

# Première Synthèses

## Informations

### LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU TROISIÈME TRIMESTRE 2006 :

recul de la part des CDD dans les embauches

Au troisième trimestre 2006, la rotation de la main-d'œuvre hors intérim augmente très légèrement dans les établissements d'au moins dix salariés. La hausse de l'emploi se renforce dans les établissements de 10 à 49 salariés, alors que sa progression reste limitée dans ceux d'au moins 50 salariés.

La part des licenciements dans les sorties de CDI diminue légèrement.

Dans l'industrie, le risque pour un salarié d'être licencié continue à diminuer.

Dans la construction et dans le secteur tertiaire, la part des CDI dans les embauches se redresse.

La part des CDD dans les embauches est moins élevée pour les salariés de 30 à 49 ans, que pour leurs cadets ou leurs aînés. Les motifs de départ de l'établissement diffèrent selon l'âge : les démissions sont sous-représentées parmi les départs de salariés âgés, les fins de période d'essai et fins de CDD sont surreprésentées parmi les départs des jeunes.

Au cours du troisième trimestre 2006, dans les établissements d'au moins dix salariés, la rotation de la main-d'œuvre du secteur privé hors intérim progresse très légèrement, avec un taux d'entrée en hausse et un taux de sortie stable (graphique 1). L'emploi renforce sa progression dans les établissements de 10 à 49 salariés, sa hausse restant limitée dans les établissements plus grands (graphiques 2 et 3).

Les contrats à durée déterminée (CDD) représentent 71,8 % des embauches au troisième trimestre 2006 (tableau 1). Cette part évolue peu depuis 2003. Dans les établissements d'au moins 50 salariés, la part des CDD dans les embauches baisse légèrement, mais reste à un niveau plus élevé (75,6 %) que dans les établissements plus petits (65,7 %). Cette proportion s'est stabilisée dans les établissements de 10 à 49 salariés. Elle avait baissé au second semestre 2005 en partie suite à l'introduction du contrat « nouvelles embauches » (CNE), puis progressé au premier semestre 2006 (encadré 3) (1).

Le taux de recours à l'intérim est globalement stable depuis la mi-

2001 : 3,3 % des personnes travaillant dans un établissement d'au moins dix salariés sont intérimaires [1]. À la fin du troisième trimestre 2006, le taux de recours à l'intérim diminue légèrement dans les établissements d'au moins 50 salariés, alors qu'il s'est stabilisé dans ceux de 10 à 49 salariés.

Les parts des transferts entre établissements d'une même entreprise dans les entrées comme dans les sorties se stabilisent. Au troisième trimestre 2006, la part des fins de CDD dans les sorties diminue davantage dans les établissements de

(1) - Dans cette publication, les CDI sont entendus au sens strict, c'est-à-dire hors CNE ; les mouvements relatifs au CNE sont commentés dans l'encadré 3.

petite taille que dans les plus grands.

Parmi les ruptures de contrats à durée indéterminée (CDI) (2), la part des démissions est stable depuis début 2004 (pour les définitions, voir l'encadré 1). Celles des licenciements, économiques ou pour motif personnel, poursuivent leur recul graduel pour le cinquième trimestre

consécutif. Dans les établissements de 10 à 49 salariés, la proportion des fins de période d'essai est stable au troisième trimestre 2006. Cela interrompt la baisse entamée au deuxième trimestre 2005. Dans les plus grands établissements, la part des fins de période d'essai dans les sorties se stabilise. Au total, 13,0 % des fins de CDI sont des

fins de période d'essai. La part des départs à la retraite dans les sorties de CDI est stable dans les établissements de 10 à 49 salariés, comme dans les plus grands.

### Dans l'industrie, le risque pour un salarié d'être licencié diminue encore

Dans l'industrie, le taux d'entrée augmente au troisième trimestre 2006, alors que le taux de sortie reste stable. Comme le taux

(2) - Les fins de CDI sont approximées par l'ensemble des sorties hors transferts entre établissements d'une même entreprise, fins de CNE, fins de CDD et de motifs divers.

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  
Le taux d'entrée progresse et le taux de sortie demeure stable

