

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE AU DEUXIÈME TRIMESTRE 2010

Une reprise de la rotation de la main-d'œuvre

Au deuxième trimestre 2010, le taux de rotation de la main-d'œuvre, moyenne des taux d'entrée et de sortie, augmente assez sensiblement à 11,2 %, après le léger infléchissement du trimestre précédent.

Avec la reprise de l'emploi salarié au premier semestre 2010, les signes d'amélioration de la gestion de la main-d'œuvre par les entreprises se confirment. Le taux d'entrée en CDI continue de se redresser.

Le taux de recours à l'intérim poursuit également sa remontée entamée au troisième trimestre 2009. Le taux d'entrée en CDD s'élève à nouveau et atteint ainsi un nouveau seuil historique bien que la part des CDD dans les embauches continue de se replier. Au total, le taux d'entrée est en forte hausse au deuxième trimestre 2010 (+0,4 point) et atteint son plus haut niveau (11,3 %) depuis le 4^e trimestre 2007.

S'agissant des sorties, la timide reprise des démissions observée ces derniers trimestres se confirme au deuxième trimestre 2010, témoignant de la légère amélioration de la conjoncture. Globalement, le taux de sortie augmente au deuxième trimestre 2010 à 11,1 %, du fait notamment de la hausse des sorties pour fin de CDD, retrouvant ainsi son niveau maximal de la fin 2009.

Le taux de rotation, défini comme la moyenne des taux d'entrée et de sortie, augmente au deuxième trimestre 2010, à 11,2 %, après un léger infléchissement au premier trimestre 2010 (tableau 1). Le taux d'entrée croît fortement, passant de 10,9 % au premier trimestre 2010 à 11,3 % au second trimestre 2010, tout comme le taux de sortie, qui passe sur la même période de 10,8 % à 11,1 % (graphique 1).

La reprise des embauches en CDI se poursuit

Le taux d'entrée en CDD est en nette hausse au deuxième trimestre 2010 (à 8,7 %), après une baisse ponctuelle au premier trimestre 2010 (graphique 2). Le taux d'entrée en CDD, nettement plus élevé dans le tertiaire que dans l'industrie et la construction, passe de 11,3 % au premier trimestre 2010 à 11,5 % au deuxième trimestre.

Le taux d'entrée en CDI continue de se redresser au deuxième trimestre 2010, atteignant 2,5 %, après s'être stabilisé à 2,2 % tout au long de l'année 2009. Cette hausse concerne tous les secteurs.

Le taux de recours à l'intérim poursuit la reprise entamée au troisième trimestre 2009 pour s'établir à 2,6 % au deuxième trimestre 2010. Alors qu'au premier trimestre 2010 la hausse portait principalement sur le secteur de la construction, au deuxième trimestre 2010 elle concerne surtout l'industrie, avec un taux de recours à l'intérim qui passe de 4,3 % à 4,8 % d'un trimestre à l'autre.

Au total, dans un contexte où l'emploi salarié des secteurs marchands (y compris l'intérim) augmente au premier semestre 2010, la part des CDD dans les embauches continue à s'infléchir (-0,5 point entre le premier et deuxième trimestre 2010, graphique 3), passant de 78,1 % à 77,6 %, après avoir atteint 79,5 % au quatrième trimestre 2009.

Une forte reprise des sorties pour fin de CDD

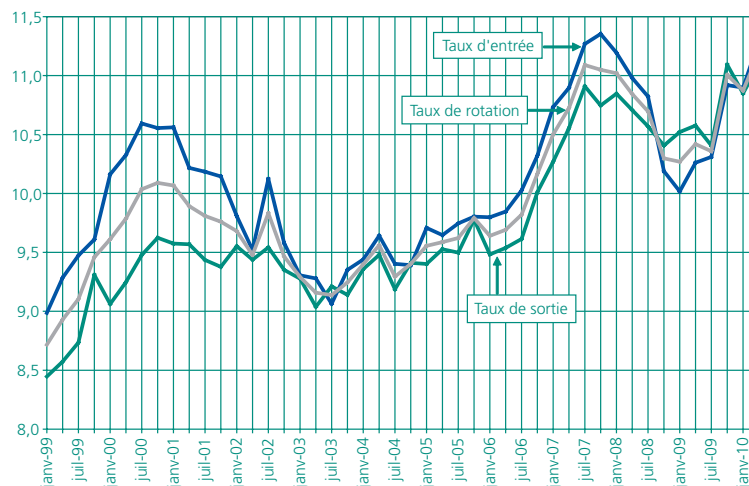
Le taux de sorties pour fin de CDD augmente à nouveau au deuxième trimestre 2010 à 7,7 % et rejoint son maximum historique de fin 2009 (graphique 4). Cette hausse est sensible dans le tertiaire, secteur qui présente le taux de fin de CDD le plus élevé, et la construction, avec pour tous deux une hausse de 0,2 point.

