

Première Synthèses

Informations

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE AU PREMIER SEMESTRE 2007 :

baisse de la part des CDD dans les embauches
et hausse de la part des démissions dans les sorties

Après une nette remontée au second semestre 2006, la rotation de la main-d'œuvre augmente légèrement dans les établissements d'au moins dix salariés au premier semestre 2007. La hausse de l'emploi se poursuit dans les établissements de 10 à 49 salariés et dans ceux d'au moins 50 salariés.

La part des contrats à durée déterminée (CDD) dans les embauches poursuit sa baisse entamée début 2005. La part des démissions dans les sorties continue d'augmenter au premier semestre 2007. Ces deux évolutions s'expliquent notamment par l'amélioration de l'emploi.

Les cadres restent les plus fréquemment recrutés sous contrats à durée indéterminée (CDI), contrairement aux employés et ouvriers non qualifiés dont les parts de CDD dans les embauches sont les plus fortes. Les employés quittent relativement plus souvent leur entreprise au cours de la période d'essai.

Le turn-over est plus élevé pour les femmes que pour les hommes, ces dernières étant nettement plus souvent embauchées en CDD. Les départs en retraite sont plus élevés chez les hommes, mais l'écart s'est un peu réduit au premier semestre 2007.

Au cours du premier semestre 2007, 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 et un taux de sortie en hausse par rapport à la fin 2006 (graphique 1). Cette évolution est liée à celle des établissements de 50 salariés et plus. Les taux d'entrée sont restés en outre supérieurs aux taux de sortie pour toutes les tailles d'établissement (graphiques 2 et 3), si bien que l'emploi a continué de progresser.

La part des embauches en CDD continue de diminuer. Les CDD représentent 70,9 % des embauches au deuxième trimestre 2007, contre 71,9 % au quatrième trimestre 2006 (tableau 1). Cette évolution résulte de la baisse de la part des CDD dans les embauches des établissements de 10 à 49 salariés (62,8 % au deuxième trimestre 2007, contre 65,3 % au quatrième trimestre 2006). Dans les établissements d'au moins 50 salariés, la part des CDD dans les embauches reste en revanche stable à un niveau plus élevé (75,7 %).

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. Après sa progression au premier trimestre 2007, il retrouve son niveau de fin 2006 au deuxième trimestre.

La part des fins de CDD dans les sorties augmente à nouveau au cours du semestre après la baisse observée au quatrième trimestre 2006, notamment dans les établissements de plus de 50 salariés. Parmi les ruptures de contrat à durée indéterminée (CDI) (1), la part des démissions, stable depuis début 2004,

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



MINISTÈRE DE L'ÉCONOMIE,
DE L'INDUSTRIE
ET DE L'EMPLOI

MINISTÈRE DU TRAVAIL,
DES RELATIONS SOCIALES,
DE LA FAMILLE
ET DE LA SOLIDARITÉ

augmente sensiblement (tableau 2 et encadré 1 pour les définitions). La part des licenciements économiques dans les fins de CDI continue de reculer, notamment dans les plus petits établissements, tandis que celle des licenciements pour motif personnel reste globalement stable. La baisse de la part des sorties de CDI pour fin de période d'essai, entamée début 2002, s'interrompt au premier semestre 2007. La part des départs à la retraite diminue dans les établissements de 10 à 49 salariés,

comme dans les plus grands. Toutefois, lorsque l'on rapporte le nombre de départs à la retraite aux effectifs présents en début d'année, le taux de départ à la retraite reste stable.

Dans l'industrie, la part des embauches en CDD diminue de la fin 2006 à la mi-2007

Dans l'industrie, le taux d'entrée augmente très légèrement, alors que le taux de sortie reste globalement stable. Le taux d'entrée reste toutefois inférieur au taux de sortie, si bien qu'au total les

établissements industriels d'au moins dix salariés continuent à perdre des emplois salariés. Cette baisse de l'emploi industriel concerne toutefois exclusivement les établissements de 10 à 49 salariés au premier semestre 2007.

La part des CDD dans les embauches reste relativement stable dans les petits établissements, alors qu'elle diminue nettement dans ceux d'au moins 50 salariés. Les CDD représentent ainsi 63,7 % des embauches dans l'industrie au deuxième tri-

