

Les embauches se replient légèrement au 3^e trimestre 2022

Au 3^e trimestre 2022, en France métropolitaine, 6 533 000 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors agriculture, intérim et particuliers employeurs), soit 1,4 % de moins qu'au trimestre précédent (après +6,1 % au 2^e trimestre 2022). Le nombre d'embauches en contrat à durée déterminée (CDD) se replie (-2,2 % après +7,4 %), tandis que le nombre d'embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) augmente (+2,7 % après +0,0 %).

6 354 700 contrats prennent fin au 3^e trimestre 2022, soit 3,1 % de moins qu'au trimestre précédent (après +6,5 % au 2^e trimestre 2022). 5 243 300 CDD se terminent sur le trimestre, en baisse de 3,8 % (après +7,2 % au trimestre précédent). Parallèlement, le nombre de fins de CDI ralentit (+0,5 % après +3,1 % au trimestre précédent), en particulier celui des démissions.

Les embauches reculent légèrement après six trimestres de hausse

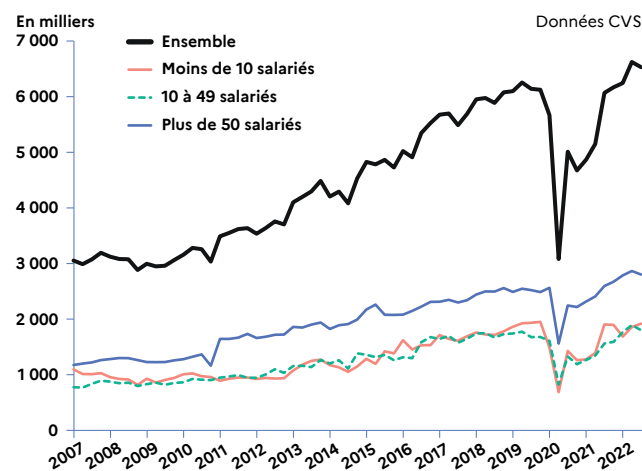
Au 3^e trimestre 2022, en France métropolitaine, 6 533 000 contrats de travail sont signés dans le secteur privé (hors missions d'intérim, agriculture et particuliers employeurs, graphique 1). Le nombre d'embauches diminue au 3^e trimestre 2022, après six trimestres consécutifs de hausse (-1,4 % contre +6,1 % au trimestre précédent, tableau 1) : il se situe désormais 6,6 % au-dessus du niveau atteint au 4^e trimestre 2019, avant la crise sanitaire.

Le repli des embauches au 3^e trimestre 2022 concerne notamment les établissements comptant entre 10 et 49 salariés (-4,7 % après +7,2 % au 2^e trimestre 2022) ainsi que ceux comptant plus de 50 salariés (-2,2 % après +2,8 %). En revanche, les embauches progressent dans les établissements de moins de 10 salariés (+3,2 % après +10,2 %).

Le repli des embauches au 3^e trimestre 2022 concerne exclusivement le secteur tertiaire (-1,6 % après +6,4 % au 2^e trimestre 2022), tandis que les embauches progressent dans la construction (+0,7 % après -1,0 %) et dans l'industrie (+3,3 % après +1,7 %). Dans les trois cas, les embauches excèdent leurs niveaux d'avant la crise sanitaire (respectivement +6,4 %, +6,5 % et +12,2 % par rapport au 4^e trimestre 2019).

Le nombre de nouvelles missions d'intérim se replie également sur l'ensemble du 3^e trimestre 2022 (-1,2 % après -0,6 % le trimestre précédent) et s'élève à 5 340 300 en métropole, hors agriculture [1]. Le nombre d'embauches d'intérimaires excède cependant son niveau d'avant-crise (+3,9 % par rapport au 4^e trimestre 2019).

GRAPHIQUE 1 | Nombre d'embauches par taille d'établissement



Lecture : dans les établissements de 50 salariés et plus, 2 806 200 contrats sont signés au 3^e trimestre 2022.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : Dares, MMO.