Le taux de démission progresse à 1,5 % au deuxième trimestre 2010, après sa timide reprise ces derniers trimestres (graphique 5).

Le taux de licenciement économique (à 0,1 %), poursuit son mouvement de reflux engagé au troisième trimestre 2009. Comme au premier trimestre 2010, le taux de licenciement

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

Données CVS trimestrielles en %



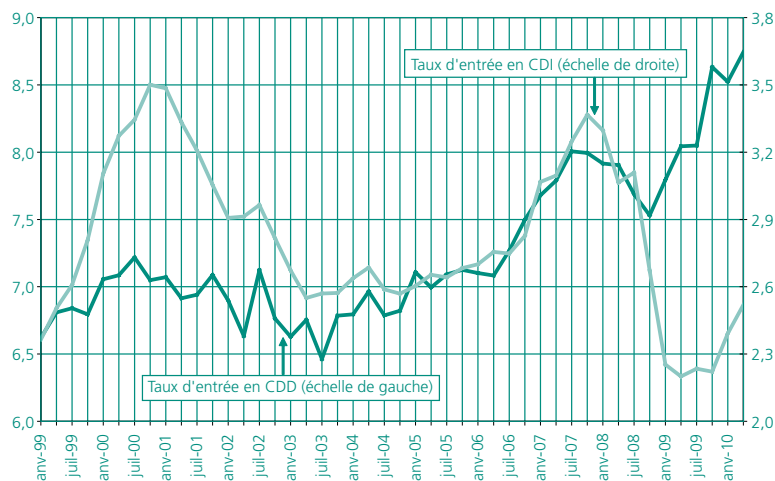
Champ : Établissements de 10 salariés ou plus. France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO.

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

Données CVS trimestrielles en %



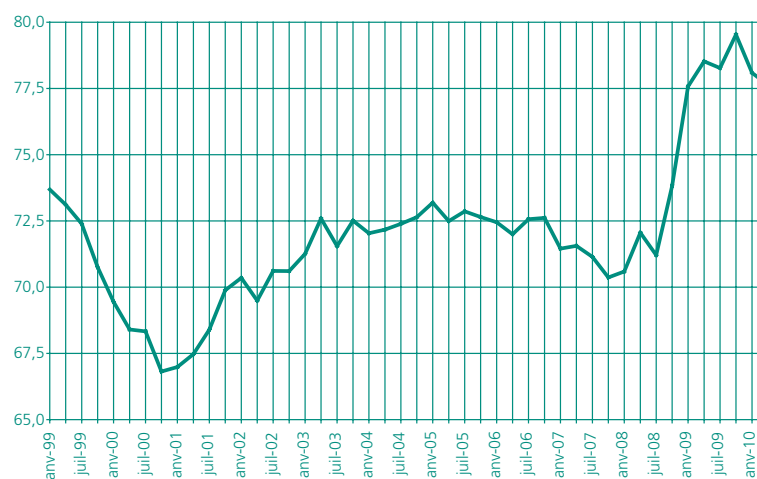
Champ : Établissements de 10 salariés ou plus. France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Graphique 3 • **Part des CDD dans les embauches**

Données CVS trimestrielles en %



Champ : Établissements de 10 salariés ou plus. France métropolitaine.



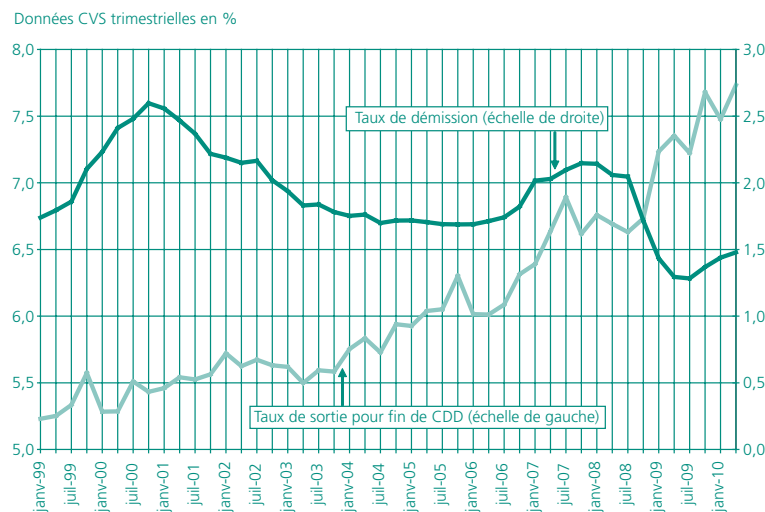
Source : Dares, DMMO-EMMO.

