

Première Synthèses

Informations

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU PREMIER TRIMESTRE 2005

Au premier trimestre 2005, la rotation de la main-d'œuvre hors intérim fléchit dans les trois grands secteurs d'activité. Cette baisse est due à celle des sorties, alors que les entrées conservent leur niveau antérieur du troisième trimestre 2004. Depuis plusieurs trimestres, les taux d'entrée et les taux de sortie tendent à diminuer dans les petits établissements et à croître dans les plus grands.

Alors que les embauches sous contrat à durée déterminée (CDD) sont traditionnellement majoritaires, ce n'est plus le cas dans le secteur de la construction où leur part a encore diminué. En revanche, cette part tend à augmenter depuis 2001 dans le tertiaire.

La part des CDD dans les embauches diminue nettement pour les cadres où ce type de contrat est le moins fréquent. Les employés et les ouvriers non qualifiés sont les plus souvent recrutés sous cette forme de contrat.

Pour l'industrie, la part des licenciements économiques dans les sorties, ainsi que celle des départs à la retraite, baissent, alors que celle des licenciements pour motifs personnels augmente.

Au premier trimestre 2005, dans le secteur privé hors intérim, la rotation de la main-d'œuvre a légèrement fléchi. Le taux de rotation revient à son niveau du troisième trimestre 2004 : 10 % (tableau 1). Le turnover recule dans les trois grands secteurs d'activité : industrie, tertiaire et surtout construction. La rotation diminue surtout dans les établissements de petite taille (de 10 à 49 salariés) mais demeure plus élevée que dans les établissements plus grands. Le taux d'entrée est quasiment stable, alors que le taux de sortie baisse pour revenir à son niveau d'il y a deux trimestres (graphique 1). Ces deux taux régressent depuis le deuxième trimestre 2004 dans les petits établissements (graphique 2). En revanche, ils ont plutôt tendance à augmenter depuis la fin 2003 dans les établissements d'au moins 50 salariés (graphique 3). Au total, au premier trimestre 2005, le taux d'entrée s'élève à 10,1 % et le taux de sortie à 9,9 % dans l'ensemble des établissements d'au moins 10 salariés. Hors transferts entre établissements d'une même entreprise, ils sont respectivement de 9,1 % et 8,7 %. L'emploi augmente ainsi légèrement dans les établissements d'au moins dix salariés. Globalement, toutes tailles d'établissements confondues, l'emploi progresse de 12 000 pour l'ensem-

ble du secteur concurrentiel non agricole [1]. La croissance est moins vigoureuse au cours du premier trimestre 2005 (+ 0,3 %) qu'au cours du trimestre précédent (+ 0,7 %) et le taux de chômage progresse jusqu'à 10,2 % de la population active fin mars 2005 [2].

Dans les établissements d'au moins dix salariés, l'emploi augmente dans le secteur tertiaire, stagne dans la construction et baisse dans l'industrie. L'emploi dans le tertiaire progresse moins vite dans les petits établissements que dans les grands. À l'opposé, dans l'industrie, l'emploi stagne dans les établissements de 10 à 49 salariés et diminue dans les grands. Au total, le solde des entrées et sorties d'emploi est de + 0,2 point, contre - 0,3 point au trimestre précédent [3].

Les trois quarts des salariés embauchés le sont sous CDD

Au premier trimestre 2005, près des trois quarts (73,3 %) des embauches sont sous contrat à durée déterminée (CDD), soit une augmentation de 0,7 point par rapport au trimestre précédent. Ces contrats sont plus fréquents dans les grands établissements que dans les plus petits : respectivement 77,4 % et 66,5 %. Les CDD sont largement majoritaires dans le tertiaire, seul secteur où leur part dans les recrutements tend à augmenter depuis 2001, et l'industrie, respectivement 75,4 % et

65,0 % des embauches. En revanche, les contrats à durée indéterminée (CDI) prévalent à nouveau dans le secteur de la construction : 52,3 % des embauches.

La part des CDD dans les recrutements pour le secteur de la construction étant nettement plus faible que celle des autres secteurs, la part de fins de CDD parmi les sorties y est également bien inférieure : hors transferts, la fin des CDD représente 26,5 % des motifs de sortie dans la construction, 46,8 % dans l'industrie et 66,2 % dans le tertiaire. Elle tend à progresser dans ce seul dernier secteur d'activité depuis début 2001.