TABLEAU 1 | Embauches par taille d'établissement, secteur d'activité et nature de contrat

Données CVS

	Niveau (en milliers)	Variation T/T-1 (en %)		Variation T/T4 2019 (en %)
		2022 T2	2022 T3	2022 T3
Ensemble	6 533,0	6,1	-1,4	6,6
Moins de 10 salariés	1 921,1	10,2	3,2	-1,7
de 10 à 49 salariés	1 805,6	7,2	-4,7	7,3
50 salariés et plus	2 806,2	2,8	-2,2	12,7
Industrie	238,8	1,7	3,3	12,2
Construction	170,5	-1,0	0,7	6,5
Tertiaire	6 123,7	6,4	-1,6	6,4
CDI	1 173,5	0,0	2,7	21,8
CDD	5 359,4	7,4	-2,2	3,8
Missions d'intérim	5 340,3	-0,6	-1,2	3,9

Lecture: 1173 500 CDI sont signés au 3^e trimestre 2022, soit 2,7 % de plus qu'au 2^e trimestre 2022 et 21,8 % de plus qu'au 4^e trimestre 2019.

Champ: France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs. France métropolitaine, secteurs privés hors agriculture pour les missions d'intérim.

Source: Dares, MMO, missions d'intérim.

TABLEAU 2 | Fins de contrat de travail par taille d'établissement, secteur d'activité et nature de contrat

Données CVS

	Niveau (en milliers)	Variation T/T-1 (en %)		Variation T/T4 2019 (en %)
		2022 T2	2022 T3	2022 T3
Ensemble	6 354,7	6,5	-3,1	3,8
Moins de 10 salariés	1 811,7	10,3	0,9	-5,9
de 10 à 49 salariés	1 773,4	7,9	-6,5	5,3
50 salariés et plus	2 769,5	3,3	-3,4	10,3
Industrie	220,3	1,4	-1,6	2,9
Construction	165,8	-0,3	-0,5	7,3
Tertiaire	5 968,6	6,9	-3,2	3,8
CDD	5 243,3	7,2	-3,8	1,6
dont CDD de plus d'un mois arrivés à terme	873,6	1,1	2,2	4,2
dont CDD de moins d'un mois arrivés à terme	4 141,4	8,4	-5,5	-0,5
dont ruptures anticipées	228,2	9,0	5,4	41,4
CDI	1 111,4	3,1	0,5	16,1
dont démissions	494,4	4,5	1,4	26,9
dont ruptures conventionnelles	123,8	4,0	-2,3	9,0
dont licenciements économiques	22,3	-7,3	-8,8	-21,7
dont licenciements non économiques	154,9	1,9	-1,2	2,8
dont départs en retraite	61,7	-6,9	2,5	6,3
dont fins de période d'essai	225,0	4,8	1,9	18,4
dont autres motifs de fin	29,4	1,4	0,1	8,8

Lecture: 5 243 300 CDD prennent fin au 3^e trimestre 2022, soit 3,8 % de moins qu'au 2^e trimestre 2022 et 1,6 % de plus qu'au 4^e trimestre 2019.

Champ: France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source: Dares, MMO.

Les embauches en CDI augmentent pour le septième trimestre consécutif

Au 3^e trimestre 2022, les embauches en CDI accélèrent (+2,7 %, à 1 173 500, après +0,0 % au 2^e trimestre 2022, tableau 1). En revanche, les embauches en CDD se replient légèrement (-2,2 %, à 5 359 400, après +7,4 %). La part des CDD dans les embauches diminue ainsi de 0,7 point au 3^e trimestre 2022, à 82,0 % (graphique 2).

Les embauches en CDI ont dépassé leur niveau d'avant-crise il y a un an et l'excédent désormais largement (+21,8 % par rapport au 4^e trimestre 2019). Les embauches en CDD restent au-dessus du niveau atteint avant la crise sanitaire (+3,8 % par rapport au 4^e trimestre 2019).

Les fins de contrat diminuent au 3^e trimestre 2022

Le nombre de fins de contrat se replie au 3^e trimestre 2022 (-3,1 % après +6,5 % au 2^e trimestre 2022) et atteint 6 354 700 (graphique 3). Il excède le niveau atteint au 4^e trimestre 2019 (+3,8 %, tableau 2).

