rotation, au 4^e trimestre 2013, s'observe à la fois dans les établissements de 10 à 49 salariés (+0,3 point à 14,1 %) et dans ceux de 50 salariés ou plus (+0,1 point à 14,0 %). Le taux de rotation reste stable dans l'industrie à 3,7 %. Il diminue de 0,2 point dans la construction à 4,3 %. En revanche, il progresse de 0,2 point dans le secteur tertiaire et se situe à 18,3 %.

Baisse des embauches en CDI et hausse de la part des CDD dans les embauches

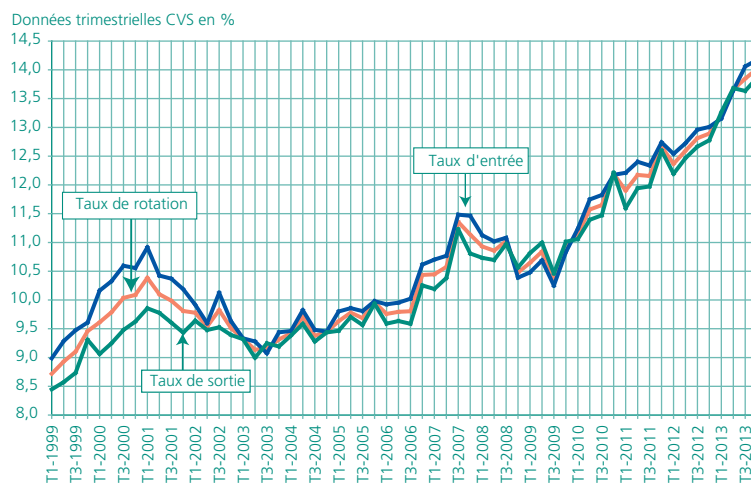
Le taux d'entrée dans les établissements de 10 salariés ou plus a augmenté de façon presque continue depuis le milieu de l'année 2009. Au 4^e trimestre 2013, il s'établit à 14,2 %, en hausse de 0,4 point par rapport au trimestre précédent et de 1,2 point par rapport au 4^e trimestre 2012. Sur un trimestre, le taux d'entrée croît de 0,4 point dans les établissements de 10 à 49 salariés et se replie de 0,1 point dans ceux de 50 salariés ou plus. Il s'établit respectivement à 14,4 % et 14,0 % dans ces deux catégories d'établissements. Au 4^e trimestre 2013, le taux d'entrée diminue de 0,2

point dans la construction et augmente de 0,1 point dans le tertiaire; il est stable dans l'industrie. Sur un an, seule l'industrie enregistre une baisse de son taux d'entrée (-0,2 point, contre +0,3 point dans la construction et +1,5 point dans le tertiaire).

Le taux d'entrée en CDD poursuit sa hausse. Sur un an, il enregistre une progression de 1,2 point, et s'établit à 11,9 % au 4^e trimestre 2013. Depuis la fin de l'année 2008, le taux d'entrée en CDD a progressé de 4,2 points, et est aujourd'hui à un niveau très supérieur à celui observé dans la première moitié des années 2000 (graphique 2). Au 4^e trimestre 2013, le taux d'entrée en CDD augmente de 0,5 point dans les établissements de 10 à 49 salariés (à 11,6 %) et reste stable dans ceux de 50 salariés ou plus (à 12,0 %). Le taux d'entrée en CDD croît dans le tertiaire et l'industrie, avec des hausses respectives de 0,2 et de 0,1 point. Il baisse dans la construction de 0,3 point. Sur un an, le taux d'entrée en CDD dans le tertiaire est en hausse de 1,5 point. Sur cette même période, il diminue de 0,1 point dans la construction et de 0,2 point dans l'industrie.

