

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE

au premier semestre 2009

Après un net infléchissement au cours de l'année 2008, le taux de rotation, défini comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie, a continué à diminuer légèrement au premier trimestre de 2009 avant de se redresser au deuxième trimestre. Il s'élève ainsi à 10,5 % à la fin du premier semestre de 2009, contre 10,3 % à la fin 2008.

Cette hausse de la rotation provient de l'intensification des mouvements d'entrées et de sorties liés aux contrats à durée déterminée (CDD) dans le secteur tertiaire. Les effets de la crise se font par ailleurs sentir à travers la poursuite de la forte baisse des embauches en contrat à durée indéterminée (CDI) et des sorties pour démission ainsi que par l'augmentation des licenciements économiques.

Le taux d'embauche en CDI continue à se replier fortement début 2009

Après un repli progressif tout au long de l'année 2008 ([1]), le taux d'entrée, défini comme le nombre d'entrées rapportées à l'emploi moyen (1) sur la période, accuse une nouvelle baisse au premier trimestre de 2009. Il se redresse ensuite au deuxième trimestre, où il atteint 10,3 %, soit un niveau légèrement supérieur à celui du quatrième trimestre de 2008 (10,2 %) (tableau 1, graphique 1).

Le taux d'entrée en CDD s'accroît dès le début de l'année 2009 (graphique 2). Il passe de 7,5 % au quatrième trimestre de 2008 à 8,1 % au deuxième trimestre de 2009. Au final, il s'établit à la fin du premier semestre de 2009 à un niveau supérieur à celui du début de l'année 2008 (8,1 % contre 7,9 % au premier trimestre de 2008). Ce mouvement provient essentiellement du secteur tertiaire, où la hausse est

(1) L'emploi moyen est défini comme la moyenne de l'emploi en début de période et de l'emploi en fin de période.

très marquée (10,8 % au deuxième trimestre de 2009 contre 10,0 % au quatrième trimestre de 2008). Dans l'industrie, le taux d'entrée en CDD se replie ; il augmente très légèrement dans la construction.

Le taux de recours à l'intérim poursuit sa forte baisse au premier trimestre de 2009, en particulier dans l'industrie. Il se stabilise au deuxième trimestre à 2,0 % (contre 2,5 % au quatrième trimestre de 2008).

Le taux d'entrée en CDI diminue nettement au premier trimestre puis se stabilise au deuxième trimestre à 2,2 % (contre 2,7 % au quatrième trimestre de 2008). Depuis le début de l'année 2008, le taux d'entrée en CDI a ainsi diminué de près d'un tiers (2,2 % contre 3,3 % au premier trimestre de 2008). Cette forte baisse est commune à tous les secteurs mais demeure cependant plus forte dans les secteurs de l'industrie et de la construction, qui recourent davantage au CDI. Entre le début de l'année 2008 et la mi-2009, le taux d'entrée en CDI passe de 1,8 % à 1,0 % dans l'industrie, de 3,3 % à 1,8 % dans la construction et de 3,8 % à 2,7 % dans le tertiaire.

Au final, la dégradation de la situation conjoncturelle amorcée au cours de l'année 2008 s'est traduite par un infléchissement très marqué pour les entrées en CDI. La part des CDD dans les embauches a ainsi augmenté sensiblement dans l'ensemble des secteurs.