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

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			
	2006		2007		2006		2007		2006		2007	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Taux d'entrée	11,2	11,5	11,7	11,4	10,2	10,5	10,8	11,2	10,6	10,9	11,2	11,3
Industrie	6,5	6,5	6,4	6,4	4,3	4,4	4,5	4,6	4,9	4,9	5,0	5,0
Construction	6,8	7,1	7,3	7,3	5,6	5,3	5,8	5,2	6,3	6,4	6,7	6,5
Tertiaire	13,2	13,7	13,7	13,3	13,4	14,0	14,4	14,8	13,4	14,0	14,2	14,3
Taux de recours à l'intérim	2,5	2,5	2,6	2,6	3,7	3,8	4,1	3,8	3,3	3,3	3,5	3,3
Industrie	4,4	4,0	4,9	4,6	6,6	6,7	7,1	6,9	6,1	6,1	6,6	6,3
Construction	6,4	6,5	6,1	6,3	10,5	10,3	11,4	11,0	8,0	8,1	8,2	8,2
Tertiaire	1,2	1,2	1,3	1,4	1,5	1,7	1,8	1,6	1,4	1,5	1,6	1,5
Part des CDD dans les entrées (*)												
Ensemble	59,1	58,7	57,5	56,9	70,1	69,8	70,7	69,4	65,9	65,6	65,2	64,6
Industrie	55,6	56,2	56,5	56,1	59,4	58,4	58,3	56,9	58,1	57,5	57,4	56,5
Construction	45,3	45,6	43,2	36,5	29,7	31,2	31,0	30,3	39,9	40,7	39,7	34,2
Tertiaire	60,3	60,1	58,4	58,3	72,9	72,5	73,8	72,2	68,2	67,8	67,4	67,0
Part des CDD dans les embauches (*) (**)												
Ensemble	65,5	65,3	63,2	62,8	75,6	75,7	76,6	75,7	71,8	71,9	71,3	70,9
Industrie	60,3	60,6	60,3	60,2	67,8	67,6	67,1	65,5	65,2	65,1	64,7	63,7
Construction	48,3	48,4	46,4	38,1	33,2	34,3	34,6	32,8	43,3	44,0	42,4	36,5
Tertiaire	67,2	67,3	64,5	65,2	77,7	77,8	79,1	78,0	73,9	74,1	73,5	73,4
Taux de sortie	10,7	11,2	11,6	11,2	10,1	10,4	10,8	10,9	10,3	10,7	11,1	11,0
Industrie	6,4	6,6	6,3	6,2	4,7	4,8	5,1	5,0	5,1	5,3	5,4	5,3
Construction	5,9	6,0	6,3	6,7	4,4	4,6	4,6	4,5	5,3	5,5	5,7	5,9
Tertiaire	12,7	13,3	13,8	13,1	13,1	13,7	14,1	14,3	13,0	13,6	14,0	13,9
Part des fins de CDD dans les sorties												
Ensemble	47,9	46,9	47,1	47,7	60,4	59,0	61,8	61,2	55,8	54,7	55,9	56,2
Industrie	39,5	37,5	40,6	42,7	40,6	38,5	37,7	40,8	40,2	38,0	38,9	41,4
Construction	25,9	26,2	25,0	24,9	18,3	17,3	18,0	17,8	23,5	23,5	22,8	22,8
Tertiaire	50,7	49,6	48,9	49,9	64,9	63,6	66,9	65,6	59,7	58,7	59,6	59,7
Part des démissions dans les sorties												
Ensemble	21,9	22,2	23,2	24,0	13,7	13,5	13,4	13,9	16,7	16,8	17,3	17,7
Industrie	23,0	24,6	25,3	24,9	14,0	14,1	13,7	15,3	16,9	17,3	17,0	18,1
Construction	37,4	39,9	44,4	47,5	33,3	33,5	34,9	35,8	36,0	37,7	41,4	44,0
Tertiaire	20,5	20,6	21,6	21,9	13,2	13,0	12,9	13,2	16,0	15,7	16,3	16,4
Part des licenciements économiques dans les sorties												
Ensemble	1,6	1,7	1,1	1,3	1,2	1,3	1,4	1,1	1,4	1,4	1,3	1,2
Industrie	4,7	5,3	3,7	3,5	5,1	5,3	6,0	4,7	5,0	5,3	5,3	4,4
Construction	1,9	2,0	0,5	2,6	0,5	0,8	0,7	0,7	1,4	1,6	0,5	2,0
Tertiaire	1,2	1,1	1,0	0,9	0,6	0,6	0,5	0,5	0,8	0,8	0,7	0,6
Part des autres licenciements dans les sorties												
Ensemble	6,3	6,2	6,2	6,7	5,7	5,4	5,0	5,2	5,9	5,7	5,4	5,8
Industrie	9,0	8,3	8,5	8,4	7,9	7,4	7,1	7,5	8,2	7,8	7,3	7,8
Construction	11,2	12,6	15,2	10,5	14,8	13,0	12,8	13,1	12,3	12,6	14,5	11,3
Tertiaire	5,5	5,5	5,2	6,2	5,1	4,9	4,5	4,7	5,2	5,1	4,7	5,3
Part des fins de période d'essai dans les sorties												
Ensemble	5,4	5,0	6,6	4,8	3,5	3,5	3,4	3,5	4,2	4,1	4,6	4,0
Industrie	4,4	4,2	4,9	4,3	2,4	2,5	2,4	2,6	3,0	3,0	3,1	3,0
Construction	4,5	4,2	4,4	3,3	4,1	3,9	3,5	4,1	4,3	4,0	4,1	3,6
Tertiaire	5,6	5,2	7,0	5,1	3,7	3,7	3,6	3,6	4,4	4,3	4,9	4,2
Part des retraites dans les sorties												
Ensemble	2,5	2,7	2,3	2,3	3,9	4,2	3,5	3,6	3,4	3,6	3,0	3,1
Industrie	5,2	5,5	5,7	6,3	11,2	11,6	10,6	10,5	9,3	9,7	9,2	9,4
Construction	5,7	7,2	1,9	3,9	9,9	9,6	8,7	9,0	7,0	8,0	4,0	5,5
Tertiaire	1,9	2,0	2,0	1,7	2,4	2,9	2,2	2,3	2,2	2,5	2,1	2,1
Taux de rotation	10,9	11,4	11,6	11,3	10,1	10,5	10,8	11,0	10,5	10,8	11,2	11,2
Industrie	6,4	6,5	6,3	6,3	4,5	4,6	4,8	4,8	5,0	5,1	5,2	5,1
Construction	6,4	6,5	6,8	7,0	5,0	4,9	5,2	4,9	5,8	5,9	6,2	6,2
Tertiaire	12,9	13,5	13,7	13,2	13,3	13,9	14,3	14,6	13,2	13,8	14,1	14,1

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 (5,7 % des sorties au deuxième trimestre 2007), les fins de CNE (0,5 % des sorties au deuxième trimestre 2007), et d'autres motifs (accidents et décès, non déclarations...) complètent les parts affichées.