Pour les salariés en CDI, la moitié des départs sont des démissions

Hors transferts entre établissements d'une même entreprise et fins de CDD (1), un départ sur deux est une démission. Autrement dit, quand ils quittent un CDI, la moitié des salariés démissionnent. Cette proportion tend à se stabiliser après avoir fortement baissé depuis 2001 quand la conjoncture a commencé à se dégrader : 62,8 % des départs des salariés sous CDI étaient des démissions au premier trimestre 2001 (alors qu'elles représentent globalement 16,4 % des sorties). Depuis le début de l'année 2000, cette part reste toujours la plus importante

(1) - Dans cet article, les sorties hors fins de CDD et hors transferts sont considérées comme des sorties de salariés sous CDI.

Tableau 1
Mouvements d'entrée selon la nature du contrat et mouvements de sortie selon les principaux motifs dans les établissements de 10 salariés ou plus
Les entrées stagnent et les sorties diminuent

Données CVS en %
Taux pour 100 salariés présents en début de trimestre

	Établissements de 10 à 49 salariés				Établissements de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements			
	2004		2005		2004		2005		2004		2005	
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
Taux d'entrée	11,1	11,0	10,7	10,5	9,9	9,5	9,6	9,8	10,3	10,1	10,0	10,1
Industrie	6,2	6,2	6,1	6,0	4,2	3,9	4,3	4,1	4,7	4,4	4,7	4,6
Construction	6,5	6,1	6,2	5,6	4,6	4,6	4,7	4,3	5,8	5,5	5,6	5,1
Tertiaire	13,1	13,0	12,6	12,4	13,4	13,0	12,9	13,3	13,3	13,0	12,8	13,0
Part des contrats à durée déterminée dans les entrées	60,9	60,2	60,9	60,6	68,8	68,3	69,8	70,1	66,0	65,1	66,1	66,6
Industrie	56,0	53,1	54,7	55,3	61,2	60,7	60,7	58,4	59,3	58,8	58,6	57,2
Construction	50,8	52,7	51,8	48,6	36,1	35,4	34,3	36,2	46,1	46,9	45,9	44,6
Tertiaire	62,1	61,2	62,0	61,8	70,8	70,4	72,0	72,6	67,5	66,8	68,0	68,7
Part des contrats à durée déterminée dans les embauches (*)	66,6	65,7	66,7	66,5	76,0	75,8	76,4	77,4	72,4	71,8	72,6	73,3
Industrie	60,4	58,5	60,2	61,0	69,7	69,1	68,9	67,3	66,6	65,8	66,0	65,0
Construction	54,1	56,0	55,1	51,5	39,9	40,3	38,9	39,8	49,7	50,9	50,1	47,7
Tertiaire	68,1	66,9	68,0	67,9	77,5	77,8	78,5	79,8	74,1	73,5	74,4	75,4
Taux de sortie	10,9	10,7	10,7	10,3	9,9	9,4	10,0	9,6	10,2	9,9	10,3	9,9
Industrie	6,4	6,4	6,3	5,9	4,6	4,3	4,7	4,7	5,1	4,8	5,1	5,0
Construction	6,2	6,0	5,9	5,7	4,4	4,6	4,7	4,3	5,5	5,4	5,5	5,2
Tertiaire	12,9	12,7	12,5	12,2	13,3	12,5	13,3	12,6	13,1	12,5	13,0	12,5
Part des fins de contrat à durée déterminée dans les sorties	49,4	48,5	50,5	48,4	58,8	59,2	60,2	59,3	55,3	55,0	56,5	55,2
Industrie	36,4	35,6	37,5	38,2	41,5	42,9	42,4	40,0	40,0	40,6	41,0	39,5
Construction	27,6	29,6	28,4	26,3	19,2	19,3	19,3	20,4	25,3	26,0	25,3	24,0
Tertiaire	52,5	51,5	53,3	51,1	62,8	63,4	64,5	63,9	58,9	58,8	60,4	59,1
Part des démissions dans les sorties	22,3	23,1	22,1	22,4	12,8	13,8	12,8	12,7	16,4	17,4	16,3	16,4
Industrie	24,8	24,8	25,1	25,9	12,3	13,3	12,9	12,1	16,3	16,9	16,6	16,1
Construction	36,8	37,9	38,7	40,2	30,5	28,4	28,3	29,2	35,3	34,7	35,0	36,0
Tertiaire	21,0	21,8	20,6	20,7	12,6	13,5	12,3	12,5	15,7	16,7	15,4	15,6
Part des licenciements économiques dans les sorties	2,1	2,4	2,1	1,9	1,6	1,5	1,2	1,2	1,8	1,8	1,5	1,5
Industrie	5,1	8,9	5,6	5,3	5,9	6,2	4,8	4,4	5,7	7,0	5,0	4,6
Construction	3,3	2,7	2,9	1,9	0,8	0,7	0,7	0,6	2,4	2,1	2,3	1,5
Tertiaire	1,5	1,5	1,6	1,4	0,8	0,6	0,5	0,5	1,1	1,0	0,9	0,9
Part des autres licenciements dans les sorties	6,2	6,4	6,3	6,9	5,9	5,8	5,7	5,7	6,0	6,0	6,0	6,1
Industrie	9,1	9,6	8,6	11,7	8,5	8,2	7,9	7,7	8,7	8,5	8,2	8,9
Construction	10,6	11,1	11,4	11,6	15,9	15,9	16,2	16,7	12,5	12,7	12,9	13,2
Tertiaire	5,5	5,6	5,7	5,9	5,2	5,2	5,1	5,1	5,3	5,3	5,3	5,4
Part des fins de période d'essai dans les sorties	5,9	5,9	5,7	5,6	3,6	3,6	3,3	3,2	4,5	4,5	4,1	4,2
Industrie	5,2	5,1	4,7	5,0	2,3	2,4	2,3	2,1	3,2	3,2	3,0	2,9
Construction	5,7	4,8	4,2	4,9	3,5	3,3	3,3	2,7	4,9	4,2	3,9	4,2
Tertiaire	6,1	6,1	6,0	5,8	3,9	3,9	3,4	3,5	4,7	4,7	4,3	4,4
Part des retraitements dans les sorties	2,8	2,1	2,8	2,7	4,0	3,4	3,6	3,4	3,5	2,9	3,3	3,2
Industrie	7,1	5,3	6,9	5,9	12,1	9,3	10,2	10,1	10,5	8,1	9,2	8,8
Construction	8,2	5,1	7,2	7,3	12,7	10,0	11,8	9,6	9,6	6,8	8,8	8,0
Tertiaire	1,9	1,4	1,9	1,9	2,3	2,0	2,0	2,1	2,1	1,8	2,0	2,0
Taux de rotation	11,0	10,9	10,7	10,4	9,9	9,5	9,8	9,7	10,3	10,0	10,2	10,0
Industrie	6,3	6,3	6,2	6,0	4,4	4,1	4,5	4,4	4,9	4,6	4,9	4,8
Construction	6,4	6,1	6,0	5,7	4,5	4,6	4,7	4,3	5,6	5,5	5,5	5,1
Tertiaire	13,0	12,8	12,6	12,3	13,3	12,7	13,1	13,0	13,2	12,8	12,9	12,7