Après deux trimestres consécutifs de hausse, le taux d'entrée en CDI des établissements de 10 salariés ou plus connaît un léger repli (-0,1 point) et s'établit à 2,3 % au 4^e trimestre 2013, niveau identique à celui observé un an auparavant (graphique 2). Le taux d'entrée en CDI reste encore relativement proche des niveaux de 2009, les plus bas observés sur la décennie (2,2 % au cours des trois derniers trimestres de l'année). Pour le deuxième trimestre de suite, le taux de recrutement en CDI reste constant (2,9 %) dans les établissements de 10 à 49 salariés. Il diminue de 0,1 point dans ceux de 50 salariés ou plus (2,0 %). Dans l'industrie et le tertiaire, le taux d'entrée en CDI décroît de 0,1 point. Il reste stable dans la construction.

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

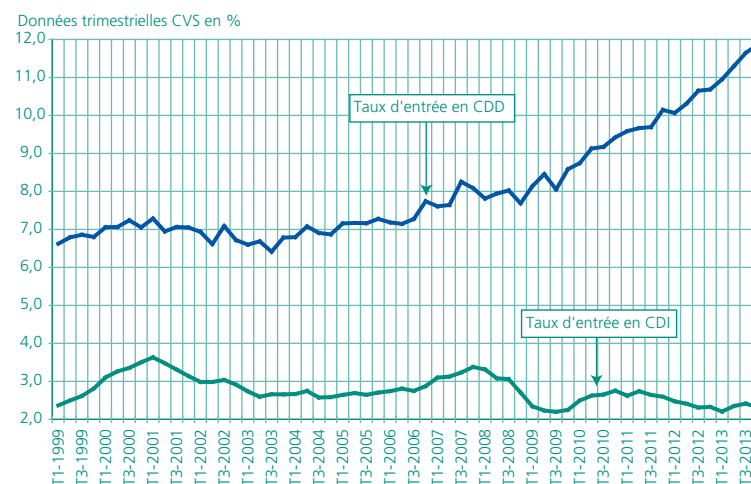


Champ : établissements du secteur concurrentiel (hors agricole) de 10 salariés ou plus ; France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO ; données 2013 provisoires.

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

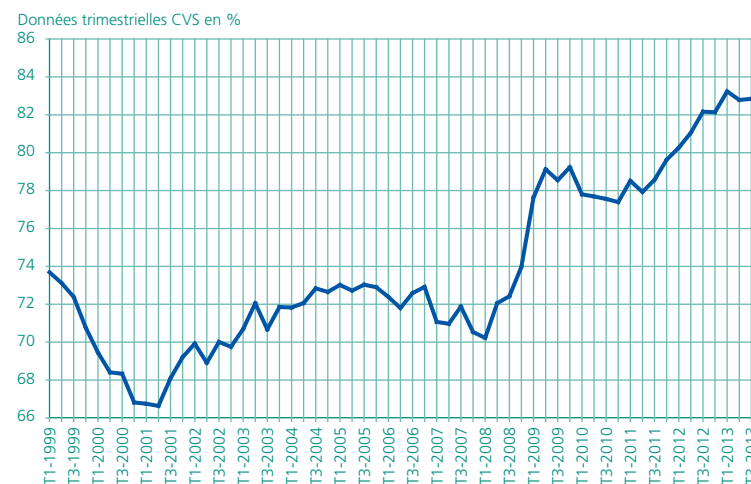


Champ : établissements du secteur concurrentiel (hors agricole) d'au moins 10 salariés ; France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO ; données 2013 provisoires.

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 2013 provisoires.

Au 4^e trimestre 2013, la part des CDD dans les embauches augmente de 0,9 point après avoir stagné au 3^e trimestre : elle passe de 82,8 % à 83,7 % d'un trimestre à l'autre et atteint son maximum historique (graphique 3). Quelle que soit la taille de l'établissement, la part des CDD dans les embauches progresse : +0,3 point dans les établissements de 10 à 49 salariés et +0,7 point dans ceux de 50 salariés ou plus. La part des CDD dans les embauches croît dans l'industrie (+1,4 point) et le tertiaire (+0,8 point), et s'infléchit, de manière significative, dans la construction (-3,2 points). Sur un an, seul le secteur tertiaire connaît une montée de la part des CDD dans les embauches (+1,5 point contre -0,3 point pour l'industrie et -4,0 points pour la construction).