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			
	2005	2006			2005	2006			2005	2006		
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
<b>Taux d'entrée</b>	10,9	11,1	11,1	11,3	10,1	9,8	9,9	10,0	10,4	10,3	10,3	10,5
Industrie	6,5	6,1	6,0	6,5	4,1	4,0	4,0	4,3	4,6	4,5	4,5	4,9
Construction	6,6	6,7	6,4	6,8	4,9	4,9	5,1	5,6	5,9	6,0	6,0	6,3
Tertiaire	12,9	13,1	13,2	13,3	13,5	13,3	13,2	13,2	13,3	13,2	13,2	13,2
<b>Taux de recours à l'intérim</b>	3,3	2,5	2,5	2,6	3,7	3,8	4,0	3,7	3,5	3,3	3,5	3,3
Industrie	4,5	4,3	4,2	4,4	6,5	6,5	7,0	6,6	6,0	5,9	6,3	6,1
Construction	7,0	6,6	6,4	6,5	9,8	10,5	11,0	10,8	8,1	8,2	8,3	8,3
Tertiaire	2,2	1,3	1,4	1,3	1,6	1,7	1,7	1,6	1,8	1,6	1,6	1,5
<b>Part des contrats à durée déterminée dans les entrées (*)</b>	59,3	58,9	60,2	59,3	70,7	71,2	71,0	70,4	66,2	66,5	67,0	66,1
Industrie	57,4	50,7	54,1	54,2	61,2	61,2	61,3	60,5	59,6	57,7	58,9	58,7
Construction	43,6	42,0	45,0	45,3	35,1	34,2	31,2	28,9	40,7	40,1	40,0	39,6
Tertiaire	60,6	61,1	61,9	60,6	72,7	73,6	73,5	73,0	68,2	68,9	69,1	68,4
<b>Part des contrats à durée déterminée dans les embauches (*)</b>	65,1	65,4	66,0	65,7	76,6	76,7	76,6	75,6	72,3	72,4	72,5	71,8
Industrie	62,2	57,7	58,1	59,5	70,6	69,7	69,2	68,6	67,7	65,5	65,5	65,7
Construction	46,7	45,3	47,7	48,3	37,9	37,0	34,5	32,5	43,8	42,6	43,4	43,0
Tertiaire	66,8	67,9	68,1	67,4	78,3	78,6	78,5	77,6	74,1	74,6	74,7	73,9
<b>Taux de sortie</b>	10,7	10,7	10,8	10,8	10,2	9,8	9,8	9,9	10,4	10,2	10,2	10,2
Industrie	6,4	6,2	6,2	6,3	4,8	4,5	4,6	4,5	5,1	5,0	5,0	5,0
Construction	6,0	5,7	6,0	5,9	4,2	4,4	4,2	4,4	5,3	5,2	5,3	5,3
Tertiaire	12,6	12,7	12,8	12,8	13,6	13,0	13,0	12,9	13,2	12,9	12,9	12,9
<b>Part des fins de contrat à durée déterminée dans les sorties</b>	49,3	49,6	50,2	48,4	61,3	60,9	61,6	60,7	57,1	56,2	57,4	56,1
Industrie	40,4	37,7	37,6	39,4	41,8	42,4	42,1	41,6	41,3	41,0	40,7	40,9
Construction	26,1	26,6	27,6	26,7	19,3	18,1	19,7	19,2	24,2	23,1	25,5	24,3
Tertiaire	52,5	52,3	53,1	51,0	65,8	65,1	65,9	65,0	61,0	60,1	61,1	59,9
<b>Part des démissions dans les sorties</b>	21,5	20,7	20,8	22,0	12,6	12,8	13,1	13,9	15,7	15,7	15,9	17,4
Industrie	22,0	22,9	22,8	23,2	12,3	12,6	13,6	14,0	15,2	15,7	16,5	17,0
Construction	38,1	39,4	38,8	37,0	31,9	33,6	35,1	33,3	36,1	37,4	37,9	35,7
Tertiaire	20,2	19,3	19,3	20,7	12,2	12,4	12,6	13,5	15,0	14,9	14,9	16,6
<b>Part des licenciements économiques dans les sorties</b>	2,0	1,9	1,8	1,6	1,3	1,3	1,3	1,2	1,6	1,6	1,5	1,4
Industrie	6,9	6,2	4,4	4,8	5,3	5,4	5,8	5,0	5,8	5,8	5,3	4,8
Construction	1,0	1,7	1,5	1,9	0,6	1,0	0,4	0,4	0,9	1,5	1,1	1,4
Tertiaire	1,4	1,3	1,4	1,2	0,6	0,6	0,5	0,6	0,9	0,9	0,8	0,8
<b>Part des autres licenciements dans les sorties</b>	6,5	6,5	6,4	6,1	5,6	5,4	5,2	5,7	5,9	5,8	5,7	5,8
Industrie	9,6	10,9	10,3	8,9	8,0	8,0	7,6	7,9	8,6	8,8	8,5	8,2
Construction	10,2	10,7	11,0	10,7	15,3	12,6	14,1	14,8	11,6	11,3	12,1	12,1
Tertiaire	5,9	5,6	5,5	5,4	5,0	4,8	4,7	5,1	5,3	5,1	5,0	5,2
<b>Part des fins de période d'essai dans les sorties</b>	5,3	5,0	4,8	5,3	3,3	3,2	3,3	3,5	4,0	3,9	3,9	4,2
Industrie	5,1	4,8	4,0	4,5	2,0	2,0	2,1	2,3	3,0	2,9	2,7	3,0
Construction	4,5	4,2	3,3	4,6	3,5	3,3	4,0	4,1	4,2	3,9	3,6	4,4
Tertiaire	5,4	5,2	5,2	5,5	3,5	3,5	3,5	3,7	4,2	4,1	4,1	4,4
<b>Part des retraites dans les sorties</b>	2,6	2,5	2,6	2,5	3,7	3,7	3,8	3,8	3,2	3,2	3,3	3,4
Industrie	5,7	6,3	6,2	5,2	10,5	11,3	11,3	11,2	9,0	9,7	9,7	9,4
Construction	6,3	5,6	6,0	5,7	11,4	8,5	9,3	9,8	7,8	6,7	6,9	7,1
Tertiaire	1,9	1,7	1,8	1,8	2,2	2,3	2,4	2,4	2,1	2,0	2,2	2,2
<b>Taux de rotation</b>	10,8	10,9	11,0	11,0	10,1	9,8	9,8	10,0	10,4	10,2	10,2	10,3
Industrie	6,4	6,1	6,1	6,4	4,4	4,3	4,3	4,4	4,9	4,7	4,7	4,9
Construction	6,3	6,2	6,2	6,3	4,5	4,6	4,7	5,0	5,6	5,6	5,6	5,8
Tertiaire	12,7	12,9	13,0	13,0	13,5	13,2	13,1	13,0	13,2	13,0	13,1	13,1