Note : dans ce tableau, la somme des parts des différents motifs de sortie ne vaut pas 100 car certains motifs ne sont pas indiqués : les transferts entre établissements d'une même entreprise (6,1 % des sorties du premier trimestre 2005) et d'autres motifs complètent ces parts.

(*) - Les embauches correspondent aux entrées sous forme de CDI ou CDD (c'est-à-dire hors transferts de salariés entre établissements d'une même entreprise). Les établissements de 50 salariés ou plus réalisent 60 % des entrées.

Source :
Dares,
DMMO/EMMO.

MÉTHODOLOGIE

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus 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 par sondage stratifié, selon la zone d'emploi et le secteur d'activité, les établissements de 10 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif. Au total, un peu plus d'un établissement sur cinq est interrogé.

Le champ est celui du secteur concurrentiel industriel et commercial, ce qui représente plus de 80 % du champ couvert par l'Unédic. 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 missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main-d'œuvre.

Depuis le premier trimestre 1996, la Dares publie, à partir des deux sources, des résultats semestriels fusionnés sur l'ensemble des établissements de 10 salariés ou plus. A partir de 2001, les résultats sont publiés trimestriellement avec un éclairage particulier sur différents thèmes, ce trimestre, les différences par catégorie socioprofessionnelle (voir encadré 2).