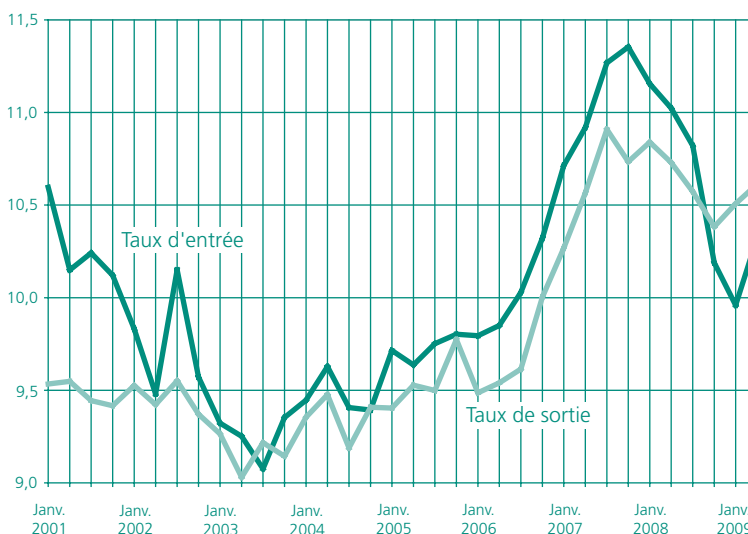
Elle atteint 78,6 % au deuxième trimestre de 2009, contre 70,8 % au premier trimestre de 2008. Les CDD représentent près de 70 % des embauches dans l'industrie, près de 60 % dans la construction et environ 80 % dans le tertiaire.

Le taux de démission accuse une nouvelle baisse début 2009

Après une baisse graduelle tout au long de l'année 2008 ([1]), le taux de sortie se redresse progressivement au premier semestre de 2009 (graphique 1). Il s'établit à 10,6 % au deuxième trimestre, après 10,4 % au quatrième trimestre

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

Données CVS trimestrielles en pourcentage

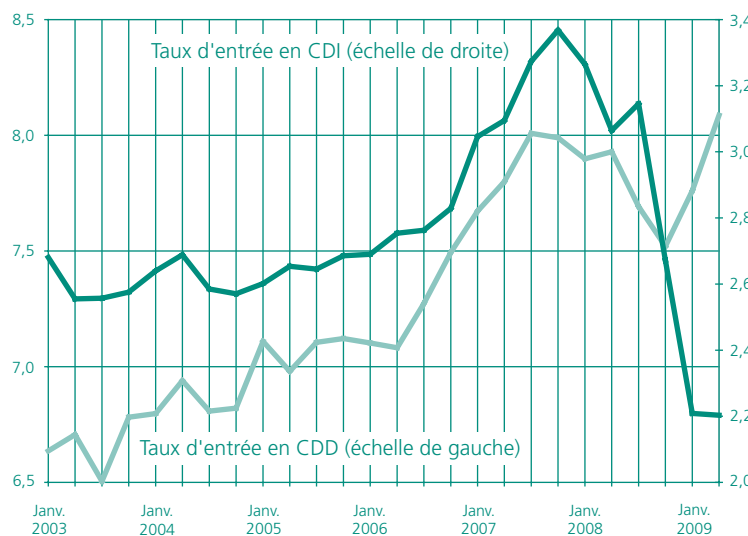


Champ : France métropolitaine.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

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

Données CVS trimestrielles en pourcentage



Champ : France métropolitaine.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

de 2008. Cette évolution recouvre des mouvements contrastés selon les motifs de sortie : seuls les taux de sortie pour fin de CDD et pour licenciement économique sont orientés à la hausse, tandis que le taux de démission accuse une nouvelle baisse (2).

Le principal motif de sortie, à savoir les sorties pour fin de CDD (3), augmente sensiblement début 2009, après une légère baisse en 2008 (graphique 3). Il passe de 6,6 % au dernier trimestre de 2008 à 7,4 % au deuxième trimestre de 2009. Cependant, seul le secteur tertiaire contribue à cette hausse. Le taux de sortie pour fin de CDD se stabilise dans l'industrie et affiche une nouvelle baisse dans la construction. Au final,

(2) L'entrée en vigueur de la rupture conventionnelle à partir du 1^{er} juillet 2008 a pu influencer à la marge sur l'évolution des autres motifs de sortie au cours du 1^{er} semestre 2009. Le taux de sortie pour rupture conventionnelle (en données non corrigées des variations saisonnières) passe de 0,1 % à 0,2 % entre le quatrième trimestre de 2008 et le deuxième trimestre de 2009.