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 (5,9 % des sorties au troisième trimestre 2006), les fins de CNE et d'autres motifs complètent ces parts.  
(\*) : série affectée par l'introduction du contrat « nouvelles embauches » au troisième trimestre 2005. Les embauches correspondent aux entrées sous forme de CDI, CNE ou CDD (c'est-à-dire hors transferts de salariés entre établissement d'une même entreprise).

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'Oeuvre* (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'Oeuvre* (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 (industrie, construction et tertiaire), 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. Le nombre d'intérimaires est renseigné par les établissements uniquement 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).

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. À partir de 2001, les résultats sont publiés trimestriellement avec un éclairage particulier sur différents thèmes. Ce trimestre, l'analyse porte sur les mouvements de main-d'œuvre par groupe d'âge (voir encadré 4).

Toutes les données (hors CNE) sont corrigées des variations saisonnières (CVS). Elles sont révisées chaque trimestre.

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 *taux 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* est définie comme le rapport entre les entrées en CDI, CDD et CNE, ainsi que des entrées liées aux transferts entre établissements d'une même entreprise (tableau 1).

La *part des CDD dans les embauches* est définie comme le rapport entre les entrées en CDD et la somme des entrées en CDI, CDD et CNE, sans prendre en compte les entrées liées aux transferts entre établissements d'une même entreprise (tableaux 1 et C).

Pour approcher les sorties de CDI, certaines parts dans les sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise, hors fins de CNE, hors fins de CDD et hors motifs divers : accidents, décès... (tableau A). En effet, si on n'exclut pas les CDD, il serait parfois plus difficile de comparer sectoriellement les autres motifs de sortie : dans les secteurs où la part des CDD dans les entrées est élevée, la part des fins de CDD dans les sorties est mécaniquement élevée, au détriment des autres motifs de sortie.

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

Le *taux de licenciement économique* est la contribution des licenciements économiques au taux de sortie : il mesure un risque pour un salarié d'être licencié économique. De même, on calcule des taux pour chacun des motifs de sortie et pour chacun des types de contrat en entrée (tableau B).

Le *taux de recours à l'intérim* est le rapport entre le nombre d'intérimaires et la somme du nombre d'intérimaires et du nombre de salariés en fin de trimestre.

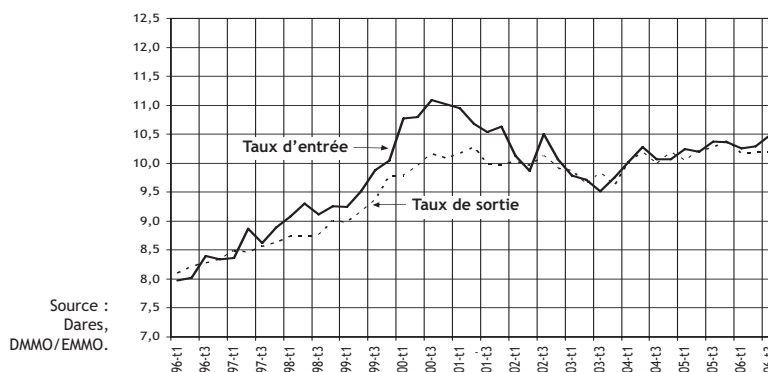
d'entrée reste plus faible que le taux de sortie, les établissements industriels d'au moins dix salariés continuent à perdre des emplois salariés, mais en moindre proportion qu'au cours des trimestres précédents. L'industrie est le seul secteur qui perd des effectifs. Toutefois, l'emploi industriel augmente légèrement ce trimestre dans les établissements de 10 à 49 salariés.

La part des CDD dans les embauches reste stable. Elle augmente dans les petits établissements, alors qu'elle diminue dans ceux d'au moins 50 salariés. Par ailleurs, le recours à l'intérim demeure relativement stable depuis la mi-2002.