Le taux de rotation est la demi-somme du taux d'entrée et du taux de sortie. Pour un trimestre donné, le taux d'entrée (respectivement de sortie) est le rapport entre le nombre total d'entrées (respectivement des sorties) du trimestre et l'effectif de début de trimestre.

La part des CDD dans les entrées (tableaux 1 et A) est définie comme le rapport entre les entrées en CDD et la somme des entrées en CDI ou CDD ainsi que des entrées liées aux transferts entre établissements d'une même entreprise.

La part des CDD dans les embauches est définie comme le rapport entre les entrées en CDD et la somme des entrées en CDI ou CDD, sans prendre en compte les entrées liées aux transferts entre établissements d'une même entreprise.

Les CDD comprennent les contrats d'apprentissage et les contrats aidés, à la différence d'autres sources comme l'Enquête Emploi de l'Insee.

dans la construction (55,4 % des départs de CDI début 2005), s'établit à 52,4 % dans le tertiaire et demeure toujours la moins élevée dans l'industrie (37,6 % des départs) : soit respectivement 36,0 %, 15,6 % et 16,1 % de l'ensemble des sorties.

La part des licenciements économiques dans les sorties hors transferts entre établissements d'une même entreprise et fins de CDD reste en revanche plus élevée dans l'industrie (10,4 %, contre 2,9 % dans le tertiaire et 2,2 % dans la construction. Dans ces deux derniers secteurs, cette proportion tend à se stabiliser, alors qu'elle diminue dans l'industrie depuis la mi-2003. La part des licenciements pour motifs personnels a fortement progressé entre la fin 2000 et le début 2003. Depuis, elle s'est presque stabilisée dans tous les secteurs entre 17 % et 20 % des sorties hors transferts entre établissements d'une même entreprise et fins de CDD. Elle représente 6,1 % de l'ensemble des motifs de sortie au premier trimestre 2005.

La proportion de retraites parmi les départs baisse en début d'année

2005 dans l'industrie et dans la construction, mais elle demeure au même niveau qu'au trimestre précédent dans le secteur tertiaire. Hors transferts entre établissements d'une même entreprise et fins de CDD, elle représente 9,4 % des départs au premier trimestre 2005. Elle varie considérablement d'un secteur à l'autre : 19,3 % des sorties dans l'industrie, 11,8 % dans la construction et 6,6 % dans le tertiaire.

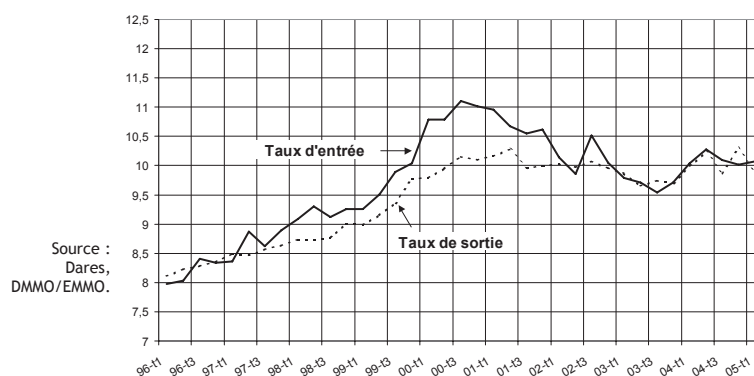
4,2 % des sorties sont des fins de période d'essai au premier trimestre 2005. Hors transferts entre établissements d'une même entreprise et fins de CDD, le secteur tertiaire se singularise par la part élevée des fins de période d'essai dans les sorties avec 14,5 % des départs, contre un peu plus de 6 % dans les autres secteurs. Au total, 12,5 % des salariés (essentiellement sous CDI) quittent leur établissement avant la fin de la période d'essai. Ces proportions demeurent assez stables depuis 2002.

Bruno LUTINIER (Dares).