(3) Les sorties pour fin de CDD représentent plus de la moitié des sorties. Viennent ensuite les démissions, les autres licenciements, les fins de période d'essai, les départs en retraite, les ruptures conventionnelles (Encadré 1) et les licenciements économiques.

le taux de sortie pour fin de CDD s'établit au deuxième trimestre de 2009 à un niveau nettement supérieur à celui du début de l'année 2008 (7,4 % contre 6,8 % au premier trimestre de 2008).

Le taux de démission poursuit en revanche sa baisse dans l'ensemble des secteurs. Les démissions sont en effet très sensibles à l'évolution conjoncturelle. Le taux de démission se limite ainsi à 1,3 % au deuxième trimestre de 2009, après 1,7 % au quatrième trimestre de 2008. Entre le début de l'année 2008 et la mi-2009, le taux de démission passe de 1,1 % à 0,5 % dans l'industrie, de 2,7 % à 1,1 % dans la construction et de 2,5 % à 1,6 % dans le tertiaire.

Le taux de licenciement économique augmente graduellement, en particulier dans l'industrie (graphique 4). Il s'établit à 0,3 % au deuxième trimestre de 2009, contre 0,1 % au troisième trimestre de 2008, son point bas.

Le taux de sortie pour fin de période d'essai diminue légèrement à 0,4 %, tandis que le taux de sortie pour licenciement autre qu'économique demeure stable à 0,6 %. Enfin, après avoir connu une forte progression début 2004 avec la mise en place des retraites anticipées pour carrières longues, le taux de départ en retraite diminue légèrement depuis le troisième trimestre de 2008, passant de 0,4 % à 0,3 %.

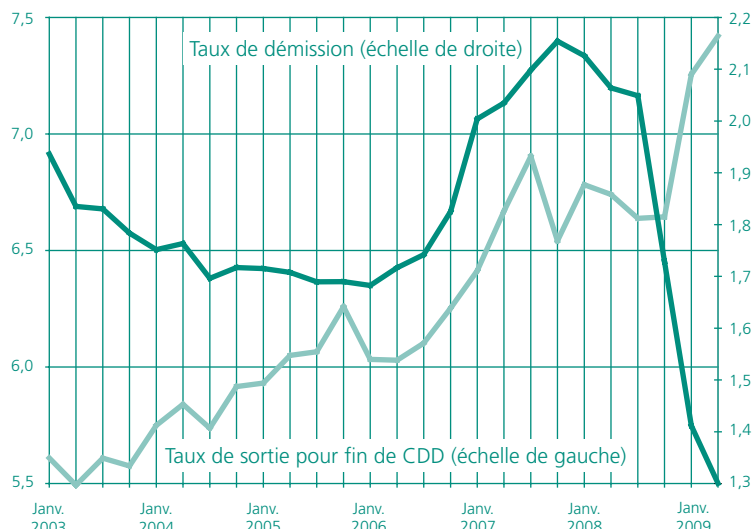
Le secteur tertiaire tire la rotation à la hausse

Au final, le taux de rotation, défini comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie, repart à la hausse, sous les effets conjugués de la hausse des entrées et des sorties. Ce mouvement est très marqué dans les établissements de 10 à 49 salariés, où le taux de rotation augmente progressivement de 10,1 % au quatrième trimestre de 2008 à 10,9 % au deuxième trimestre de 2009. Dans les plus grands établissements, le taux de rotation est en légère baisse au premier trimestre de 2009 (10,2 % contre 10,4 % au quatrième trimestre de 2008) et se stabilise au deuxième trimestre.