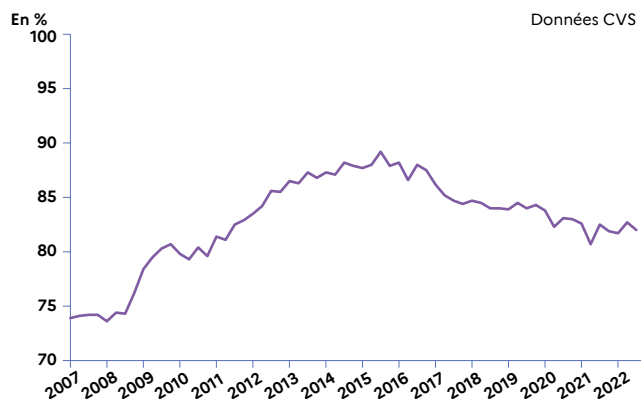
La baisse des fins de contrat concerne particulièrement les établissements comptant entre 10 et 49 salariés (-6,5 % après +7,9 % au 2^e trimestre 2022), ainsi que ceux comptant plus de 50 salariés (-3,4 % après +3,3 %). Les fins de contrat des établissements de moins de 10 salariés ralentissent au 3^e trimestre 2022 (+0,9 % après +10,3 %).

La diminution du nombre de fins de contrat concerne notamment le secteur tertiaire (-3,2 % après +6,9 % au 2^e trimestre 2022). La baisse est un peu moins marquée dans l'industrie (-1,6 % après +1,4 %) et dans la construction (-0,5 % après -0,3 %).

Au 3^e trimestre 2022, le nombre de fins de CDD se replie (-3,8 % après +7,2 % au 2^e trimestre 2022, graphique 4). Les CDD de moins d'un mois arrivés à terme reculent (-5,5 % après +8,4 %), tandis que les CDD de plus d'un mois arrivés à terme et les ruptures anticipées de CDD augmentent (respectivement +2,2 % et +5,4 % après +1,1 % et +9,0 % au 2^e trimestre 2022). Au total, 5 243 300 CDD prennent fin au 3^e trimestre 2022, soit 1,6 % de plus qu'au 4^e trimestre 2019.

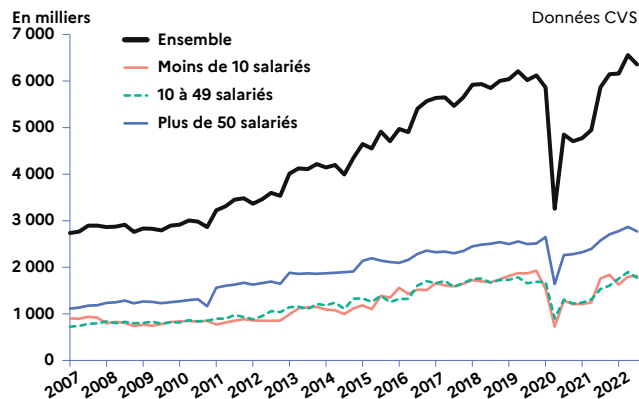
Au 3^e trimestre 2022, le nombre de fins de CDI progresse légèrement (+0,5 % après +3,1 % au 2^e trimestre 2022). Il excède de 16,1 % le niveau atteint avant la crise sanitaire. Les démissions de CDI continuent de progresser pour le septième trimestre consécutif mais de manière plus modérée (+1,4 % après +4,5 % au 2^e trimestre 2022, graphique 5) : elles excèdent de 26,9 % le niveau prévalant au 4^e trimestre 2019 et de 10,5 % celui d'il y a un an. Dans le même temps, les départs en retraite après un CDI et les fins de période d'essai progressent (respectivement +2,5 % et +1,9 % après -6,9 % et +4,8 % au 2^e trimestre 2022). En revanche, les licenciements économiques, les ruptures conventionnelles et les licenciements pour un motif autre qu'économique se replient (respectivement -8,8 %, -2,3 % et -1,2 % après -7,3 %, +4,0 % et +1,9 % au 2^e trimestre 2022). En particulier, les licenciements économiques sont en baisse de 21,7 % par rapport au 4^e trimestre 2019 et sont au plus bas depuis début 2007. ●

GRAPHIQUE 2 | Part de CDD dans les embauches (hors intérim)