Note 2 : les CNE sont pris en compte dans l'ensemble des entrées et des sorties mais ne sont pas présentés isolément (voir encadré méthodologique).

(*) Série affectée par l'introduction du CNE au troisième trimestre 2005.

(**) Les embauches correspondent aux entrées sous forme de CDI, CNE ou CDD (hors transferts de salariés entre établissement d'une même entreprise et non-déclarations).

Champ : France métropolitaine.

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 moins de 50 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif. Au total, environ 50 000 établissements sont interrogés. Jusqu'en 2006, seuls les établissements de 10 à 49 salariés étaient interrogés. Les établissements de 1 à 9 salariés le sont depuis 2007 et leurs données feront l'objet de publications ultérieures.

Le champ est celui du secteur concurrentiel (industrie, construction et tertiaire) de la France métropolitaine, 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 fusionnés sur l'ensemble des établissements de 10 salariés ou plus. Depuis 2001, les résultats sont publiés avec un éclairage particulier sur différents thèmes. Ce semestre, l'analyse porte sur les mouvements de main-d'œuvre par catégorie socioprofessionnelle et par sexe (encadrés 3 et 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 de sortie) est le rapport entre le nombre total d'entrées (respectivement de 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 CDD et la somme des entrées en CDI, CDD et CNE, ainsi que des entrées liées aux transferts entre établissements d'une même entreprise (tableaux 1 et C).

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.

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

Les motifs de sorties de CDI sont rapportés à l'ensemble des sorties (tableau 1) ou aux seules fins de CDI, alculées comme les sorties hors transferts entre établissements d'une même entreprise, hors fins de CNE, hors fins de CDD et hors motifs divers (accidents, décès...) et indéterminés (tableau 2). Ce dernier concept apparaît plus pertinent pour analyser l'évolution des motifs de sortie de CDI ou effectuer des comparaisons entre secteurs, catégories socio-professionnelles ou sexe. En effet, pour les secteurs ou catégories socio-professionnelles 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 CNE ne sont pas comptabilisés dans les flux d'entrée ou de sortie de CDI. Les entrées et sorties de CNE sont comptabilisés en tant que telles : elles ne sont ainsi pas prise en compte dans les démissions, les licenciements et les fins de période d'essai.

Le *taux de licenciement économique* rapporte le nombre de licenciements économiques à l'effectif du début de trimestre : il mesure le risque moyen pour un salarié en poste 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 A, encadré 2).

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.

mestre 2007, contre 65,1 % au quatrième trimestre 2006. Après une forte hausse au premier trimestre, le recours à l'intérim retrouve à la fin du deuxième trimestre 2007 son niveau de la fin de l'année 2006.

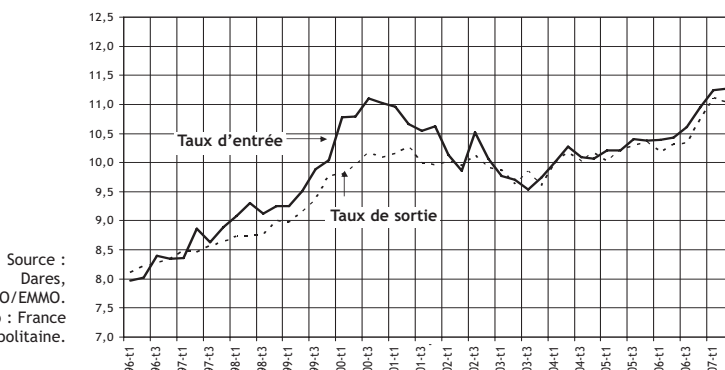
La part des fins de CDD dans les sorties augmente fortement dans l'industrie après avoir baissé au quatrième trimestre 2006. Au sein des sorties de

CDI, la part des démissions continue sa progression. La part des licenciements économiques baisse au deuxième trimestre 2007, poursuivant un mouvement entamé depuis la mi-2005. La part des licenciements pour autre motif se maintient quand à elle à son niveau de la fin 2006. Enfin, la part des départs à la retraite diminue légèrement, tout en se maintenant à un niveau élevé.



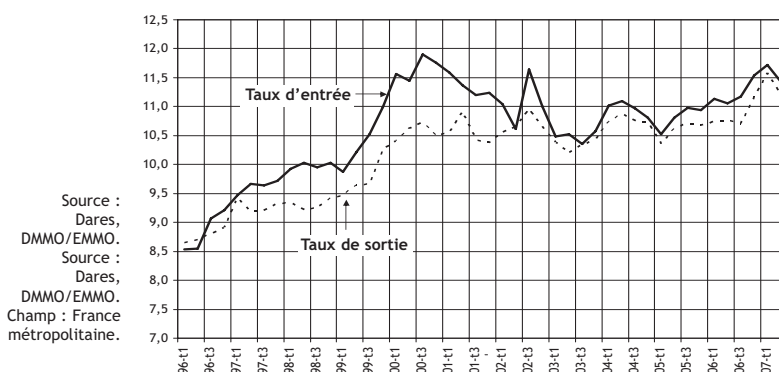
Graphique 1
Mouvements de main-d'œuvre
dans les établissements de 10 salariés ou plus

Données CVS trimestrielles en %



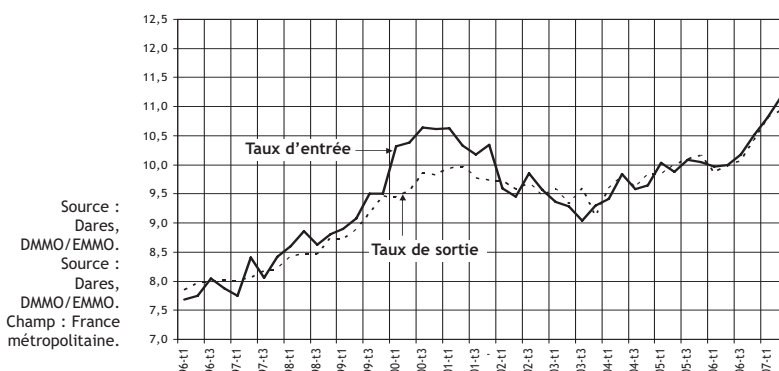
Graphique 2
Mouvements de main-d'œuvre
dans les établissements de 10 à 49 salariés