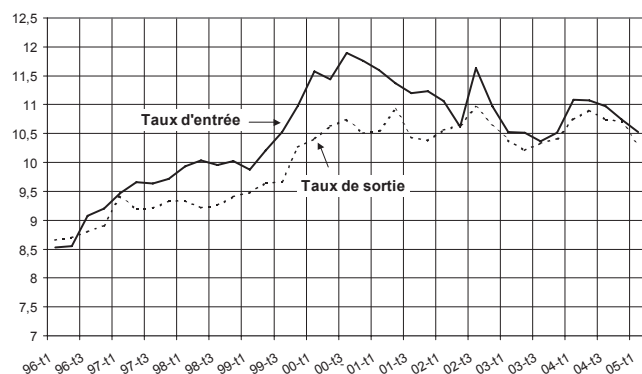
Graphique 1
Mouvements de main-d'œuvre
dans les établissements de 10 salariés ou plus

Données CVS trimestrielles en pourcentage



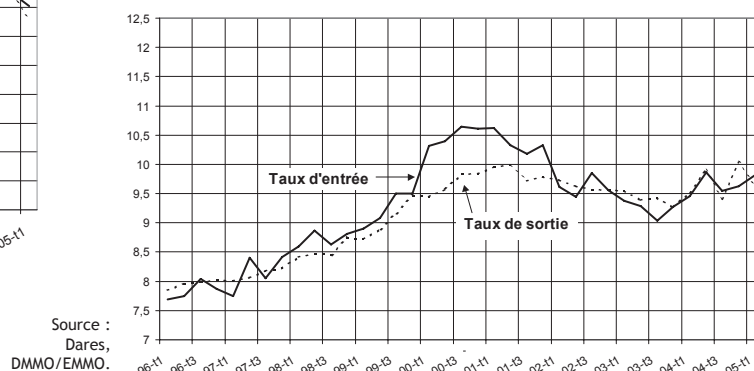
Graphique 2
Mouvements de main-d'œuvre
dans les établissements de 10 à 49 salariés

Données CVS trimestrielles en pourcentage



Graphique 3
Mouvements de main-d'œuvre
dans les établissements de 50 salariés ou plus

Données CVS trimestrielles en pourcentage



LES EMBAUCHES SOUS CONTRAT A DURÉE INDÉTERMINÉE : RARES POUR LES EMPLOYÉS ET LES OUVRIERS NON QUALIFIÉS

Au premier trimestre 2005, dans les établissements d'au moins dix salariés, la part des contrats à durée déterminée (CDD) dans les recrutements augmente dans toutes les catégories socioprofessionnelles, à l'exception des ouvriers qualifiés et surtout des cadres (tableau A). C'est également pour ces deux catégories socioprofessionnelles que la part des embauches sous CDD est la plus faible : 42 % des cadres et 58,8 % des ouvriers qualifiés embauchés le sont sur CDD, contre 66,8 % des salariés exerçant une profession intermédiaire, 75,7 % des employés et 83,4 % des ouvriers non qualifiés. Les écarts entre qualification se creusent. Lorsque l'on s'affranchit de l'effet sectoriel (industrie, construction et tertiaire), de la taille de l'établissement et de certaines caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, nationalité, catégorie socioprofessionnelle et localisation entre Ile-de-France et province) (par une régression logistique), ces différences entre catégories socioprofessionnelles sur la part des CDD dans les embauches demeurent significatives.

À l'exception des recrutements de cadres, les établissements d'au moins 50 salariés recourent plus fréquemment aux CDD que les établissements plus petits. Les transferts entre établissements d'une même entreprise sont importants pour les cadres. Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, les fins de CDD constituent le principal motif de sortie. Au premier trimestre 2005, les fins de CDD représentent 62,8 % de l'ensemble des sorties des ouvriers non qualifiés, 62,1 % pour les employés, 50,4 % pour les salariés exerçant une profession intermédiaire, 36,9 % pour les ouvriers qualifiés et 27,9 % pour les cadres.

Pour toutes les catégories socioprofessionnelles, la démission est le deuxième motif de sortie : entre 15 % et 20 % des sorties sont des démissions, et même 28 % pour les ouvriers qualifiés. Hors transferts, fins de CDD et fins de période d'essai, la part des démissions dans les sorties est particulièrement élevée pour les employés (71,3 % au premier trimestre 2005), un peu plus faible pour les ouvriers qualifiés (58,6 %) et pour les cadres (53,3 %). Pour ces deux dernières catégories socioprofessionnelles, les départs en retraite sont également un motif de sortie important.