La part des fins de CDD dans les sorties demeure quasiment stable dans l'industrie. La part des démissions dans les sorties de

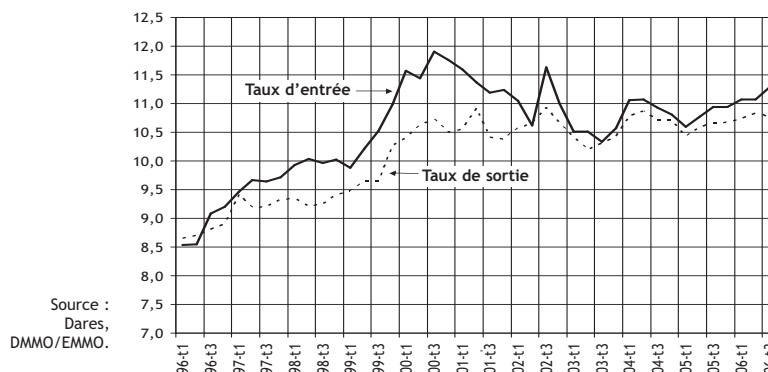
Graphique 1  
Mouvements de main-d'œuvre  
dans les établissements de 10 salariés ou plus

Données CVS trimestrielles en pourcentage



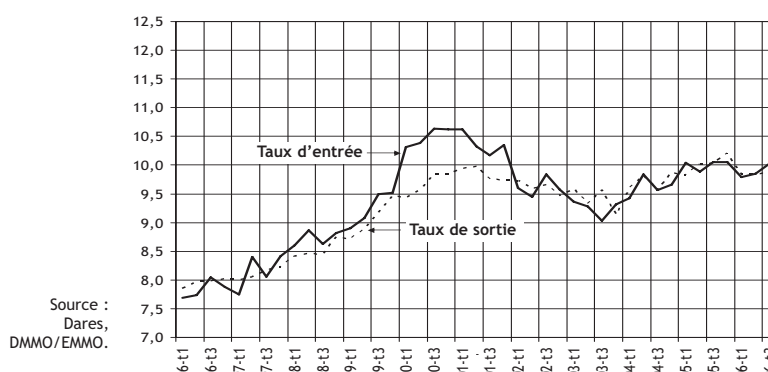
Graphique 2  
Mouvements de main-d'œuvre  
dans les établissements de 10 à 49 salariés

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



CDI augmente légèrement au troisième trimestre 2006, tout en restant nettement inférieure à celle des autres secteurs d'activité. De fait, la probabilité individuelle de démissionner est nettement moins importante dans l'industrie (0,8 %) que dans la construction (1,9 %) et dans le tertiaire (2,0 %).

La part des licenciements économiques dans les sorties de CDI baisse légèrement depuis la mi-2005. Le risque pour un salarié d'être licencié, économique ou non, continue à diminuer. La proportion de fins de période d'essai dans ces sorties se stabilise. La part des départs à la retraite dans les sorties poursuit sa progression. Elle demeure à un niveau élevé ce trimestre, même si elle est inférieure au boom du début 2004.

### **Dans la construction, la part des CDI dans les embauches augmente, surtout dans les grands établissements**

Dans le secteur de la construction, le taux d'entrée augmente dans les établissements de 10 à 49 salariés, comme dans les plus grands. Le taux de sortie demeure stable au troisième trimestre 2006. Au total, l'emploi continue à progresser, surtout dans les grands établissements.

Quatre embauches sur dix sont réalisées sous CDD. La part de ces contrats dans les embauches est nettement moins importante dans le secteur de la construction que dans les autres secteurs, en raison notamment du poids de l'intérim, de CDD de plus longue durée (3) et du recours à des CDI spécifiques (contrats de chantier). La construction est le seul secteur où les CDI sont traditionnellement majoritaires dans les embauches, en particulier, dans les grands établissements qui recourent assez peu aux CDD : 32,5 % au troisième trimestre

2006, contre 34,5 % au trimestre précédent. La part des CDD dans les embauches recule légèrement au troisième trimestre 2006. Dans les établissements de 10 à 49 salariés, elle poursuit sa hausse entamée au trimestre précédent, sans atteindre le niveau du premier semestre 2005, d'avant l'introduction du CNE. Elle est désormais de 48,3 %.

Le taux de recours à l'intérim est particulièrement important dans les établissements d'au moins 50 salariés (10,8 %), même s'il diminue un peu au troisième trimestre 2006 (- 0,2 point), alors qu'il se stabilise dans les établissements plus petits. Il fluctue davantage dans le secteur de la construction que dans les autres secteurs d'activité.

La part des démissions dans les sorties de CDI diminue dans la construction, en particulier dans les petits établissements, mais la probabilité de démissionner reste stable. Par ailleurs, la part des licenciements dans les sorties de CDI demeure constante. La part des fins de période d'essai dans les sorties de CDI repart à la hausse. Dans les petits établissements, ayant entre 10 et 49 salariés, cette part fléchissait les quatre trimestres précédents. La part des départs en retraite parmi les sorties de CDI progresse légèrement. La probabilité pour un salarié de partir à la retraite augmente pour le deuxième trimestre consécutif, comme dans les autres secteurs d'activité.