Données CVS trimestrielles en %



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

Données CVS trimestrielles en %



Dans la construction, augmentation sensible de la part de démissions

Dans le secteur de la construction, le taux d'entrée augmente légèrement au premier semestre 2007 par rapport à la fin 2006. Le taux de sortie poursuit sa progression sous l'effet d'une nette hausse des sorties dans les établissements de 10 à 49 salariés.

Le secteur de la construction bénéficie d'une conjoncture favorable depuis plusieurs années. La part des CDD dans les embauches est en recul au premier semestre 2007 : elle atteint 36,5 % au deuxième trimestre après 44,0 % au quatrième trimestre 2006.

Sur l'ensemble des établissements de plus de dix salariés, le taux de recours à l'intérim reste stable à 8,2 %. Le taux de recours à l'intérim est particulièrement élevé dans les établissements d'au moins 50 salariés (11,0 %).

La part des fins de CDD dans les sorties diminue au premier semestre 2007 par rapport à la fin 2006. La part des démissions

dans les sorties de CDI augmente sensiblement et s'établit à 66,2 % au deuxième trimestre 2007 (contre 59,0 % au quatrième trimestre 2006). En contrepartie, la part des départs en retraite dans les sorties de CDI diminue sensiblement au premier semestre 2007. La part des licenciements et des fins de période d'essai dans les sorties de CDI fluctue peu.

Dans le tertiaire, la part des embauches en CDI augmente

Dans le secteur tertiaire, les taux d'entrée et de sortie augmentent légèrement sous l'effet de la hausse observée dans les établissements de plus de 50 salariés. Le taux de rotation progresse pour atteindre 14,1 % au premier semestre 2007 contre 13,8 % à la fin 2006.

La part des CDI dans les embauches augmente au premier semestre 2007, en particulier dans les plus petits établissements. Cette part s'établit à

26,6 % au deuxième trimestre 2008, y compris celles en CNE. Le taux de recours à l'intérim reste à un niveau proche de celui des trimestres précédents, dans les établissements de petite taille comme dans les grands.

La part des fins de CDD dans les sorties augmente au premier semestre 2007. Après les fins de CDD, les démissions restent, de loin, le principal motif de sortie. Leur part dans les sorties de CDI augmente.

La part des licenciements économiques dans les sorties de CDI, traditionnellement faible dans ce secteur, continue sa baisse entamée mi-2003. La part des autres licenciements remonte au deuxième trimestre 2007 après avoir baissé en début d'année. La part des départs à la retraite dans les sorties de CDI a légèrement reculé par rapport au niveau de fin 2006. Depuis le début de l'année 2004, le taux de départ en retraite reste relativement constant, à près de 0,3 %.

Céline ARNOLD (Dares).

Tableau 2
Part des principaux motifs dans les sorties de fin de CDI dans les établissements de 10 salariés ou plus

Données CVS en %

	Établissements de 10 à 49 salariés				Établissements de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements			
	2006		2007		2006		2007		2006		2007	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Part des démissions dans les sorties de CDI												
Ensemble	58,2	58,8	58,9	61,3	48,7	48,3	50,3	51,2	52,9	53,1	54,6	55,8
Industrie	49,6	51,4	52,6	52,5	34,5	34,5	34,4	37,8	39,8	40,1	40,6	42,3
Construction	61,6	60,6	66,8	70,1	53,3	55,1	57,6	57,1	59,0	59,0	64,2	66,2
Tertiaire	59,2	59,7	58,8	61,3	52,7	52,0	54,5	54,4	55,8	55,3	56,7	57,5
Part des licenciements économiques dans les sorties de CDI												
Ensemble	4,3	4,4	2,9	3,3	4,4	4,6	5,1	4,0	4,4	4,5	4,1	3,7
Industrie	10,2	11,0	7,7	7,4	12,5	13,0	15,1	11,5	11,9	12,4	12,5	10,2
Construction	3,2	3,0	0,7	3,8	0,8	1,3	1,2	1,1	2,4	2,5	0,8	3,0
Tertiaire	3,6	3,3	2,7	2,4	2,3	2,3	2,3	2,0	2,8	2,7	2,5	2,2
Part des autres licenciements dans les sorties de CDI												
Ensemble	16,7	16,5	15,6	17,1	20,3	19,4	18,8	19,0	18,6	18,2	17,0	18,3
Industrie	19,5	17,4	17,6	17,7	19,4	18,1	17,8	18,4	19,3	18,0	17,5	18,3
Construction	18,5	19,1	23,0	15,5	23,6	21,4	21,1	20,9	20,2	19,7	22,4	17,1
Tertiaire	15,9	16,1	14,2	17,3	20,5	19,6	18,9	19,2	18,3	18,1	16,5	18,4
Part des fins de période d'essai dans les sorties de CDI												
Ensemble	14,2	13,1	16,7	12,4	12,5	12,6	12,6	12,7	13,2	12,8	14,7	12,6
Industrie	9,5	8,7	10,2	9,0	5,8	6,0	6,0	6,3	7,1	7,0	7,4	7,1
Construction	7,4	6,4	6,6	4,8	6,5	6,3	5,7	6,5	7,1	6,3	6,4	5,4
Tertiaire	16,0	15,0	19,0	14,3	14,9	14,7	15,2	15,0	15,2	15,0	17,1	14,7
Part des retraites dans les sorties de CDI												
Ensemble	6,6	7,2	5,9	5,8	14,0	15,1	13,2	13,1	10,8	11,4	9,6	9,7
Industrie	11,2	11,5	11,9	13,3	27,7	28,3	26,7	26,0	21,9	22,5	22,0	22,0
Construction	9,4	11,0	2,9	5,8	15,8	15,7	14,4	14,4	11,4	12,5	6,2	8,3
Tertiaire	5,3	5,9	5,4	4,7	9,6	11,4	9,1	9,4	7,8	8,9	7,2	7,2