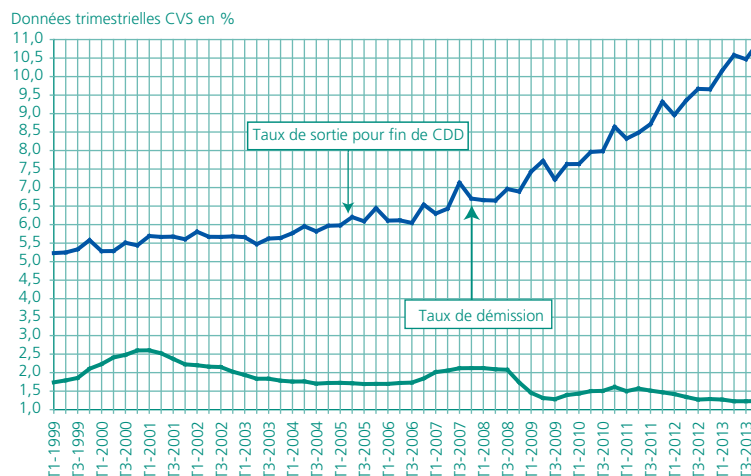
Hausse des fins de CDD et baisse des départs à la retraite

Au 4^e trimestre 2013, le taux de sortie des établissements de 10 salariés ou plus augmente de 0,3 point, après une baisse de 0,1 point au trimestre précédent. Il se situe à 13,9 %, un niveau supérieur de 1,1 point à celui du 4^e trimestre 2012.

Le taux de sortie poursuit ainsi sa hausse quasi continue depuis le 3^e trimestre 2009 (graphique 1). La progression du taux de sortie est en grande partie due à l'augmentation des sorties pour fin de CDD (+0,4 point, tableau 1). Le taux de sortie global croît d'environ 0,2 point dans les établissements de 10 à 49 salariés ainsi que dans ceux de 50 salariés ou plus. Il reste stable dans l'industrie, diminue de 0,3 point dans la construction et progresse de 0,3 point dans le tertiaire.

Le taux de fin de CDD s'établit à 10,9 % soit son plus haut niveau historique (graphique 4). Au 4^e trimestre 2013, le taux de sortie pour fin de CDD augmente de 0,4 point dans les établissements de 10 à 49 salariés et dans ceux de 50 salariés ou plus. Seule l'industrie voit ce taux baisser sur une année (-0,1 point). Sur cette même période, les taux de fin de CDD dans le tertiaire et la construction augmentent respectivement de 1,6 et 0,2 point.

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

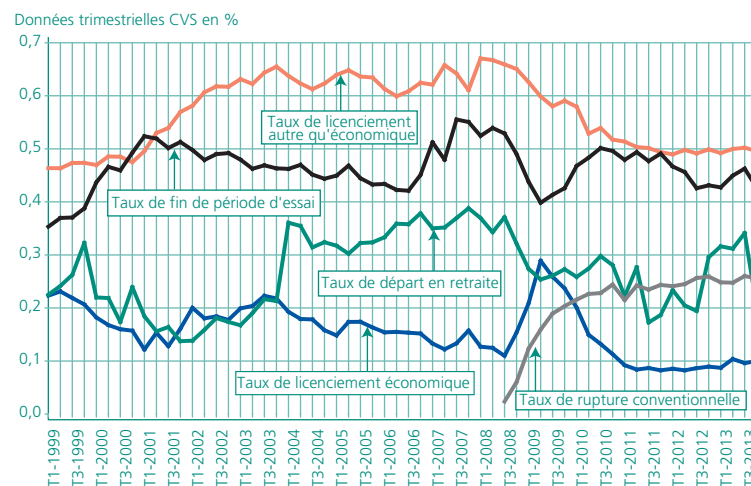


Champ : établissements du secteur concurrentiel (hors agricole) d'au moins 10 salariés ; France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO ; données 2013 provisoires.