La rotation de la main-d'œuvre évolue de façon très contrastée selon les secteurs. Dans le secteur tertiaire, le taux de rotation repart à la hausse dès le début de l'année 2009 et augmente ensuite graduellement : il s'élève ainsi à 13,6 % au deuxième trimestre de 2009, contre 13,2 % au quatrième trimestre de 2008. La hausse de la rotation s'explique par une intensification des mouvements liés aux CDD dans la plupart des secteurs qui y recourent intensément (4) : activités scientifiques et techniques et services adminis-

Graphique 3 • Taux de sortie pour fin de CDD et pour démission

Données CVS trimestrielles en pourcentage

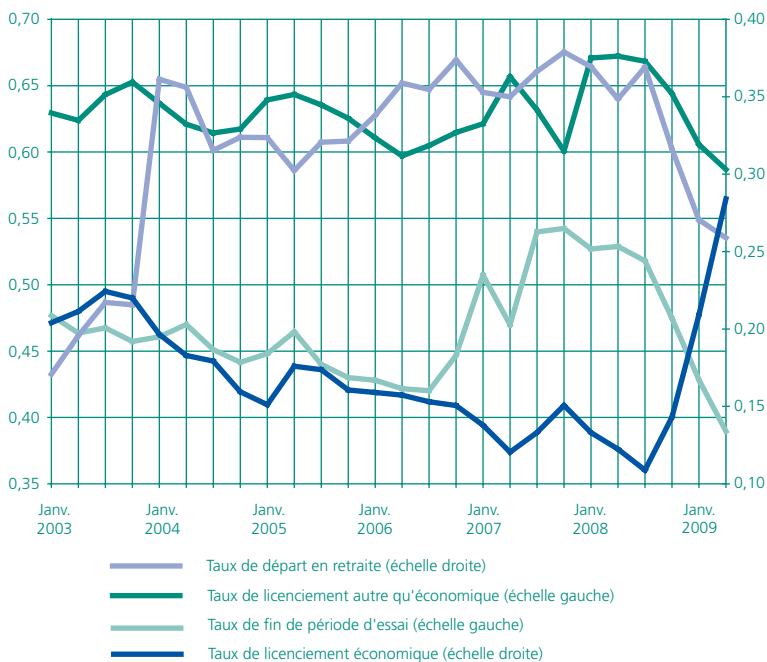


Champ : France métropolitaine.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Graphique 4 • Taux de sortie pour licenciement économique et autre qu'économique, fin de période d'essai et départ en retraite

Données CVS trimestrielles en pourcentage



Champ : France métropolitaine.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

(4) Parmi ces secteurs, seul celui de l'hôtellerie et de la restauration diminue ses embauches en CDD.

tratifs de soutien ; administrations publiques, enseignement, santé humaine et action sociale (5); autres services (essentiellement les activités récréatives et culturelles). Toutefois, l'ensemble du secteur tertiaire continue de pâtir de la dégradation de la situation conjoncturelle au premier semestre de 2009. Dans un contexte de baisse plus marquée de l'emploi ([2], [3]), les embauches en CDI et les démissions se replient à nouveau tandis que les sorties pour fin de CDD progressent plus vite que les embauches en CDD.

Dans l'industrie et la construction, le fort repli de la rotation au premier trimestre, à l'image de l'évolution de l'emploi, n'est pas compensé par le léger redressement du second trimestre. Dans l'industrie, le rythme des destructions d'emploi s'accroît encore nettement début 2009. Le taux de rotation diminue à 3,6 % au premier trimestre

de 2009 (contre 4,3 % au quatrième trimestre de 2008) avant de se stabiliser au deuxième trimestre. Les embauches en CDD comme en CDI sont en baisse tandis que les démissions continuent leur décrue et que les licenciements économiques augmentent graduellement.

Dans le secteur de la construction, la baisse de l'emploi amorcée fin 2008 s'intensifie au premier semestre de 2009. En lien avec la baisse des entrées en CDI et des démissions, le taux de rotation diminue à 4,0 % au premier trimestre de 2009 avant de se redresser légèrement au deuxième trimestre à 4,2 % (contre 4,8 % au quatrième trimestre de 2008).

Au final, seul le secteur tertiaire finit le premier semestre de 2009 avec un taux de rotation plus élevé que celui de la fin de l'année 2008.

(5) La fonction publique n'est pas dans le champ EMMO-DMMO.