### **Dans le tertiaire, la part des CDI dans les embauches progresse**

Dans le secteur tertiaire, les taux d'entrée et de sortie n'ont pas varié depuis trois trimestres et l'emploi continue de progresser. Dans les établissements de 10 à 49 salariés, le taux d'entrée poursuit sa légère progression, alors qu'il est stable dans les établissements plus grands. Le taux de sortie évolue très peu depuis le début de l'année 2006 dans les petits établissements,

comme dans ceux de plus grande taille. Le taux de rotation des petits établissements est désormais proche de celui des établissements plus grands : 13 %.

La part des CDI dans les embauches augmente légèrement ce trimestre, 26,1 % des embauches sont réalisées actuellement sous ce type de contrat. Le taux de recours à l'intérim reste à un niveau proche de celui des deux trimestres précédents, dans les petits établissements comme dans les grands.

La part des fins de CDD dans les sorties reste stable depuis plusieurs trimestres. Après les fins de CDD, les démissions restent, de loin, le principal motif de sortie. Leur part dans les sorties de CDI reste constante. Elles sont plus fréquentes dans les petits établissements que dans les grands. La probabilité individuelle de démissionner y est de 2,5 %, contre 1,7 % dans les établissements d'au moins 50 salariés.

La part des licenciements pour motif personnel dans les sorties de CDI continue sa baisse entamée mi-2005, mais à un rythme atténué. Dans les établissements de 10 à 49 salariés, le risque pour un salarié d'être licencié, économique ou non, diminue au troisième trimestre 2006.

La part des fins de période d'essai dans les sorties de CDI est stable ce trimestre, ainsi que celle des départs à la retraite. Depuis le début de l'année 2004, le taux de départ en retraite reste stable, à près de 0,3 %.

(3) - D'après les déclarations uniques d'embauche adressées aux URSSAF.

## LA STRUCTURE DES FLUX D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ AU TROISIÈME TRIMESTRE 2006

Les salariés de l'industrie et du tertiaire sont proportionnellement plus nombreux à travailler dans les grands établissements que ceux de la construction. Ainsi, au troisième trimestre 2006, dans les établissements d'au moins dix salariés, 75 % des effectifs de l'industrie appartiennent à des établissements d'au moins 50 salariés, contre 62 % des effectifs du tertiaire et seulement 39 % des effectifs de la construction (tableau A). La saisonnalité des flux de main-d'œuvre est importante au troisième trimestre : les entrées et les sorties d'emplois sont beaucoup plus nombreuses qu'aux trimestres précédents (1).

### Industrie : rotation faible et embauches sous CDD

Dans l'industrie, le taux de rotation est faible : il est presque trois fois moins élevé que dans le tertiaire (tableau 1) (2). Près des deux tiers des salariés embauchés le sont sous CDD. Le taux d'entrée en CDD est légèrement supérieur à celui du secteur de la construction, mais il est très inférieur à celui du tertiaire (tableau B).

C'est dans l'industrie que la part des départs à la retraite dans les sorties de CDI est la plus importante. Elle est presque deux fois moins élevée dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les plus grands. La part des licenciements économiques dans les sorties de CDI y est plus importante que dans les autres secteurs, mais, comme les sorties sont moins fréquentes dans l'industrie, le risque pour un salarié d'être licencié économique n'est que légèrement supérieur à celui d'un salarié dans la construction et le tertiaire. En revanche, le risque d'être licencié pour motif autre qu'économique est nettement moins élevé dans l'industrie. Au total, le risque d'être licencié est moindre dans l'industrie. La part des démissions dans les sorties de CDI y est nettement plus faible.

Tableau A  
Répartition des sorties au troisième trimestre 2006  
dans les établissements de 10 salariés ou plus par secteur d'activité

Données CVS en pourcentage

	Industrie		Construction		Tertiaire		Ensemble	
Transferts vers un autre établissement de l'entreprise .....	10,4		7,2		5,1		5,9	
Fins de CDD.....	40,9		24,3		59,9		56,1	
Motifs de sortie indéterminés et divers *.....	6,3		7,8		5,8		5,8	
Autres .....	42,4		60,7		29,2		32,2	
dont : Démissions.....	17,0	40,1	35,7	58,8	16,6	56,8	17,4	54,0
Licenciements économiques.....	4,8	11,3	1,4	2,3	0,8	2,7	1,4	4,3
Licenciements pour motif personnel .....	8,2	19,3	12,1	19,9	5,2	17,8	5,8	18,0
Fins de période d'essai .....	3,0	7,1	4,4	7,2	4,4	15,1	4,2	13,0
Départs à la retraite .....	9,4	22,2	7,1	11,7	2,2	7,5	3,4	10,6
Total.....		100,0		100,0		100,0		100,0
<b>Total .....</b>	<b>100,0</b>		<b>100,0</b>		<b>100,0</b>		<b>100,0</b>	
Proportion de salariés travaillant dans un établissement de 50 salariés ou plus** .....		75		39		62		64

Source : Dares, DMMO/EMMO.