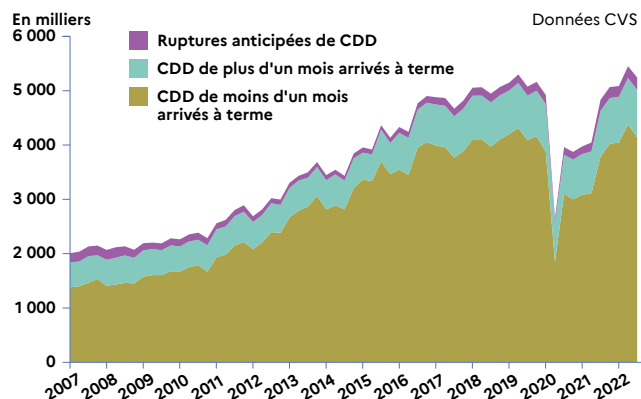
Lecture: au 3^e trimestre 2022, 82,0 % des embauches hors intérim se font en CDD.
 Champ: France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.
 Source: Dares, MMO.

GRAPHIQUE 3 | Nombre de fins de contrat de travail par taille d'établissement



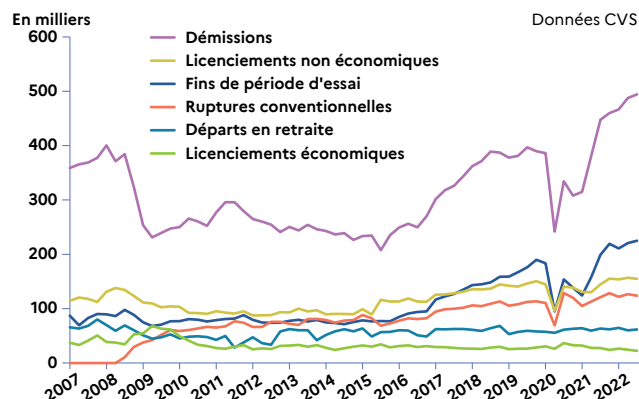
Lecture: dans les établissements de 50 salariés et plus, 2 769 500 contrats se terminent au 3^e trimestre 2022.
 Champ: France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.
 Source: Dares, MMO.

GRAPHIQUE 4 | Nombre de CDD arrivés à terme et de ruptures anticipées de CDD



Lecture: sur les 5 243 300 fins de CDD au 3^e trimestre 2022, 873 600 sont des CDD de plus d'un mois arrivés à terme.
 Champ: France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.
 Source: Dares, MMO.

GRAPHIQUE 5 | Nombre de fins de CDI par motif



Lecture: 494 400 CDI prennent fin au 3^e trimestre 2022 suite à des démissions.
 Champ: France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.
 Source: Dares, MMO.

ÉCLAIRAGE • Pour les salariés de plus de 60 ans, un taux de sortie de CDI plus bas dans les petites entreprises

Un âge moyen de départ en retraite après un CDI un peu plus élevé dans les entreprises de moins de 10 salariés

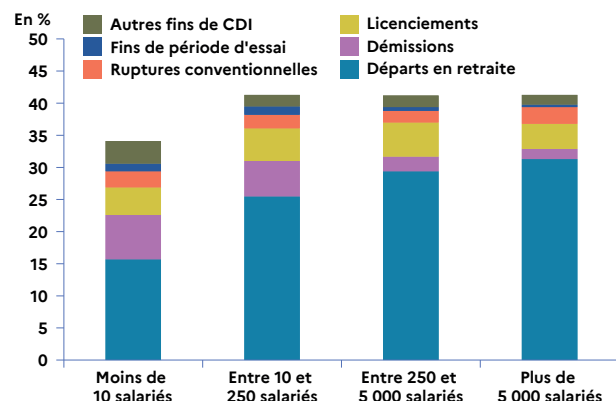
En 2021, le taux de sortie de CDI¹ pour les salariés âgés de plus de 60 ans qui travaillent dans une entreprise de moins de 10 salariés est un peu plus bas que celui observé pour la même catégorie d'âge dans des entreprises de taille supérieure (proche de 35 % contre plus de 40 %, graphique A).