**céline ARNOLD et Claude PICART
(Dares).**

Pour en savoir plus

[1] Arnold C. (2009), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2008 : un infléchissement après un début d'année en hausse », *Premières Informations* n° 44.2, octobre.

[2] Domens J., Loquet J. (2009), « L'emploi salarié au deuxième trimestre 2009 », *Premières Informations* n° 37.2, septembre.

[3] Domens J., Ponceau J. (2009), « L'emploi salarié au premier trimestre 2009 », *Premières Informations* n° 24.1, juin.

DARES ANALYSES et DARES INDICATEURS sont édités par le Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et le Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique
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) / Télécopie : 01.44.38.24.43 / Réponse à la demande : dares.communication@travail.gouv.fr
Rédactrice en chef : Alice Guerber-Cahuzac. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton.
Maquettistes : Guy Barbut, Thierry Duret, Bruno Pezzali.
Conception graphique : Ministère de l'économie, de l'industrie et de l'emploi et Ministère du travail, de la solidarité et de la fonction publique.
Impression : Ateliers Modernes d'Impression, 19, rue Latérale, 92404 Courbevoie.
Abonnements : dares.communication@travail.gouv.fr
Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253-1545.



LES RUPTURES CONVENTIONNELLES AU PREMIER SEMESTRE 2009

La loi de modernisation du marché du travail du 25 juin 2008 a instauré un nouveau mode de rupture amiable du contrat de travail, la rupture conventionnelle, qui ouvre droit, pour le salarié, aux allocations chômage au même titre qu'un licenciement. Environ 80 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par les services du ministère du travail au cours du 1^{er} semestre 2009.

Un dispositif surtout utilisé dans les petits établissements, notamment ceux du commerce

Au premier semestre 2009, trois ruptures conventionnelles sur quatre ont été signées dans les établissements de moins de 50 salariés, alors que ceux-ci représentent moins de la moitié de l'emploi total (tableau A). Le taux de rupture conventionnelle, défini comme le nombre de ruptures conventionnelles pour 1 000 salariés présents en début de semestre, est nettement supérieur dans les petits établissements : un peu moins de six ruptures conventionnelles pour 1 000 salariés présents en début de semestre sont recensées au 1^{er} semestre 2009 dans ces établissements contre un peu moins de deux pour 1 000 dans les établissements d'au moins 50 salariés. Ce surcroît de taux de rupture conventionnelle dans les petits établissements s'observe dans l'ensemble des secteurs (industrie, construction ou tertiaire) (tableau A).

Tableau A • Les ruptures conventionnelles (RC) par secteur* et taille d'établissement au 1^{er} semestre 2009

	Répartition des ruptures conventionnelles (en %)			Taux de ruptures conventionnelles** (pour 1000 salariés)			Part des ruptures conventionnelles dans les sorties*** (en %)		
	< 50 sal.	50 sal. et +	Total	< 50 sal.	50 sal. et +	Total	< 50 sal.	50 sal. et +	Total
Industrie.....	9	8	17	5,4	2,1	3,1	9,7	8,9	9,3
Construction.....	9	1	10	5,2	1,9	4,3	8,7	6,0	8,2
Commerce.....	21	4	24	6,7	2,3	5,1	12,4	5,1	10,1
Autre tertiaire.....	37	11	48	5,5	1,6	3,5	8,3	3,8	6,5
Total.....	75	25	100	5,8	1,8	3,8	9,3	5,1	7,7

Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille

* L'agriculture, environ 1 % des ruptures recensées, n'est pas prise en compte dans cette ventilation.

** Nombre de ruptures conventionnelles pour 1000 salariés - Taux semestriels.

*** Les sorties prises en compte au dénominateur sont : les démissions, les licenciements (économiques ou autres) et les ruptures conventionnelles.

Source : DMMO – EMMO, Dares.