Note : les fins de CDI sont ici approximées par l'ensemble des sorties hors transferts entre établissements d'une même entreprise, fins de CNE, fins de CDD et motifs divers (accidents et décès, non déclarations...).

Champ : France métropolitaine.

Source :
Dares,
DMMO/EMMO.

Bibliographie

[1] Loquet G. (2008) : « Les mouvements de main-d'œuvre en 2006 », *Premières Informations, Dares*, n° 16.3, avril.

[2] Domens J. (2007) : « L'emploi intérimaire au premier trimestre 2007 : rebond exceptionnel de l'emploi intérimaire », *Premières Informations, Dares*, n° 35.1, août.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, des relations sociales, de la famille 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 (Rubrique Études, Recherche, Statistique de la DARES)
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

Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.

Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret.

Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité. Reprographie : DAGEMO.

Abonnements : dares.communication@dares.travail.gouv.fr

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

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

LA STRUCTURE DES FLUX D'EMPLOI PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ AU PREMIER SEMESTRE 2007

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 deuxième trimestre 2007, dans les établissements d'au moins dix salariés, 75 % des effectifs de l'industrie appartiennent à des établissements d'au moins 50 salariés, contre 60 % des effectifs du tertiaire et seulement 39 % des effectifs de la construction. La saisonnalité des flux de main-d'œuvre est importante : les entrées et les sorties d'emplois sont beaucoup plus nombreuses au troisième trimestre qu'aux autres trimestres (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 (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 A).

C'est dans l'industrie que la part des départs à la retraite dans les sorties de CDI est la plus importante (tableau 2). Elle est nettement 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 y sont moins fréquentes, le risque pour un salarié de l'industrie 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 un 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

Taux d'entrée par nature de contrat et taux de sortie par motif au deuxième trimestre 2007 dans les établissements de 10 salariés ou plus par secteur d'activité

Données CVS en pourcentage

	Industrie	Construction	Tertiaire	Ensemble
Taux d'entrée.....	5,0	6,5	14,3	11,3
Taux d'entrée en CDD.....	2,9	2,3	9,6	7,3
Taux d'entrée en CDI.....	1,5	3,4	3,3	2,9
Taux de transfert d'un autre établissement de l'entreprise.....	0,5	0,2	0,6	0,6
Taux d'entrées de type indéterminé*.....	0,1	0,2	0,6	0,4
Taux de sortie.....	5,3	5,9	13,9	11,0
Taux de transfert vers un autre établissement de l'entreprise.....	0,5	0,4	0,7	0,6
Taux de fin de CDD.....	2,3	1,4	8,4	6,3
Taux de motifs de sortie indéterminés et divers**.....	0,3	0,3	0,8	0,8
Taux des autres motifs.....	2,2	3,8	4,0	3,3
dont : Taux de démission.....	0,9	2,5	2,3	1,9
Taux de licenciement économique.....	0,2	0,1	0,1	0,1
Taux de licenciement pour motif personnel.....	0,4	0,7	0,7	0,6
Taux de fin de période d'essai.....	0,2	0,2	0,6	0,4
Taux de départ à la retraite.....	0,5	0,3	0,3	0,3

Source : Dares, DMMO/ENMO.

* Y compris entrées sous CNE.

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

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

Champ : France métropolitaine.

Construction : embauches sous CDI et recours à l'intérim

La construction est le seul secteur d'activité où les embauches sous CDI sont majoritaires (environ six embauches sur dix). La part des CDD dans les embauches y est faible en raison du recours élevé à l'intérim, à des CDD de plus longue durée (3) et à des CDI spécifiques (contrats de chantier). 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 comparable à celui de l'industrie et nettement moins élevé que celui du tertiaire.

La probabilité de démissionner est deux fois à trois 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 2,5 % au deuxième trimestre 2007. La part des licenciements pour motif personnel dans les sorties de CDI est proche de celle des autres secteurs. La part des départs en retraite dans les sorties de CDI est un peu supérieure à celle dans le tertiaire mais très inférieure à celle dans l'industrie.

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 pour motif économique, et vingt sur mille démissionnent. Le taux de démission est plus élevé dans les petits établissements que dans les grands (2,8 % dans les établissements de 10 à 49 salariés contre 1,9 % dans ceux de 50 salariés ou plus).

(1) Les données sont donc corrigées des variations saisonnières.

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

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

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE SELON LES CATÉGORIES SOCIOPROFESSIONNELLES

La part des CDI dans les embauches est nettement plus élevée pour les cadres que pour les employés et les ouvriers non qualifiés

Au deuxième trimestre 2007, environ 41 % des recrutements de cadres réalisés dans les établissements d'au moins dix salariés sont sous contrat à durée déterminée (CDD) (tableau B). Cette part est beaucoup plus faible que pour les employés et les ouvriers non qualifiés : 74,3 % pour les employés et 81,4 % pour les ouvriers non qualifiés. Les ouvriers qualifiés et les salariés exerçant une profession intermédiaire occupent une place médiane : 53,5 % des embauches des premiers et 66,1 % de celles des seconds sous CDD. 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 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.