Pour cette tranche d'âge, les départs à la retraite expliquent 15 points de l'écart de taux de sortie de CDI entre les petites entreprises et celles de plus de 250 salariés (et 10 points entre petites entreprises et celles comptant entre 10 et 250 salariés). Cette différence est pour partie compensée par des démissions plus fréquentes dans les entreprises de moins de 250 salariés.

Les salariés partent en retraite en moyenne plus tard dans les petites entreprises² que dans les grandes : l'âge moyen des nouveaux retraités à la liquidation après un CDI est un peu plus élevé dans les entreprises de moins de 10 salariés (62,4 ans) que dans celles de 10 à 250 salariés ou de 250 à 5 000 salariés (61,8 ans dans les deux cas), ou encore de celles comptant plus de 5 000 salariés (61,4 ans).

Les taux de sortie des plus de 60 ans en CDI pour licenciement et ruptures conventionnelles sont similaires d'une tranche de taille d'entreprise à l'autre, à 7 % en 2021.

GRAPHIQUE A | Taux de sortie de CDI en 2021 pour les salariés de plus de 60 ans, par taille d'entreprise et par motif



Lecture : en 2021, le taux de sortie des CDI pour les salariés de plus de 60 ans travaillant dans une entreprise entre 10 et 250 salariés est de 41 %, dont 6 points sont dus à des démissions.

Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source : DSN-Sismmo, MMO, calculs Dares.

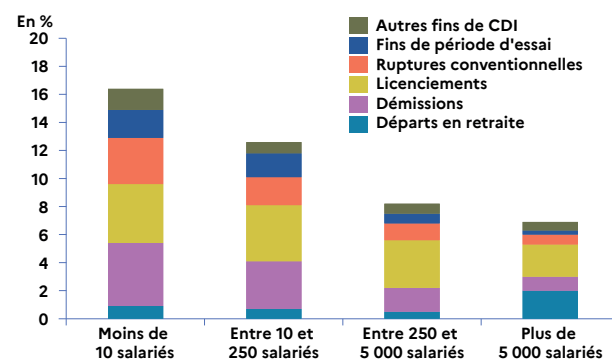
¹Le taux de sortie est défini ici comme le nombre de fins de contrat sur l'année 2021 des salariés en CDI et appartenant à une certaine catégorie d'âge et d'entreprise, rapporté aux effectifs salariés en CDI de ces mêmes catégories.

²Ils restent en moyenne plus longtemps dans l'effectif salarié correspondant, ce qui contribue à diminuer le taux de sortie pour départs à la retraite dans ces entreprises relativement à celles de plus grande taille.

Avant 60 ans, un taux de sortie de CDI qui décroît avec la taille de l'entreprise

Le taux de sortie de CDI pour les salariés âgés entre 55 et 59 ans, qui atteint 16 % dans les entreprises de moins de 10 salariés, décroît à mesure que la taille d'entreprise augmente (graphique B). Ce taux de sortie plus élevé dans les petites entreprises se retrouve également pour les salariés entre 30 et 54 ans (graphique C). Il est notamment lié à des démissions plus importantes, à davantage de fins de périodes d'essai, mais aussi à un usage un peu plus intensif des ruptures conventionnelles ou des licenciements. À l'inverse, le taux de sortie de CDI pour départ en retraite des salariés âgés entre 55 et 59 ans est plus élevé pour les entreprises de plus de 5 000 salariés, notamment du fait de la présence parmi ces dernières de salariés affiliés à des régimes spéciaux (comme la SNCF ou la RATP).

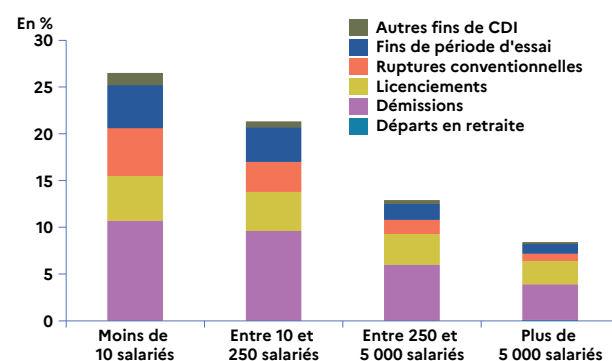
GRAPHIQUE B | Taux de sortie de CDI en 2021 pour les salariés âgés entre 55 et 59 ans, par taille d'entreprise et motif



Lecture : en 2021, le taux de sortie de CDI pour les salariés âgés entre 55 et 59 ans et travaillant dans une entreprise entre 10 et 250 salariés est de 13 %, dont 3 points sont dus à des démissions.