Les ruptures conventionnelles ne peuvent être mises en œuvre que pour les contrats à durée indéterminée. De ce fait, il convient de les mettre en regard des autres motifs de sortie de CDI, à savoir les licenciements et les démissions (1). Les ruptures conventionnelles représentent un peu moins de 8 % des sorties par licenciement, démission ou rupture conventionnelle au premier semestre 2009. La part de ces sorties pour rupture conventionnelle est supérieure dans les établissements de moins de 50 salariés : 9 % contre 5 % dans les établissements de 50 salariés ou plus (2). Dans les petits établissements du commerce, les ruptures conventionnelles représentent plus de 12 % des sorties.

Les ruptures conventionnelles, comme les licenciements, concernent plus souvent les seniors

Alors que les salariés de moins de 50 ans quittent le plus souvent leur entreprise en démissionnant, ceux d'au moins 50 ans le font majoritairement suite à un licenciement. Le profil par âge des ruptures conventionnelles est globalement proche de celui des licenciements (tableau B).

Tableau B • Sorties selon le motif et l'âge

En %

	Moins de 30 ans		30 - 49 ans		50 - 54 ans		55 ans et plus		Total	
Démission.....	48	69	43	52	5	41	4	28	100	56
Licenciement économique	20	7	54	15	11	22	15	24	100	13
Licenciement autre.....	31	19	49	25	8	29	12	36	100	24
Rupture conventionnelle	28	6	52	9	7	8	13	13	100	8
Total.....	39	100	47	100	6	100	8	100	100	100

Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille

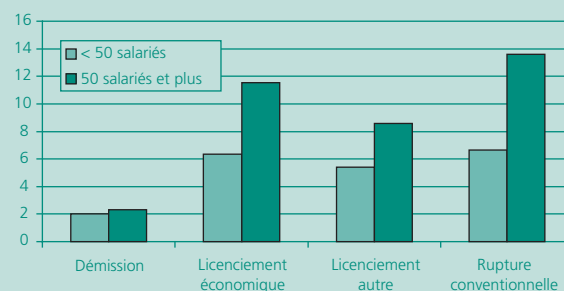
Lecture : Les salariés de moins de 30 ans représentent 48 % des démissions. La part des démissions parmi les sorties de salariés de moins de 30 ans pour démission, licenciement ou rupture conventionnelle est de 69 %.

Source : DMMO – EMMO, Dares.

Dans les établissements de 50 salariés et plus, les salariés d'au moins 58 ans apparaissent néanmoins sur-représentés dans les ruptures conventionnelles : ils représentent près de 14 % des sorties par rupture conventionnelle contre 9 à 11 % des sorties par licenciement (3) (graphique A). Dans les petits établissements de moins de 50 salariés, qui mobilisent le plus les ruptures conventionnelles, les salariés en fin de carrière n'apparaissent en revanche pas spécifiquement ciblés : un peu plus de 6 % des sorties pour ruptures conventionnelles les concernent, soit une proportion proche de celle observée pour les licenciements.

Au total, la part des ruptures conventionnelles dans les sorties pour démission, licenciement ou rupture conventionnelle des salariés de 58 ans et plus est de 16 % dans les petits établissements (9 % pour l'ensemble des salariés tous âges confondus de ces établissements) et de 12 % dans les grands établissements (5 % pour l'ensemble des salariés de ces établissements).

Graphique A • Part des salariés de 58 ans et plus selon la taille et le motif de sortie (en %)



Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Source : DMMO – EMMO, Dares.

(1) Les démissions intervenues en cours de CDD ne sont pas distinguées de celles, plus fréquentes, concernant des CDI. Les sorties pour retraite ne sont pas retenues pour la comparaison effectuée dans cet encadré.

(2) Les écarts selon la taille sont moins prononcés que pour les taux de rupture conventionnelle car les petits établissements ont des taux de sortie de CDI semestriel plus élevés (62 %) que les grands (35 %).