économique baisse d'un dixième de point dans l'industrie.

Parmi les autres principaux motifs de sortie, le taux de fin de période d'essai dans la construction atteint désormais 0,3 % au deuxième trimestre 2010. Le taux de licenciement autre qu'économique diminue de 0,1 point et s'établit à 0,5 %. Le taux de départ en retraite reste inchangé : 0,3 %.

Samuel ETTOUATI
(Dares).

Graphique 4 • Taux de sortie pour fin de CDD et pour démission



Champ : Établissements de 10 salariés ou plus. France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Pour en savoir plus

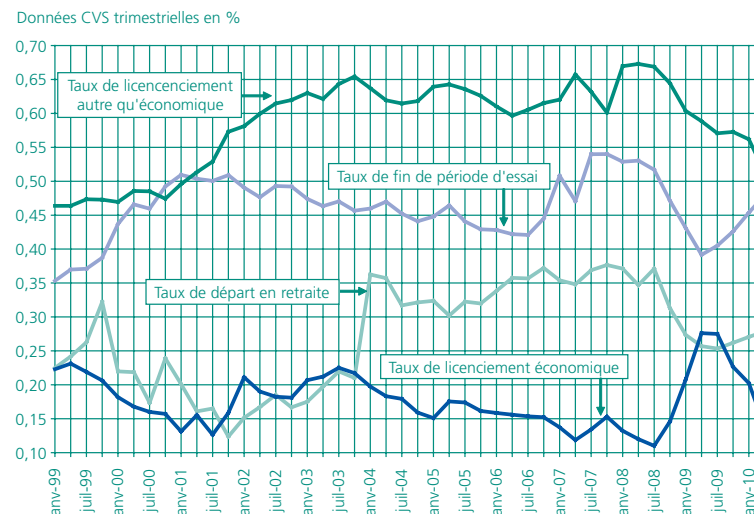
[1] Arnold C., Picart C., (2010) « Les mouvements de main-d'œuvre au premier semestre 2009 », *Dares Analyses* n° 026, mai.

[2] Lavertu J. (2010), « Les mouvements de main-d'œuvre au premier trimestre 2010 », *Dares Indicateurs* n° 75, novembre.

[3] « Emploi salarié – Résultats du deuxième trimestre 2010 : la reprise de l'emploi se poursuit au 2^e trimestre 2010 », *Informations rapides* n° 217, INSEE, 9 septembre.

[4] Dares (2010), « Conjoncture de l'emploi et du chômage au deuxième trimestre 2010 : la reprise de l'emploi salarié marchand non agricole s'est poursuivie », *Dares Analyses* n° 66, octobre.

Graphique 5 • Taux de sortie pour licenciement économique et autre qu'économique, fin de période d'essai et départ en retraite



Champ : Établissements de 10 salariés ou plus. France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO.