\* - Il s'agit des motifs divers (accident, décès...), des fins de CNE et des non-déclarations.

\*\* - Dans les établissements de 10 salariés ou plus de l'industrie, 75 % des salariés travaillent dans un établissement d'au moins 50 salariés.

Tableau B  
Taux d'entrée par nature de contrat et taux de sortie par motif au troisième trimestre 2006  
dans les établissements de 10 salariés ou plus par secteur d'activité

Données CVS en pourcentage

	Industrie	Construction	Tertiaire	Ensemble
<b>Taux d'entrée .....</b>	<b>4,88</b>	<b>6,30</b>	<b>13,24</b>	<b>10,48</b>
Taux d'entrée en CDD .....	2,93	2,58	9,12	7,02
Taux d'entrée en CDI .....	1,38	3,02	3,04	2,56
Taux de transfert d'un autre établissement de l'entreprise .....	0,37	0,25	0,55	0,47
Autres taux d'entrée * .....	0,20	0,45	0,53	0,43
<b>Taux de sortie .....</b>	<b>4,96</b>	<b>5,27</b>	<b>12,87</b>	<b>10,20</b>
Taux de transfert vers un autre établissement de l'entreprise .....	0,49	0,37	0,62	0,57
Taux de fin de CDD .....	2,12	1,36	7,86	5,85
Taux de motifs de sortie indéterminés et divers ** .....	0,29	0,39	0,79	0,63
Taux des autres motifs.....	2,06	3,15	3,60	3,15
dont : Taux de démission.....	0,82	1,86	2,04	1,70
Taux de licenciement économique .....	0,23	0,07	0,10	0,14
Taux de licenciement pour motif personnel.....	0,39	0,62	0,65	0,57
Taux de fin de période d'essai .....	0,15	0,23	0,53	0,40
Taux de départ à la retraite .....	0,47	0,37	0,28	0,34

Source : Dares, DMMO/EMMO.

\* - Il s'agit des entrées pour lesquelles le contrat est non renseigné ou un CNE.

\*\* - Il s'agit des motifs divers (accident, décès...), des fins de CNE et des non-déclarations.

Note : les taux de transfert en entrée et en sortie diffèrent en raison des échanges différents avec des établissements de moins de 10 salariés.

(1) Les données sont donc corrigées des variations saisonnières, sauf dans l'encadré 3 relatif aux CNE.

(2) Le taux de rotation est ici calculé hors intérim.



### Construction : embauches sous CDI et recours à l'intérim

La construction est le seul secteur d'activité où les embauches sous CDI sont majoritaires : six embauches sur dix. Le taux d'entrée en CDI est comparable à celui du tertiaire, mais il est bien plus élevé que celui de l'industrie. Le taux de recours à l'intérim demeure plus élevé que dans les autres secteurs, aussi bien dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les plus grands. Le taux de rotation y est un peu plus élevé que celui de l'industrie mais beaucoup plus faible que celui du tertiaire.

La probabilité de démissionner est deux fois plus élevée que dans l'industrie et du même ordre que dans le tertiaire. La démission est le principal motif de sortie dans la construction : le taux de démission est de 1,9 % au troisième trimestre 2006. La part des licenciements pour motif personnel dans les sorties de CDI est proche de celle des autres secteurs.

### Secteur tertiaire : rotation élevée et embauches sous CDD

Dans le secteur tertiaire, le taux de rotation est élevé, le recours à l'intérim est faible et la part des CDD dans les entrées est importante : les CDD représentent trois quarts des embauches. La mobilité intra-entreprise est également plus forte dans le tertiaire. En effet, la probabilité pour un salarié d'être transféré dans un autre établissement de l'entreprise est plus élevée dans le tertiaire que dans les autres secteurs d'activité.

La part des fins de période d'essai dans les sorties de CDI est importante. En revanche, celle des départs à la retraite est faible. Trois salariés sur mille partent à la retraite chaque trimestre, un sur mille est licencié économique, et vingt sur mille démissionnent.

## LE CONTRAT « NOUVELLES EMBAUCHES » D'OCTOBRE 2005 À SEPTEMBRE 2006 DANS LES ÉTABLISSEMENTS D'AU MOINS DIX SALARIÉS : UN PEU MOINS DE SORTIES À L'INITIATIVE DU SALARIÉ QUE DE L'EMPLOYEUR

Le contrat « nouvelles embauches » (CNE) a été instauré en août 2005. Tout établissement appartenant à une entreprise d'au plus 20 salariés en équivalent temps plein peut embaucher sur ce type de contrat. L'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO) appréhende le CNE depuis le quatrième trimestre 2005.