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



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



Source : Dares, DMMO-EMMO ; données 2013 provisoires.

Le taux de démission reste constant au 4^e trimestre 2013. Il s'établit à 1,2 % soit quasiment le niveau le plus faible observé au cours de la décennie. En un an, il baisse de 0,1 point (graphique 4). Quelle que soit la taille de l'établissement, ce taux stagne au 4^e trimestre. Il est de 1,6 % dans les établissements de 10 à 49 salariés et de 1,0 % dans ceux de 50 salariés ou plus. Au 4^e trimestre 2013, le taux de démission augmente dans l'industrie (+0,1 point), diminue dans la construction (-0,1 point), et reste stable dans le tertiaire.

Le taux de licenciement autre qu'économique est globalement stable depuis le début de l'année 2011 (à 0,5 %). Le taux de licenciement économique, quant à lui, est stable depuis trois trimestres à 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, dans un contexte

de montée en charge de l'usage des ruptures conventionnelles à partir de 2008. Depuis le 4^e trimestre 2012, le taux de rupture conventionnelle est à peu près stable entre 0,2 et 0,3 %.

Le taux de fin de période d'essai est de 0,4 %, soit 0,1 point de moins qu'au 3^e trimestre 2013.

Le taux de sortie pour départ à la retraite est en baisse de 0,1 point et s'établit à 0,2 % (graphique 5). Cette diminution peut s'expliquer en partie par le calendrier de la réforme des retraites de 2010 (encadré 2), [4].

Xavier PARAIRE, Olivier SANZERI (Dares).

Pour en savoir plus

[1] Sanzeri O. (2014), « Les mouvements de main-d'œuvre au 3^e trimestre 2013. Hausse des embauches, diminution des sorties », *Dares Indicateurs* n° 009, février.

[2] 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.

[3] Finot J. (2013), « L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire », *Dares Analyses* n° 049, juillet.

[4] Ettouati, S., Paraire X. (2013), « Les mouvements de main-d'œuvre au 3^e trimestre 2012 : nouvelle hausse du taux d'embauche en CDD », *Dares Indicateurs* n° 017, mars.

[Accueil > Études, recherches, statistiques de la Dares > Statistiques > Emploi > Les mouvements de main-d'œuvre > Les données sur les mouvements de main-d'œuvre](#)

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 le sont également.

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

Les **entrées** comprennent les embauches en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée comprennent les contrats 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,...).