(3) Dans le cadre de la nouvelle convention d'assurance chômage en vigueur depuis avril 2009, les demandeurs d'emploi de 50 ans et plus peuvent être indemnisés pendant une période allant jusqu'à 36 mois, sous réserve d'avoir cotisé pendant une durée équivalente au cours de la période de référence de 36 mois précédant la fin de leur contrat de travail. S'ils ont suffisamment cotisé auparavant, les seniors quittant l'entreprise à 58 ans suite à une rupture conventionnelle peuvent donc être indemnisés jusqu'à leur âge de départ à la retraite.

MÉTHODOLOGIE

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre sont issues de deux sources statistiques distinctes :

- **La déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO)** : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent.
- **L'enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO)** : chaque trimestre, la Dares interroge par sondage stratifié, selon la zone d'emploi, le secteur d'activité et la tranche de taille, 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.

Du fait de l'extension du champ de l'EMMO aux établissements de moins de 10 salariés en 2007, les résultats des mouvements de main-d'œuvre sur le champ des établissements de plus de 10 salariés présentent une rupture en 2007. En effet, un établissement qui avait moins de 10 salariés au moment du tirage annuel de l'échantillon et qui s'est développé depuis pour franchir le seuil de 10 salariés est désormais pris en compte dans le calcul du taux de rotation des établissements de 10 salariés et plus. Or ces établissements dynamiques ont, en période normale, des taux de rotation plus élevés. Cette rupture est particulièrement marquée sur l'année 2007 car les très petits établissements qui franchissent le seuil des 10 salariés sont nombreux en période de croissance de l'emploi (graphique A).

Les résultats des mouvements de main-d'œuvre sur le champ des établissements de moins de 10 salariés ne sont publiés qu'à un rythme annuel, car la disponibilité des données depuis 2007 ne permet pas la correction des variations saisonnières.

Les résultats de cette publication utilisent la nouvelle nomenclature d'activité des établissements NAF rév. 2. Les résultats statistiques détaillés présentent donc des révisions par rapport aux précédentes publications, tout comme les résultats agrégés car l'extension du champ de l'EMMO aux établissements de moins de 10 salariés et le passage à la nomenclature NAF rév. 2 ont été l'occasion d'améliorations méthodologiques.

Le champ est celui du secteur concurrentiel (industrie, construction et tertiaire) de la France métropolitaine. Sont en particulier exclus les administrations publiques, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics, les établissements relevant de la Défense nationale et les établissements de travail temporaire. 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).

Toutes les données trimestrielles (sauf les ruptures conventionnelles) sont corrigées des variations saisonnières (CVS). Elles sont révisées chaque trimestre.

Le taux de rotation (ou turn-over) est la moyenne du taux d'entrée et du taux de sortie. Contrairement aux précédentes publications sur les mouvements de main-d'œuvre, les taux d'entrée et de sortie sont calculés hors transferts entre établissements d'une même entreprise. Pour une période donnée, le **taux d'entrée** (respectivement de sortie) est le rapport entre le nombre total d'entrées (respectivement de sorties) de la période et l'effectif moyen sur la période. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi car la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate. Cette différence n'est donc pas commentée.

Les contrats à durée déterminée 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 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. Il est inférieur en niveau à celui publié par la Dares à partir des sources exhaustives de Pôle emploi. Son évolution est toutefois pertinente.

$$\begin{aligned} \text{Taux d'entrée} &= \frac{\text{nombre total d'entrées d'une période}}{\text{nombre de salariés, en moyenne sur la période}} \\ \text{Taux de sortie} &= \frac{\text{nombre total de sorties d'une période}}{\text{nombre de salariés, en moyenne sur la période}} \\ \text{Taux de rotation} &= \frac{\text{taux d'entrée} + \text{taux de sortie}}{2} \\ \text{Taux trimestriel de recours à l'intérim} &= \frac{\text{nombre d'intérimaires}}{\text{nombre d'intérimaires} + \text{nombre de salariés, en fin de trimestre}} \end{aligned}$$

Graphique A : **Taux de rotation des établissements de 10 salariés ou plus avec et sans extension du champ aux moins de 10 salariés**