Les cadres et les ouvriers qualifiés sont davantage touchés par les licenciements, notamment ceux pour motif personnel (10 % des sorties). Si on exclut les fins de CDD, les transferts entre établissements et les fins de période d'essai, la part des licenciements dans les sorties varie d'un quart pour les employés à 30-35 % pour les autres catégories socioprofessionnelles. Quand ils sont licenciés, les employés et les ouvriers non qualifiés le sont un plus souvent pour motif personnel que les autres catégories socioprofessionnelles : 8,4 % pour les employés et les ouvriers, contre 7,7 % pour les salariés des autres catégories. Le risque d'un licenciement pour motif personnel n'en est pas nécessairement plus élevé.

Au total, hors transferts, fins de CDD et fins de période d'essai, la répartition des motifs de fin de contrat de travail diffère particulièrement pour les employés : sous-représentation des licenciements, économiques ou non, au profit des démissions.

Tableau A
Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus
Structure des entrées et des sorties par PCS

Données CVS en pourcentage

	Établissements de 10 à 49 salariés				Établissements de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements			
	2004		2005		2004		2005		2004		2005	
	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1
PART DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE DANS LES ENTRÉES (*) DE :												
Cadres	48,4	39,7	40,9	35,7	34,8	33,2	35,2	30,6	37,4	34,8	36,5	32,9
Professions intermédiaires	57,0	57,2	52,4	54,4	59,7	59,1	59,0	61,5	58,7	58,8	57,2	60,0
Employés	64,9	65,5	64,6	64,4	71,3	70,7	72,3	73,9	69,9	69,3	70,4	71,6
Ouvriers qualifiés	48,7	48,5	54,1	50,3	57,1	56,1	56,6	55,8	54,4	54,1	55,9	54,4
Ouvriers non qualifiés	66,3	71,0	70,3	73,2	79,7	79,1	80,6	78,8	77,2	77,4	78,3	77,4
PART DES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE DANS LES EMBAUCHES (*) DE :												
Cadres	57,7	47,0	52,3	49,7	45,1	43,6	45,6	38,4	47,3	45,0	47,2	42,0
Professions intermédiaires	63,3	63,2	61,2	63,0	67,1	66,1	66,0	68,0	66,3	65,4	64,6	66,8
Employés	70,3	70,9	70,6	69,8	75,9	74,8	76,8	77,7	74,6	74,1	75,2	75,7
Ouvriers qualifiés	52,1	53,6	57,9	55,3	60,9	60,6	61,3	60,2	58,3	58,6	60,4	58,8
Ouvriers non qualifiés	76,9	77,6	76,4	78,9	83,8	83,2	84,2	84,5	82,4	82,1	82,6	83,4
RÉPARTITION DES MOTIFS DE SORTIE PAR PCS												
Cadres												
Fins de contrat à durée déterminée	43,9	35,9	33,7	33,7	30,4	29,4	31,0	25,1	32,5	30,6	32,5	27,9
Démissions	15,9	25,4	19,5	16,5	19,4	20,4	19,8	22,0	19,1	21,1	19,3	21,2
Licenciements économiques	3,8	3,9	4,7	3,6	3,9	3,5	3,5	3,0	4,0	3,7	3,6	3,1
Autres licenciements	8,4	10,1	9,8	9,6	11,6	11,3	9,9	11,5	11,1	11,1	10,0	10,5
Retraites	3,0	3,5	5,3	4,4	4,6	4,0	4,1	5,1	4,4	3,9	4,3	4,9
Professions intermédiaires												
Fins de contrat à durée déterminée	50,2	50,3	44,0	45,7	52,2	52,1	52,3	51,8	51,4	51,9	50,2	50,4
Démissions	20,0	21,3	21,7	20,9	17,9	17,8	17,4	17,3	18,3	18,9	18,4	18,1
Licenciements économiques	1,6	2,8	2,8	2,4	1,8	2,1	2,0	1,7	1,7	2,3	2,2	1,9
Autres licenciements	6,8	7,2	7,7	7,2	5,8	6,2	6,1	6,3	6,1	6,4	6,6	6,5
Retraites	2,5	2,0	3,2	2,9	3,9	3,4	3,9	3,4	3,5	3,0	3,7	3,3
Employés												
Fins de contrat à durée déterminée	53,6	55,3	56,2	53,7	63,5	62,7	64,9	64,7	61,1	60,6	62,8	62,1
Démissions	21,3	20,2	19,5	21,4	16,1	17,7	15,5	15,8	17,4	18,4	16,4	17,2
Licenciements économiques	1,6	1,6	1,5	1,8	0,9	0,9	0,9	0,6	1,1	1,1	1,0	0,9
Autres licenciements	4,5	4,9	5,0	5,1	4,3	4,3	4,3	4,5	4,4	4,5	4,5	4,7
Retraites	1,2	1,0	1,2	1,2	1,2	1,0	1,2	1,4	1,2	1,0	1,2	1,3
Ouvriers qualifiés												
Fins de contrat à durée déterminée	29,6	32,6	34,5	34,6	37,3	37,6	39,4	37,8	35,1	36,2	38,0	36,9
Démissions	35,2	33,4	32,5	33,4	25,8	26,2	25,4	26,4	28,3	28,3	27,4	28,3
Licenciements économiques	4,6	4,1	3,5	3,7	3,8	4,4	3,3	3,2	3,9	4,2	3,5	3,4
Autres licenciements	8,6	8,8	8,9	9,8	9,7	9,8	9,4	10,6	9,4	9,5	9,3	10,4
Retraites	6,1	4,5	5,1	5,6	8,9	6,8	7,6	6,4	8,1	6,1	6,9	6,2
Ouvriers non qualifiés												
Fins de contrat à durée déterminée	53,6	52,4	54,4	55,4	67,2	64,3	68,3	64,3	64,6	62,0	65,0	62,8
Démissions	23,9	23,2	23,4	23,0	13,6	15,0	13,7	13,9	15,7	16,5	15,8	15,6
Licenciements économiques	2,2	1,8	2,1	1,3	1,3	1,7	1,3	1,1	1,5	1,7	1,4	1,1
Autres licenciements	6,1	4,9	6,4	6,7	5,7	5,4	5,4	6,0	5,8	5,3	5,6	6,1
Retraites	1,6	1,0	1,7	1,2	1,6	1,4	1,7	1,4	1,6	1,3	1,7	1,3