Champ et Source : voir graphique A.

GRAPHIQUE C | Taux de sortie de CDI en 2021 pour les salariés âgés entre 30 et 54 ans, par taille d'entreprise et motif



Lecture : en 2021, le taux de sortie de CDI pour les salariés âgés entre 30 et 54 ans et travaillant dans une entreprise entre 10 et 250 salariés est de 21 % dont 10 points sont dus à des démissions.

Champ et Source : voir graphique A.

ENCADRÉ 1 • Les données sur les mouvements de main-d'œuvre

Source

Avant 2015, deux sources de données étaient mobilisées pour suivre les mouvements de main-d'œuvre : la déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO), exhaustive pour tous les établissements de plus de 50 salariés et l'enquête complémentaire trimestrielle (EMMO), qui échantillonnait les établissements de moins de 50 salariés. Depuis

lors, les déclarations sociales nominatives (DSN) sont venues se substituer à ces deux sources. Un document d'études détaille la méthodologie retenue pour assurer ce changement de source [2]. Une note méthodologique [3] détaille des évolutions méthodologiques ultérieures, notamment l'intégration des établissements de moins de 10 salariés, initialement hors champ lors de la reprise de la diffusion des mouvements de main-d'œuvre en juin 2018 [4].

TABLEAU E1 | Révisions des principaux agrégats des mouvements de main-d'œuvre

Données CVS

	Évolutions trimestrielles (en %)			
	DI T2 2022		DI T3 2022	
	2022 T1	2022 T2	2022 T1	2022 T2
Embauches	1,0	6,1	1,2	6,1
<i>Embauches en CDD</i>	<i>1,0</i>	<i>7,3</i>	<i>1,0</i>	<i>7,4</i>
<i>Embauches en CDI</i>	<i>0,7</i>	<i>0,4</i>	<i>2,3</i>	<i>0,0</i>
Fins de contrat	0,4	6,4	0,2	6,5
<i>Fins de contrat en CDD</i>	<i>0,6</i>	<i>7,1</i>	<i>0,4</i>	<i>7,2</i>
<i>Fins de contrat en CDI</i>	<i>-0,6</i>	<i>3,3</i>	<i>-0,6</i>	<i>3,1</i>

Lecture: lors de la publication du Dares Indicateurs (DI) du 2^e trimestre 2022 en octobre 2022, les embauches en CDD augmentaient de 7,3 % au 2^e trimestre 2022, contre une hausse de 7,4 % dans la présente publication.

Champ: France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Source: Dares, MMO.

Champ

Les données sont représentatives de l'ensemble des établissements français employeurs de France métropolitaine des secteurs privés hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.

Avertissement

La reconstitution des mouvements de main-d'œuvre à partir des DSN nécessite un travail méthodologique conséquent, qui peut être amené à évoluer dans le temps. Les séries présentées dans ce Dares Indicateurs sont susceptibles d'être révisées ultérieurement, lorsqu'il y aura davantage de recul sur les données des DSN.

Révisions

Par rapport aux estimations diffusées le 7 octobre 2022, le tableau E1 présente les révisions des principaux agrégats (embauches, fins de contrat) pour les deux derniers trimestres. Les modèles de correction des variations saisonnières (CVS) sont revus, engendrant des révisions plus marquées de certaines séries.