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

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

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

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				
	2012	2013				2012	2013				2012	2013			
	T4	T1	T2	T3	T4	T4	T1	T2	T3	T4	T4	T1	T2	T3	T4
Taux de rotation															
Ensemble.....	12,7	13,5	14,0	13,8	14,1	13,0	13,0	13,4	13,9	14,0	12,9	13,2	13,7	13,8	14,0
Industrie.....	5,1	5,1	5,0	4,6	5,2	3,5	3,4	3,3	3,3	3,2	3,9	3,8	3,7	3,7	3,7
Construction.....	4,8	4,6	5,5	5,5	5,0	3,2	3,1	3,0	3,0	3,0	4,1	4,0	4,5	4,5	4,3
Tertiaire.....	15,8	16,7	17,4	17,2	17,5	17,5	17,3	18,0	18,7	18,8	16,8	17,1	17,8	18,1	18,3
Taux d'entrée (*)															
Ensemble.....	12,9	13,4	14,1	14,0	14,4	13,1	13,0	13,4	14,1	14,0	13,0	13,2	13,6	14,1	14,2
Industrie.....	5,0	4,9	4,9	4,8	5,1	3,5	3,2	3,2	3,3	3,2	3,9	3,7	3,6	3,7	3,7
Construction.....	4,6	4,5	5,7	5,7	5,2	3,3	3,1	3,0	2,8	3,0	4,1	3,9	4,6	4,6	4,4
Tertiaire.....	16,1	16,7	17,4	17,4	18,0	17,6	17,4	18,0	19,0	18,8	17,0	17,1	17,8	18,4	18,5
Taux d'entrée en CDD															
Ensemble.....	10,2	10,8	11,2	11,1	11,6	11,0	11,0	11,4	12,0	12,0	10,7	10,9	11,3	11,6	11,9
Industrie.....	3,4	3,5	3,2	2,9	3,4	2,4	2,2	2,1	2,2	2,2	2,7	2,5	2,4	2,4	2,5
Construction.....	2,8	3,0	3,3	3,4	2,9	1,4	1,2	1,3	1,2	1,2	2,3	2,3	2,5	2,5	2,2
Tertiaire.....	13,0	13,6	14,2	14,2	14,8	15,1	15,0	15,6	16,5	16,5	14,3	14,5	15,0	15,6	15,8
Taux d'entrée en CDI															
Ensemble.....	2,7	2,6	2,9	2,9	2,9	2,1	2,0	2,0	2,1	2,0	2,3	2,2	2,3	2,4	2,3
Industrie.....	1,6	1,4	1,7	1,9	1,8	1,2	1,0	1,1	1,0	1,0	1,3	1,1	1,2	1,3	1,2
Construction.....	1,8	1,6	2,4	2,4	2,3	1,9	1,8	1,7	1,6	1,8	1,8	1,7	2,1	2,1	2,1
Tertiaire.....	3,1	3,1	3,2	3,3	3,2	2,5	2,3	2,4	2,5	2,4	2,7	2,6	2,7	2,8	2,7
Part des CDD dans les embauches															
Ensemble.....	79,1	80,4	79,7	79,1	80,2	83,9	84,9	84,8	85,2	85,9	82,1	83,2	82,8	82,8	83,7
Industrie.....	67,3	70,7	65,3	61,1	65,1	67,4	69,0	66,3	68,1	68,3	67,4	69,6	65,9	65,7	67,1
Construction.....	61,9	65,4	58,7	58,6	55,3	42,2	40,4	43,0	42,4	41,1	55,5	57,6	54,8	54,7	51,5
Tertiaire.....	80,8	81,7	81,7	81,3	82,3	85,8	86,6	86,5	86,7	87,5	84,0	84,8	84,7	84,7	85,5
Taux de sortie (*)															
Ensemble.....	12,5	13,6	14,0	13,5	13,7	13,0	13,1	13,5	13,7	13,9	12,8	13,3	13,7	13,6	13,9
Industrie.....	5,2	5,4	5,1	4,5	5,2	3,5	3,5	3,5	3,4	3,2	3,9	4,0	3,9	3,7	3,7
Construction.....	4,9	4,7	5,3	5,3	4,9	3,2	3,1	3,1	3,1	3,1	4,2	4,1	4,4	4,5	4,2
Tertiaire.....	15,4	16,8	17,4	16,9	17,1	17,5	17,3	18,0	18,4	18,7	16,7	17,1	17,7	17,8	18,1
Taux de fin de CDD															
Ensemble.....	8,8	9,9	10,3	9,8	10,2	10,2	10,3	10,7	10,9	11,3	9,7	10,2	10,6	10,5	10,9
Industrie.....	2,5	2,8	2,5	1,9	2,6	1,8	1,9	1,8	1,7	1,7	2,0	2,1	2,0	1,7	1,9
Construction.....	1,9	1,8	2,0	2,3	2,2	0,8	0,9	0,8	0,8	0,8	1,5	1,5	1,6	1,7	1,7
Tertiaire.....	11,4	12,8	13,3	12,8	13,2	14,2	14,1	14,8	15,1	15,7	13,1	13,6	14,2	14,2	14,7
Taux de démission															
Ensemble.....	1,7	1,7	1,6	1,6	1,6	1,1	1,0	1,0	1,0	1,0	1,3	1,3	1,2	1,2	1,2
Industrie.....	0,9	0,9	0,8	0,9	1,1	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6
Construction.....	1,3	1,2	1,1	1,2	1,1	0,8	0,8	0,8	0,7	0,8	1,1	1,1	1,0	1,0	0,9
Tertiaire.....	1,9	1,9	1,9	1,9	1,8	1,3	1,3	1,2	1,2	1,3	1,6	1,5	1,5	1,5	1,5
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.....	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2
Construction.....	0,2	0,1	0,2	0,1	0,1	0,0	0,0	0,0	0,1	0,0	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	0,1	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	0,3	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Construction.....	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6
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	0,6	0,6	0,6
Taux de rupture conventionnelle															
Ensemble.....	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3
Industrie.....	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2
Construction.....	0,3	0,3	0,4	0,4	0,5	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4
Tertiaire.....	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Taux de fin de période d'essai															
Ensemble.....	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,4
Industrie.....	0,4	0,3	0,3	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,1	0,1	0,2	0,1
Construction.....	0,2	0,2	0,5	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,4	0,2	0,2
Tertiaire.....	0,6	0,7	0,7	0,7	0,7	0,5	0,5	0,5	0,5	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	0,2	0,3	0,4	0,3	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Industrie.....	0,3	0,3	0,3	0,4	0,2	0,4	0,4	0,4	0,5	0,3	0,4	0,4	0,4	0,5	0,3
Construction.....	0,3	0,3	0,3	0,3	0,1	0,3	0,3	0,4	0,4	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2
Tertiaire.....	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2