Note : pour chaque catégorie socioprofessionnelle, la somme des parts des différents motifs ne vaut pas 100 car certains motifs ne sont pas indiqués : les transferts entre établissements d'une même entreprise (6,1 % des sorties du premier trimestre 2005) et les fins de période d'essai (4,2 % des sorties) pour les sorties complètent ces parts.

(*) - Voir encadré méthodologique.

Remarque : les données en italiques sont des données brutes car aucune saisonnalité particulière n'a été détectée.

Source : Dares, DMMO/ENMO.

PREMIÈRES INFORMATIONS ET PREMIÈRES SYNTHÈSES
sont édités par le Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement,
Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES)
39-43, quai André Citroën, 75902 Paris Cedex 15.
www.travail.gouv.fr (Rubrique Études et Statistiques)

Directeur de la publication : Antoine Magnier.
Téléphone Publications : 01.44.38.22.22 (60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.12 ou 14)
Télécopie : 01.44.38.22.43 / Réponse à la demande : 01.44.38.23.89
e-mail : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

Rédacteur en chef : Gilles Rotman. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.
Maquettistes : Daniel Lepasant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement. Reprographie : DAGEMO.
Abonnements : La Documentation française, 124, rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex.
Tél. : 01.40.15.70.00. / Télécopie : 01.40.15.68.00

www.ladocumentationfrancaise.fr

PREMIÈRES INFORMATIONS ET PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 118 €, CEE (TTC) 124,30 €, DOM-TOM (HT) : 123 €, hors CEE (TTC) 127 €.

Publicité : Ministère de l'emploi, de la cohésion sociale et du logement.

Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

Bibliographie

- [1] Fabre E., De Riccardis N. (2005) : « Évolution de l'emploi salarié au deuxième trimestre 2005 », *Premières Informations*, Dares, n°38.2, septembre.
- [2] Dares (2005), « Conjoncture de l'emploi et du chômage au premier trimestre 2005 : turbulences sur le marché du travail », *Premières Informations*, Dares, n° 26.2, juin.
- [3] Lutinier B. (2005) : « Les mouvements de main-d'œuvre au quatrième trimestre 2004 : davantage de départs que d'embauches, surtout dans les grands établissements », *Premières Informations*, Dares, n°32.2, août.