Tableau B
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			
	2006		2007		2006		2007		2006		2007	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
Part des CDD dans les entrées (*)												
Cadres	32,3	36,4	35,1	45,7	31,6	29,1	26,3	29,6	32,3	30,8	29,3	32,3
Professions intermédiaires	54,1	51,3	61,9	58,1	59,9	60,7	57,2	59,8	58,4	58,3	58,3	59,3
Employés	62,1	63,7	63,5	64,1	73,5	73,5	73,6	72,4	70,9	71,2	71,0	70,5
Ouvriers qualifiés	48,1	48,3	44,7	43,5	55,5	54,4	54,8	52,3	53,5	52,7	51,4	49,7
Ouvriers non qualifiés	69,7	68,7	64,4	57,7	80,2	79,8	80,1	80,1	77,9	77,6	76,3	74,8
Part des CDD dans les embauches (*) (**)												
Cadres	46,8	51,7	48,9	57,8	39,1	38,5	36,0	37,2	41,4	41,3	40,0	41,1
Professions intermédiaires	63,4	60,1	70,6	63,2	66,8	68,5	65,0	66,8	66,0	66,7	66,2	66,1
Employés	67,7	68,6	66,8	67,7	77,2	77,2	77,1	76,4	75,0	75,2	74,4	74,3
Ouvriers qualifiés	52,2	53,4	51,1	47,1	59,6	58,5	57,6	56,1	57,5	57,0	55,8	53,5
Ouvriers non qualifiés	75,1	74,6	72,1	72,4	84,2	84,5	82,6	83,6	82,2	82,7	79,9	81,4
Répartition des motifs de sortie par PCS												
Cadres												
Fins de contrat à durée déterminée	28,2	31,1	27,7	41,5	28,4	26,2	25,1	28,2	29,0	27,1	26,5	30,6
Démissions	21,0	18,4	15,7	19,8	23,9	24,0	23,6	25,0	22,3	22,5	22,4	24,1
Licenciements économiques	2,5	1,9	3,3	1,5	2,4	2,7	2,4	2,3	2,4	2,4	2,6	2,1
Autres licenciements	7,4	7,7	12,1	9,0	9,7	9,1	8,3	9,9	9,2	9,0	8,9	9,7
Fins de période d'essai	2,7	2,9	1,4	1,8	4,1	4,2	4,6	4,5	3,7	3,8	3,9	3,8
Retraites	3,5	4,6	5,2	2,4	4,9	5,5	5,1	5,2	4,6	5,2	4,9	4,7
Professions intermédiaires												
Fins de contrat à durée déterminée	46,8	44,4	52,7	47,1	51,1	52,2	51,3	54,3	50,2	50,4	51,8	52,2
Démissions	19,6	19,3	19,2	20,2	17,4	17,8	19,0	17,7	17,9	18,2	19,0	18,4
Licenciements économiques	2,3	2,4	1,7	1,9	1,8	1,6	1,3	1,5	1,9	1,8	1,4	1,6
Autres licenciements	6,1	6,3	3,9	6,0	5,7	5,4	4,6	5,6	5,8	5,6	4,5	5,7
Fins de période d'essai	3,8	4,1	3,7	4,0	4,1	3,6	4,8	3,6	4,0	3,7	4,5	3,7
Retraites	2,6	3,1	2,5	2,3	3,7	4,0	3,9	3,9	3,5	3,7	3,5	3,5
Employés												
Fins de contrat à durée déterminée	53,4	52,4	52,0	53,5	65,2	64,2	66,4	66,1	62,4	61,7	62,6	63,1
Démissions	19,9	20,5	21,0	22,2	15,8	15,2	15,1	15,6	16,7	16,5	16,6	17,1
Licenciements économiques	1,4	1,8	1,1	0,9	0,7	0,6	0,5	0,4	0,9	0,9	0,7	0,5
Autres licenciements	4,9	5,1	5,6	6,8	4,3	4,3	4,1	4,3	4,5	4,5	4,4	4,9
Fins de période d'essai	5,9	6,0	10,7	4,7	5,4	5,3	5,4	5,3	5,5	5,5	6,7	5,2
Retraites	1,2	1,4	1,1	1,2	1,4	1,7	1,3	1,0	1,4	1,7	1,3	1,0
Ouvriers qualifiés												
Fins de contrat à durée déterminée	33,5	35,1	33,2	36,5	37,3	36,2	36,8	39,1	36,3	35,7	35,7	38,5
Démissions	31,3	32,2	33,7	33,7	27,1	27,3	28,9	29,4	28,1	28,7	30,2	30,7
Licenciements économiques	2,8	3,1	0,1	3,4	3,2	3,3	2,7	2,3	3,1	3,2	1,9	2,5
Autres licenciements	9,1	8,7	11,5	7,9	9,7	9,8	10,0	9,6	9,5	9,6	10,4	9,1
Fins de période d'essai	4,5	3,9	5,3	4,0	4,9	4,8	6,1	5,4	4,8	4,6	5,8	5,0
Retraites	4,6	4,5	3,5	2,3	6,5	6,9	5,2	5,6	5,9	6,2	4,8	4,7
Ouvriers non qualifiés												
Fins de contrat à durée déterminée	57,5	56,5	44,0	51,4	65,7	64,8	70,4	66,8	64,2	63,2	64,3	63,1
Démissions	22,0	20,1	38,1	19,4	14,1	13,8	12,9	16,4	15,7	15,1	18,4	17,3
Licenciements économiques	1,5	1,1	1,1	0,9	1,3	1,3	0,8	0,7	1,3	1,3	0,9	0,8
Autres licenciements	5,9	5,2	3,9	3,3	5,6	5,7	5,0	5,1	5,7	5,6	4,6	4,8
Fins de période d'essai	4,2	4,0	3,6	3,9	3,6	3,6	3,5	3,4	3,8	3,6	3,5	3,5
Retraites	1,2	1,2	1,3	1,7	1,5	1,5	1,4	1,4	1,4	1,4	1,3	1,5

Note : pour chaque catégorie socioprofessionnelle, 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 (5,7 % des sorties du deuxième trimestre 2007), les fins de CNE (0,5 % des sorties au deuxième trimestre 2007), et d'autres motifs (accidents et décès, non déclarations...) complètent les parts affichées.