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 %

	Établissements de 10 à 49 salariés				Établissements de 50 salariés ou plus				Ensemble de 10 salariés ou plus									
	2009		2010		2009		2010		2009		2010							
	T1	T2	T3	T4	T1	T2	T1	T2	T3	T4	T1	T2						
Taux d'entrée (*)																		
Ensemble	10,3	10,7	10,8	10,9	11,2	11,3	9,9	10,0	10,0	11,0	10,7	11,3	10,0	10,3	10,3	10,9	10,9	11,3
Industrie	4,1	4,4	4,4	4,8	5,6	5,4	2,8	2,9	2,4	2,8	3,1	3,2	3,1	3,3	2,9	3,3	3,7	3,7
Construction.....	5,0	5,1	4,8	5,4	5,4	5,3	3,0	3,1	2,6	3,1	3,2	3,3	4,1	4,3	3,7	4,5	4,4	4,6
Tertiaire.....	12,6	13,1	13,1	13,1	13,4	13,7	13,5	13,8	13,8	15,3	14,5	15,2	13,2	13,5	13,6	14,4	14,1	14,6
Taux de recours à l'intérim																		
Ensemble	2,0	2,0	2,2	2,3	2,6	2,8	1,9	2,0	2,3	2,5	2,5	2,5	2,0	2,0	2,2	2,4	2,5	2,6
Industrie	2,9	2,7	2,7	3,5	3,6	4,5	3,2	3,0	3,6	4,5	4,5	4,9	3,1	2,9	3,4	4,3	4,3	4,8
Construction.....	5,9	5,3	5,4	4,9	5,6	6,0	7,1	6,4	6,5	6,8	7,0	7,2	6,5	5,8	5,9	5,6	6,3	6,5
Tertiaire.....	1,2	1,3	1,5	1,5	1,8	1,9	1,0	1,2	1,3	1,2	1,2	1,2	1,0	1,3	1,4	1,3	1,4	1,5
Taux d'entrée en CDD																		
Ensemble	7,5	7,9	8,0	7,9	8,1	8,1	8,0	8,1	8,1	9,0	8,8	9,1	7,8	8,0	8,0	8,6	8,5	8,7
Industrie	2,8	2,9	3,0	3,2	3,4	3,4	2,0	2,0	1,7	2,1	2,2	2,2	2,1	2,2	2,0	2,4	2,6	2,5
Construction.....	2,8	3,2	2,9	3,2	3,1	3,0	1,4	1,5	1,0	1,3	1,5	1,6	2,2	2,5	2,0	2,4	2,4	2,5
Tertiaire.....	9,3	9,8	9,9	9,8	9,9	10,0	11,1	11,4	11,4	12,7	12,1	12,5	10,5	10,8	10,8	11,6	11,3	11,5
Taux d'entrée en CDI																		
Ensemble	2,9	2,8	2,8	2,8	3,2	3,3	1,9	1,9	1,9	1,9	2,0	2,1	2,3	2,2	2,2	2,2	2,4	2,5
Industrie	1,4	1,4	1,5	1,5	2,2	1,9	0,9	0,8	0,7	0,8	0,8	0,9	1,0	1,0	0,9	1,0	1,1	1,2
Construction.....	2,1	1,9	2,0	2,2	2,2	2,3	1,6	1,6	1,5	1,7	1,7	1,8	1,9	1,8	1,8	1,9	2,0	2,1
Tertiaire.....	3,3	3,3	3,2	3,1	3,5	3,8	2,5	2,3	2,4	2,4	2,5	2,6	2,7	2,7	2,8	2,7	2,8	3,0
Part des CDD dans les embauches																		
Ensemble	72,4	73,7	74,4	74,0	71,9	71,1	80,3	81,3	80,9	82,5	81,7	81,4	77,6	78,5	78,3	79,5	78,1	77,6
Industrie	66,6	67,2	67,5	67,6	61,0	64,1	69,5	70,9	69,2	72,5	73,6	71,0	69,1	69,4	68,6	70,6	69,3	68,2
Construction.....	56,7	62,1	59,3	59,2	59,2	57,2	45,6	49,0	39,3	44,0	46,5	46,5	53,3	58,3	52,5	55,5	55,4	54,3
Tertiaire.....	73,8	75,0	75,6	75,8	73,7	72,7	81,9	82,9	82,4	84,0	83,0	82,8	79,3	80,0	79,7	81,0	79,9	79,2
Taux de sortie (**)																		
Ensemble	10,4	11,1	10,6	10,8	10,9	11,0	10,6	10,3	10,4	11,1	10,8	11,1	10,5	10,6	10,4	11,1	10,8	11,1
Industrie	5,4	5,9	5,6	5,4	5,4	5,2	3,7	3,7	3,3	3,5	3,6	3,5	4,1	4,3	3,9	3,9	4,0	3,9
Construction.....	4,8	5,0	5,4	5,5	5,0	5,1	3,2	3,3	3,1	3,2	3,2	3,4	4,1	4,2	4,4	4,5	4,3	4,4
Tertiaire.....	12,6	13,2	12,5	13,0	13,2	13,2	14,1	13,8	13,9	15,2	14,4	14,8	13,6	13,6	13,3	14,4	14,0	14,2
Taux de fin de CDD																		
Ensemble	6,6	7,1	6,7	6,8	6,7	6,8	7,6	7,5	7,6	8,1	7,9	8,3	7,2	7,4	7,2	7,7	7,5	7,7
Industrie	2,4	2,5	2,6	2,3	2,5	2,3	1,9	1,9	1,4	1,6	1,8	1,8	2,0	2,0	1,7	1,8	2,0	1,9
Construction.....	1,9	2,1	2,2	2,4	1,7	2,2	0,9	1,0	0,9	0,9	0,9	1,0	1,5	1,6	1,6	1,7	1,5	1,7
Tertiaire.....	8,3	9,0	8,3	8,6	8,5	8,6	10,6	10,5	10,6	11,7	11,0	11,4	9,7	9,9	9,7	10,6	10,1	10,3
Taux de démission																		
Ensemble	1,8	1,8	1,7	1,8	2,0	2,1	1,2	1,0	1,0	1,1	1,1	1,2	1,4	1,3	1,3	1,4	1,4	1,5
Industrie	1,0	0,8	0,8	0,9	1,0	1,1	0,5	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,6	0,5	0,4	0,5	0,5	0,6
Construction.....	1,2	1,3	1,5	1,4	1,3	1,3	0,8	0,8	0,7	0,9	0,9	0,9	1,0	1,1	1,2	1,2	1,1	1,1
Tertiaire.....	2,2	2,1	2,0	2,1	2,3	2,4	1,6	1,4	1,3	1,5	1,5	1,5	1,8	1,6	1,6	1,7	1,8	1,8
Taux de licenciement économique																		
Ensemble	0,3	0,4	0,4	0,3	0,3	0,2	0,1	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	0,2	0,1
Industrie	0,9	1,1	0,8	0,7	0,5	0,3	0,3	0,5	0,5	0,4	0,5	0,4	0,6	0,6	0,5	0,4	0,3	0,3
Construction.....	0,2	0,3	0,5	0,3	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,0	0,1	0,0	0,2	0,2	0,3	0,2	0,1	0,1
Tertiaire.....	0,2	0,3	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,1	0,1	0,1
Taux de licenciement autre qu'économique																		
Ensemble	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6	0,6	0,6	0,5
Industrie	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,3	0,3
Construction.....	0,7	0,7	0,7	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6
Tertiaire.....	0,7	0,6	0,6	0,7	0,7	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
Taux de fin de période d'essai																		
Ensemble	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,6	0,4	0,3	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5	0,5
Industrie	0,3	0,3	0,2	0,2	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
Construction.....	0,1	0,2	0,1	0,2	0,3	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2	0,3
Tertiaire.....	0,7	0,6	0,6	0,6	0,7	0,8	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,5	0,6	0,5	0,5	0,6	0,6	0,6
Taux de départ en retraite																		
Ensemble	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3
Industrie	0,3	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,4	0,3	0,3
Construction.....	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3
Tertiaire.....	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,3	0,2	0,2	0,2	0,3	0,3
Taux de rotation																		
Ensemble	10,3	10,9	10,7	10,8	11,1	11,2	10,2	10,2	10,2	11,1	10,8	11,2	10,3	10,4	10,4	11,0	10,9	11,2
Industrie	4,8	5,2	5,0	5,1	5,5	5,3	3,2	3,3	2,9	3,2	3,3	3,3	3,6	3,8	3,4	3,6	3,8	3,8
Construction.....	4,9	5,0	5,1	5,5	5,2	5,2	3,1	3,2	2,8	3,2	3,2	3,4	4,1	4,3	4,1	4,5	4,4	4,5
Tertiaire.....	12,6	13,1	12,8	13,1	13,3	13,4	13,8	13,8	13,9	15,3	14,5	15,0	13,4	13,5	13,4	14,4	14,0	14,4