(*) Les autres cas de sortie (accident, décès...) complètent le détail présenté des sorties.

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

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

Source : Dares, DMMO-EMMO ; données 2013 provisoires.

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 : après la modification du calendrier prévu dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2012, 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 (tableau A). 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 1^{er} 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 1 ^{er} juillet 1951	60 ans	65 ans
Entre le 1 ^{er} 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, article 88.

Cette réforme devrait entraîner une hausse progressive de l'âge moyen de liquidation de la retraite à compter de juillet 2011, pendant la 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 trimestriel de sortie pour départ en retraite devrait connaître des fluctuations jusque fin 2016

Le tableau B présente, pour chaque génération, le trimestre au cours duquel est atteint l'âge légal de départ en retraite. En l'absence de réforme, si l'âge légal de départ en retraite reste constant, les personnes atteignant chaque trimestre l'âge légal sont nées durant trois mois successifs. Ainsi, chaque trimestre, trois cohortes mensuelles exactement atteignent l'âge légal de départ en retraite. Cela implique que, si les cohortes mensuelles successives de personnes arrivant à l'âge légal (supposé ici constant) sont de même taille, le nombre trimestriel de départs en retraite est à peu près stable.

La transition progressive vers un âge légal plus élevé modifie cela (colonne de droite du tableau B) : au cours de cette transition, on observe des trimestres au cours desquels personne n'atteint l'âge légal de départ (par exemple le 3^e trimestre 2011), d'autres au cours desquels seule une cohorte mensuelle l'atteint (2^e trimestre 2012), ou deux cohortes (4^e trimestre 2011). Le tableau C présente le nombre de cohortes atteignant l'âge légal de départ à la retraite pour chaque trimestre de 2011 à 2016 avant la réforme (colonne a) et après la réforme (colonne b). 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 c).

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 4^e 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, article 88.

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

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

Encadré 2 (suite)

Ces variations trimestrielles du nombre de cohortes mensuelles atteignant l'âge légal de départ en retraite a un effet important sur les taux de départ en retraite observés (même si tous les travailleurs ne liquident pas leur retraite lorsqu'ils atteignent l'âge légal).

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 1^{er} trimestre 2011 et le 4^e trimestre 2016 et l'évolution du taux de départ à la retraite entre le 1^{er} trimestre 2011 et le 4^e trimestre 2013. Les deux courbes suivent une évolution parallèle.