Note 2 : les CNE sont pris en compte dans l'ensemble des entrées et des sorties mais ne sont pas présentés isolément (voir encadré méthodologique).

(*) Série affectée par l'introduction du CNE au troisième trimestre 2005.

(**) Les embauches correspondent aux entrées sous forme de CDI, CNE ou CDD (hors transferts de salariés entre établissement d'une même entreprise et non-déclarations).

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

Source : Dares, DNMO/EMMO.
Champ : France métropolitaine.

La part des licenciements dans les sorties est moins élevée pour les employés

Après les fins de CDD, le principal motif de sortie d'établissement est, pour toutes les catégories socioprofessionnelles, la démission. La part des démissions dans les sorties apparaît plus élevée pour les ouvriers qualifiés (30,7 % au deuxième trimestre 2007) que pour les autres catégories socioprofessionnelles. Mais, les parts des démissions dans les sorties de CDI (1) sont proches pour toutes les catégories socioprofessionnelles (environ une sortie sur deux au deuxième trimestre 2007). Les proportions de départs à la retraite parmi ces sorties sont moins importantes pour les employés et pour les ouvriers non qualifiés.

La part des licenciements dans les sorties de CDI varie de 18,8 % pour les employés contre 20 % à 27 % pour les autres catégories socioprofessionnelles. Quand ils sont licenciés, les employés le sont un peu plus souvent pour motif personnel (90,3 %) que les ouvriers qualifiés et les professions intermédiaires (78,3 %). Les départs en cours de période d'essai sont également relativement plus importants pour les employés que pour les autres catégories socioprofessionnelles.

Ainsi, la répartition des motifs de fin de contrat de travail à durée indéterminée diffère particulièrement pour les employés : sous représentation des départs à la retraite et des licenciements, économiques ou non, au profit des fins de période d'essai.

(1) Les parts des sorties de CDI dans l'ensemble des sorties valent 44 % pour les cadres, 33 % pour les salariés exerçant une profession intermédiaire, 29 % pour les employés, 52 % pour les ouvriers qualifiés et 28 % pour les ouvriers non qualifiés. Au total, elles représentent 31 % des sorties. Le complément à 100 % correspond aux fins de CDD, aux transferts vers un autre établissement de l'entreprise, à des motifs divers (accident, décès...) et à des non-déclarations.

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'OEUVRE SELON LE SEXE

La rotation de la main-d'œuvre demeure plus élevée pour les femmes que pour les hommes

Au deuxième trimestre 2007, 53% des embauches concernent des femmes. La croissance de l'emploi début 2007 bénéficie à la fois aux femmes et aux hommes (pour les deux sexes, le taux d'entrée continue à être plus élevé que le taux de sortie). Pour les femmes, la conjoncture de l'emploi est légèrement plus favorable dans les établissements de plus de 50 salariés que dans les plus petits établissements. Au cours du premier semestre 2007, dans les établissements d'au moins dix salariés, la rotation de la main-d'œuvre du secteur privé hors intérim reste nettement plus élevée pour les femmes que pour les hommes (respectivement 14,0 % et 9,0 % au deuxième trimestre, tableau C).

Les femmes sont davantage recrutées sous CDD que les hommes

Les femmes sont plus fréquemment recrutées sous CDD que les hommes : respectivement 78,8 % des embauches et 61,9 % au deuxième trimestre 2007. Cela n'est pas uniquement dû à un effet sectoriel. En effet, 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, nationalité, catégorie socioprofessionnelle et localisation entre Ile-de-France et province) (par une régression logistique), ces différences entre sexes sur la part des CDD dans les embauches demeurent significatives. Par ailleurs, de la fin 2006 à la mi-2007, la reprise des embauches sous CDI profite davantage aux hommes qu'aux femmes : la part des CDD dans les embauches diminue de 1,3 point pour les hommes, contre 0,4 pour les femmes.

Toujours plus de départs en retraite chez les hommes que chez les femmes, mais l'écart se réduit

Les deux tiers des sorties des entreprises sont dues à une fin de CDD pour les femmes et près de la moitié pour les hommes. Ces proportions sont relativement stables entre la mi-2006 et la mi-2007, aussi bien dans les établissements de 10 à 49 salariés que dans les plus grands. Après les fins de CDD, le principal motif de sortie d'établissement est, pour chacun des sexes, la démission. Parmi les fins de CDI (soit parmi les sorties hors transferts entre établissements d'une même entreprise, fins de CNE, fins de CDD et de motifs divers), la part des démissions dans les sorties des femmes est comparable à celle des hommes (57,0 %, contre 55,0 % pour les hommes).

La part des licenciements dans les sorties apparaît plus importante pour les hommes (8,8 % au deuxième trimestre 2007) que pour les femmes (5,1 %). Mais, l'écart se réduit lorsque l'on considère la part dans les sorties de CDI (22,0 % pour les hommes et 21,3 % pour les femmes). Quel que soit le sexe, les quatre cinquièmes des licenciements sont pour motif personnel, un dixième des fins de CDI sont des fins de période d'essai. Ces résultats sont restés stables aussi bien pour les hommes que pour les femmes entre la mi-2006 et la mi-2007.