Dans les établissements de 10 à 49 salariés, 2,6 % des embauches auraient été contractées sous CNE entre octobre 2005 et septembre 2006 d'après l'enquête : plus dans la construction (6,2 % des embauches) que dans l'industrie (4,1 %) et, surtout, que dans le tertiaire (2,0 %). La part des fins de CNE dans les sorties pour l'ensemble des secteurs est de 1,1 % dans ces établissements. C'est aussi dans la construction que les parts des fins de CNE dans les sorties sont les plus importantes : 2,6 % des sorties, alors qu'elles représentent 1,6 % des sorties dans l'industrie et 1,0 % dans le tertiaire.

Entre le quatrième trimestre 2005 et le troisième trimestre 2006, d'après l'enquête EMMO, un peu moins de fins de CNE aurait lieu à l'initiative du salarié qu'à celle de l'employeur (45 %, contre 55 %). Ce résultat diffère de celui de l'enquête « Utilisation du contrat nouvelles embauches », où, selon les employeurs interrogés, 30 % des fins de CNE dans les douze premiers mois ont été de l'initiative de l'employeur, 60 % de l'initiative du salarié et 10 % d'une décision commune [2]. D'après l'enquête EMMO, entre octobre 2005 et septembre 2006, l'employeur est plus souvent à l'initiative de la rupture du CNE dans le secteur de l'industrie (66 %) et de la construction (61 %) que dans le tertiaire (52 %).

Il est à noter que certains établissements de dix à vingt salariés appartiennent à une entreprise suffisamment grande pour ne pas être autorisés à recruter sous CNE. Parmi les établissements d'au moins dix salariés qui peuvent recruter sous CNE, 0,7 % a recruté au moins un salarié sous ce type de contrat au troisième trimestre 2006. Cette part est plus élevée dans le secteur de l'industrie (1,5 % au troisième trimestre 2006) et dans celui de la construction (0,7 %) que dans le tertiaire (0,4 %).

## Bibliographie

[1] Lutinier B. (2007) : « Les mouvements de main-d'œuvre au deuxième trimestre 2006 : stabilité des flux de main-d'œuvre », *Premières Informations*, Dares, n°25.2, juin.

[2] Junod B., Lagarenne C., Minni C. et Berné L. (2007) : « Le contrat nouvelles embauches un an après », *Premières Synthèses*, Dares et Acoff, n°09.1, juin.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le

Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité,

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](http://www.travail.gouv.fr) (Rubrique Études et Statistiques) Directeur de la publication : Antoine Magnier.

Téléphone Publications : 01.44.38.22.(60 ou 61) Documentation : 01.44.38.23.(12 ou 14) / Télécopie : 01.44.38.24.43

Réponse à la demande : 01.44.38.23.89 / e-mail : [dares.communication@dares.travail.gouv.fr](mailto: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 l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité. 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](http://www.ladocumentationfrancaise.fr)

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 120 €, CEE (TTC) 126,50 €, DOM-TOM et RP (HT, avion éco.) : 125,20 €,

hors CEE (HT, avion éco.) 129,10 €, supplément avion rapide : 7,90 €.

Publicité : Ministère de l'économie, des finances et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales et de la solidarité.

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

## LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE SELON L'ÂGE DU SALARIÉ

### Les recrutements sous CDD plus fréquents pour les jeunes et pour les seniors

Trois quarts des salariés embauchés de moins de 30 ans et de 50 ans ou plus le sont sous CDD, contre deux tiers des salariés de 30 à 49 ans (tableau C). Au troisième trimestre 2006, dans les établissements d'au moins dix salariés, la part des contrats à durée déterminée (CDD) dans les embauches diminue légèrement pour les salariés de moins de 30 ans. Pour les salariés d'au moins 50 ans, elle recule de 0,6 point et retrouve son niveau du début d'année.

La part des CDD dans les recrutements est la plus élevée pour les jeunes dans les grands établissements, où seulement une embauche sur cinq est sous contrat à durée indéterminée (CDI). Elle y est également élevée pour les salariés de plus de 50 ans. Ces conclusions restent valables, lorsque l'on s'affranchit de l'effet sectoriel (industrie, construction et tertiaire), de certaines caractéristiques sociodémographiques (sexe, nationalité, catégorie socioprofessionnelle) et de la localisation géographique de l'établissement (Ile-de-France ou province).

### La part des licenciements économiques, plus élevée pour les salariés âgés

Quelle que soit la catégorie d'âge, la part des fins de CDD dans les sorties constitue le principal motif de sortie. Les deux tiers des sorties de salariés de moins de 30 ans sont des fins de CDD, contre la moitié pour ceux de 30 à 49 ans et le tiers pour ceux de 50 ans ou plus.

Au troisième trimestre 2006, la part des fins de CDD dans les sorties diminue, alors que celle des démissions augmente, et ce pour tous les groupes d'âge.

La part des licenciements, économiques ou non, dans les sorties diminue depuis le début de l'année pour les seniors. Celle des licenciements économiques dans les sorties des jeunes est très faible. Quelle que soit la catégorie d'âge, la part des licenciements autres qu'économiques dans les licenciements est stable : 89 % pour les salariés de moins de 30 ans au troisième trimestre 2006, 86 % pour ceux de 30 à 49 ans et 74 % pour ceux de 50 ans ou plus.