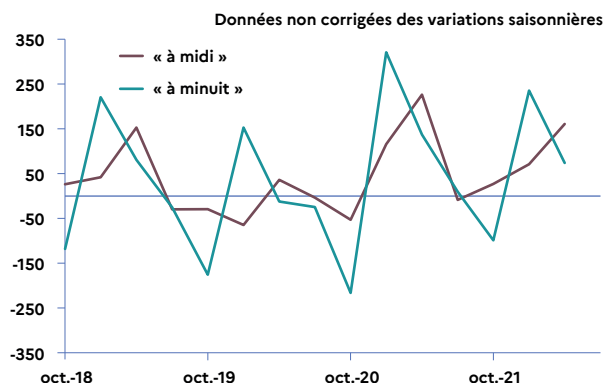
ENCADRÉ 2 • D'importantes différences de concept entre les données sur les mouvements de main-d'œuvre et les estimations trimestrielles d'emploi

L'écart entre les embauches et les fins de contrat mesurées chaque trimestre *via* les mouvements de main-d'œuvre ne correspond pas à la variation trimestrielle issue des Estimations d'emploi produites par l'Insee, en collaboration avec l'Urssaf Caisse Nationale et la Dares. En particulier :

- Les champs géographiques et sectoriels diffèrent : les mouvements de main-d'œuvre portent sur le champ salarié privé, hors agriculture, intérim et particuliers employeurs de France métropolitaine ; les Estimations trimestrielles d'emploi couvrent le champ salarié privé (hors activités extraterritoriales) pour l'estimation flash, voire l'ensemble des secteurs (hors activités extraterritoriales) pour la seconde estimation publiée 70 jours après la fin du trimestre, en France hors Mayotte.
- Le concept mesuré n'est pas équivalent : les Estimations d'emploi sont corrigées de la multi-activité - une personne ayant simultanément plusieurs contrats n'est comptée qu'une seule fois -, alors que les mouvements de main-d'œuvre recensent l'ensemble des contrats.
- La mesure n'est pas effectuée au même moment. Ainsi, les Estimations d'emploi se basent sur un mode de comptabilisation des effectifs « à midi » : autrement dit, un salarié dont le contrat se termine le dernier jour du trimestre est comptabilisé dans les Estimations d'emploi. *A contrario*, soustraire les embauches et les fins de contrat mesurées dans les mouvements de main-d'œuvre permet d'estimer la variation du nombre de salariés « à

minuit » : un salarié dont le contrat se termine le dernier jour du trimestre est comptabilisé dans les fins de contrat et ne figure plus dans les effectifs comptés « à minuit ». L'ampleur de l'écart entre ces deux mesures des effectifs « à midi » et « à minuit » est potentiellement conséquente (graphique E2).

GRAPHIQUE E2 | Evolutions des effectifs selon des mesures « à midi » ou « à minuit »



Champ : France métropolitaine, secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers employeurs.
Source : Dares, MMO.

Victor Barry (Dares)

Pour en savoir plus

Toutes les séries des mouvements de main-d'œuvre sont disponibles *via* [l'application interactive](#).

- [1] Biotteau A.-L. (2022), « [L'emploi intérimaire rebondit au 3^e trimestre 2022 \(+1,9 %\)](#) », *Dares Indicateurs* n° 63, décembre.
- [2] Milin K. (2018), « [Reconstitution des mouvements de main-d'œuvre depuis 1993 : guide méthodologique](#) », *Document d'études*, Dares, n° 221, juin.
- [3] Milin K. (2020), « [Données sur les mouvements de main-d'œuvre : évolutions méthodologiques entre juin 2018 et juillet 2020](#) », Note, Dares, juillet.
- [4] Milin K. (2018), « [CDD, CDI : comment évoluent les embauches et les ruptures depuis 25 ans ?](#) », *Dares Analyses*, n° 26, juin.

Directeur de la publication
Michel Houdebine

Directrice de la rédaction
Anne-Juliette Bessone

Secrétaires de rédaction
Thomas Cayet, Laurence Demeulenaere

Maquettistes
Valérie Olivier, Bruno Pezzali

Mise en page
Dares, ministère du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion

Réponses à la demande
dares.travail-emploi.gouv.fr/contact

Contact presse
Joris Aubrespin-Marsal
joris.aubrespin-marsal@travail.gouv.fr

ISSN 2267 - 4756

La Dares est la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion. Elle contribue à la conception, au suivi et à l'évaluation des politiques publiques, et plus largement à éclairer le débat économique et social.

dares.travail-emploi.gouv.fr

RETROUVEZ LES DONNÉES DES GRAPHIQUES
ET TABLEAUX SUR NOTRE SITE INTERNET.

STATISTIQUE
PUBLIQUE