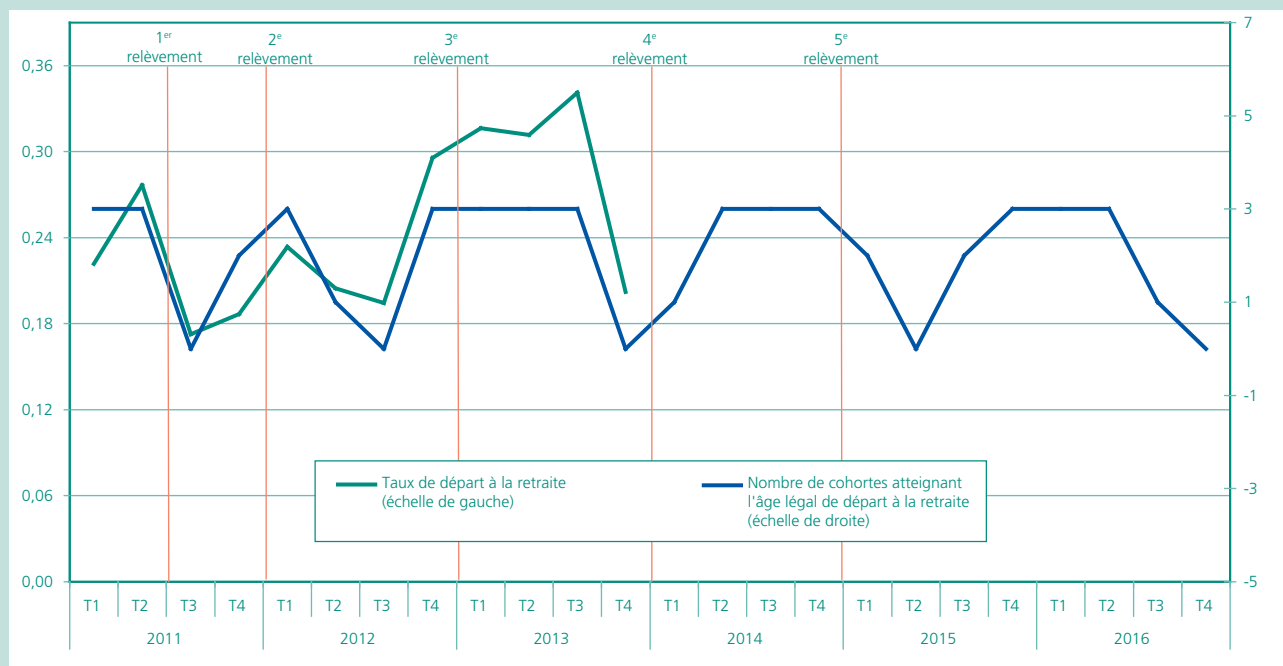
Ainsi au 3^e trimestre 2011, le nombre de cohortes atteignant l'âge légal de départ à la retraite est nul alors qu'il était de 3 le trimestre précédent. Le nombre de nouvelles cohortes susceptibles de liquider leur retraite diminue donc d'un trimestre à l'autre et le taux de départ en retraite recule 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 1^{er} 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 2^e et 3^e trimestres 2012, le nombre de nouvelles cohortes susceptibles de liquider leur retraite diminue en revanche (1 puis 0 contre 3 au 1^{er} trimestre) et le taux de départ en retraite suit la même tendance à la baisse. Le 4^e trimestre, la variation de nouvelles cohortes atteignant l'âge légal est de +3 et le taux de départ en retraite progresse fortement.

Sur les trois premiers trimestres 2013, le nombre de nouvelles cohortes susceptibles de liquider leur retraite reste constant. Sur cette période, on observe néanmoins une hausse du taux de départ en retraite. Le décret n° 2012-847 du 2 juillet 2012 élargissant les possibilités de départ à la retraite à 60 ans a pu contribuer à cette évolution. Sur le 4^e trimestre 2013, la variation de cohortes est de -3. Le taux de départ à la retraite chute et se situe à 0,2 %.

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.

Graphique A • Taux de départ en retraite et nombre de cohortes atteignant l'âge légal de départ par trimestre



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

Sources : EMMO-DMMO, Dares ; 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, article 88 ; données 2013 provisoires.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le ministère du travail, de l'emploi 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 - Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali, Corinne Sauvage.

Conception graphique et impression : ministère du travail, de l'emploi 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.