La part des départs à la retraite dans les sorties reste globalement stable pour les femmes mais est en léger recul pour les hommes entre la mi-2006 et la mi-2007. Elle reste toutefois plus élevée pour les hommes (4,2 %) que pour les femmes (2,1 %). Cet écart était réduit jusqu'en 2003. Il s'est ensuite creusé à partir du début 2004 en raison de la mise en œuvre de la loi Fillon sur les retraites. La part des départs en retraite dans les sorties est en effet passée de 3,2 % à 5,5 % du quatrième trimestre 2003 au premier trimestre 2004 pour les hommes, alors que cette part ne s'est élevée que de 1,4 % à 2,0 % sur la même période pour les femmes. Cet écart est dû à l'instauration des départs pour carrière longue dont les hommes ont le plus bénéficié (les femmes ont des carrières moins longues et plus discontinues que les hommes). Les parts des départs à la retraite dans les sorties de CDI sont respectivement de 10,4 % et de 8,8 % au deuxième trimestre 2007, contre respectivement de 12,1 % et 9,5 % au deuxième trimestre 2006. L'écart s'est donc réduit sur les derniers trimestres, probablement en lien avec la fin de la montée en charge des départs pour carrière longue.

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

Données CVS en %

	Établissements de 10 à 49 salariés				Établissements de 50 salariés ou plus				Ensemble des établissements			
	2006		2007		2006		2007		2006		2007	
	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T3	T4	T1	T2
FEMMES												
Taux d'entrée	13,1	13,6	13,3	13,3	13,4	13,8	14,2	14,7	13,3	13,7	13,9	14,2
Part des CDD dans les entrées	65,7	66,3	64,3	64,1	78,2	78,0	79,4	77,7	73,8	73,9	74,2	73,2
Part des CDD dans les embauches (*) (**)	71,8	72,1	70,0	70,6	82,6	82,9	83,6	82,8	78,9	79,2	79,0	78,8
Taux de sortie	12,4	13,0	13,1	13,1	13,2	13,5	14,1	14,3	12,9	13,3	13,7	13,9
Part des fins de CDD (dans les sorties)	57,0	55,9	56,2	55,8	70,1	69,3	72,3	71,0	65,7	64,5	67,0	65,8
Part des démissions	18,1	18,1	19,5	19,4	11,1	10,8	10,7	11,1	13,6	13,3	13,7	13,8
Part des licenciements économiques	1,6	1,6	1,1	1,2	1,0	1,0	1,0	0,8	1,2	1,2	1,0	0,9
Part des autres licenciements	4,8	4,5	4,5	5,1	4,1	3,9	3,7	3,8	4,3	4,1	4,0	4,2
Part des fins de période d'essai	5,0	4,6	5,9	4,0	2,7	2,6	2,7	2,7	3,5	3,3	3,8	3,1
Part des départs en retraite	1,7	1,9	2,1	1,7	2,3	2,8	2,2	2,3	2,1	2,5	2,2	2,1
Taux de rotation	12,8	13,3	13,2	13,2	13,3	13,6	14,1	14,5	13,1	13,5	13,8	14,0
HOMMES												
Taux d'entrée	9,4	9,7	10,4	9,9	7,8	8,1	8,2	8,5	8,4	8,7	9,1	9,1
Part des CDD dans les entrées	53,8	53,1	52,6	51,1	60,5	59,3	60,3	59,4	57,7	56,6	56,8	55,9
Part des CDD dans les embauches (*) (**)	59,7	59,0	57,6	56,1	66,4	66,3	67,0	66,3	63,6	63,2	62,8	61,9
Taux de sortie	9,0	9,4	10,0	9,7	7,6	8,1	8,1	8,3	8,2	8,6	8,8	8,9
Part des fins de CDD (dans les sorties)	40,8	40,1	41,2	41,8	49,0	47,3	50,0	49,9	45,7	44,2	46,1	46,6
Part des démissions	25,5	26,2	27,1	27,9	17,0	16,9	17,3	17,7	20,6	20,8	21,6	22,0
Part des licenciements économiques	2,1	1,8	0,9	1,4	1,7	1,6	1,9	1,4	1,9	1,7	1,5	1,3
Part des autres licenciements	7,9	8,0	7,7	8,1	7,8	7,3	7,0	7,0	7,8	7,6	7,3	7,5
Part des fins de période d'essai	5,7	5,4	7,2	5,6	4,5	4,6	4,4	4,5	5,0	4,9	5,6	5,0
Part des départs en retraite	3,2	3,5	2,7	2,8	5,9	6,1	5,4	5,2	4,8	5,0	4,2	4,2
Taux de rotation	9,2	9,5	10,2	9,8	7,7	8,1	8,2	8,4	8,3	8,6	8,9	9,0

Source : Dares, DMMO/EMMO.

Note : pour chaque genre, 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 (5,7 % des sorties du deuxième trimestre 2007), les fins de CNE (0,5 % des sorties au deuxième trimestre 2007), et d'autres motifs de sortie (accidents et décès, non déclarations...) complètent les parts affichées.

Note 2 : les CNE sont pris en compte dans l'ensemble des entrées et des sorties mais ne sont pas présentés isolément (voir encadré méthodologique).

(*) : série affectée par l'introduction du CNE au troisième trimestre 2005.

(**) : Les embauches correspondent aux entrées sous forme de CDI, CNE ou CDD (hors transferts de salariés entre établissement d'une même entreprise et non-déclarations).

Champ : France métropolitaine.