La part des fins de période d'essai dans les sorties de CDI – c'est-à-dire des sorties hors transferts entre établissements d'une même entreprise, fins de CNE, fins de CDD et motifs divers – évolue peu. Elle est naturellement plus élevée pour les jeunes (20 % au troisième trimestre 2006) que pour les salariés de 30 à 49 ans (12 %) et surtout que pour les seniors (4 %).

Chez les salariés d'au moins 50 ans, 54 % des sorties de CDI sont des départs en retraite au troisième trimestre 2006 et même 59 % dans les établissements d'au moins 50 salariés. Ces départs sont plus fréquents depuis 2004. La loi Fillon a en effet ouvert la possibilité de départs anticipés pour carrière longue.

Tableau C  
Mouvements de main-d'œuvre dans les établissements de 10 salariés ou plus  
Structure des entrées et des sorties par âge  
Hausse de la part des démissions, surtout pour les moins de 30 ans  
Données CVS en pourcentage

	Établissements de 10 à 49 salariés				Établissements de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements			
	2005		2006		2005		2006		2005		2006	
	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3
<b>ENTRÉES</b>												
Part des contrats à durée déterminée dans les embauches des :												
Moins de 30 ans . . . . .	67,2	67,6	68,0	67,8	80,4	80,4	79,4	79,1	75,3	75,1	74,8	74,6
30 à 49 ans . . . . .	59,5	60,2	60,4	60,8	70,7	71,0	71,1	70,4	66,3	66,6	66,7	66,5
50 ans ou plus . . . . .	65,6	68,7	68,9	68,9	75,6	76,0	77,5	76,1	71,8	73,1	73,8	73,2
<b>SORTIES</b>												
Part des fins de contrat à durée déterminée dans les sorties des :												
Moins de 30 ans . . . . .	56,3	56,4	57,3	54,5	74,0	73,7	74,1	72,6	67,6	66,2	67,0	65,2
30 à 49 ans . . . . .	42,6	43,5	43,7	42,8	54,2	54,7	55,3	54,4	49,7	50,0	50,5	49,9
50 ans ou plus . . . . .	35,5	38,4	38,2	37,1	35,3	35,8	36,9	36,2	35,4	36,4	37,6	36,7
Part des démissions dans les sorties des :												
Moins de 30 ans . . . . .	22,5	21,6	21,5	23,5	12,5	13,0	13,1	13,9	16,2	16,7	16,4	18,1
30 à 49 ans . . . . .	24,3	23,7	23,8	24,5	15,9	16,3	16,7	17,7	19,1	19,4	19,7	20,5
50 ans ou plus . . . . .	11,1	11,1	11,2	11,5	5,9	5,9	5,8	6,4	7,6	7,9	7,9	8,2
Part des licenciements économiques dans les sorties des :												
Moins de 30 ans . . . . .	0,7	0,7	0,6	0,8	0,4	0,4	0,3	0,3	0,5	0,5	0,4	0,5
30 à 49 ans . . . . .	3,2	2,9	2,8	2,5	2,1	2,2	2,3	1,9	2,5	2,5	2,4	2,2
50 ans ou plus * . . . . .	3,8	3,9	3,7	3,5	3,3	3,0	3,1	3,1	3,4	3,5	3,3	3,2
Part des autres licenciements dans les sorties des :												
Moins de 30 ans . . . . .	4,2	4,5	4,0	4,2	3,3	3,3	3,2	3,5	3,6	3,9	3,5	3,8
30 à 49 ans . . . . .	8,8	8,1	8,7	8,0	7,5	7,5	7,4	7,7	8,0	7,8	7,9	7,8
50 ans ou plus . . . . .	9,9	9,8	9,6	8,9	9,5	9,5	9,0	9,4	9,7	9,6	9,2	9,2
Part des fins de période d'essai dans les sorties des :												
Moins de 30 ans . . . . .	6,5	6,3	6,3	6,8	4,1	4,2	4,2	4,4	4,9	5,1	5,1	5,4
30 à 49 ans . . . . .	5,0	4,6	4,3	4,7	3,5	3,5	3,5	3,7	4,1	4,0	3,8	4,1
50 ans ou plus . . . . .	2,5	2,4	1,7	2,5	1,3	1,1	1,2	1,3	1,7	1,6	1,4	1,7
Part des retraites dans les sorties des :												
50 ans ou plus . . . . .	21,7	18,8	20,4	21,1	26,7	27,4	27,8	29,0	24,9	24,4	25,0	26,1

Source : Dares, DMMO/EMMO.

Note : pour chaque groupe d'âge, 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 (5,9 % des sorties du troisième trimestre 2006), les fins de CNE et d'autres motifs complètent ces parts.

\* Les données en italiques sont des données brutes car aucune saisonnalité particulière n'a été détectée.