(*) Les entrées et sorties sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

(**) Les ruptures conventionnelles et les autres cas de sortie (accident, décès...) complètent le détail présenté des sorties.

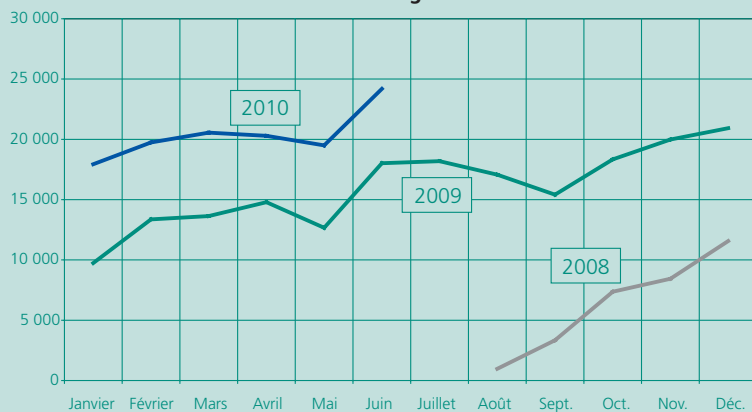
Champ : Établissements de 10 salariés ou plus. France métropolitaine.

Source : Dares, DIMMO-EMMO.

LES RUPTURES CONVENTIONNELLES EN 2009 ET AU PREMIER SEMESTRE 2010

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 122 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par les services du ministère du travail au cours du 1^{er} semestre 2010 après 82 000 au 1^{er} semestre 2009 et 110 000 au 2nd semestre 2009 (graphique A). Au total, entre le mois d'août 2008, date de mise en œuvre de ce nouveau mode de rupture, et la fin du mois de juin 2010, 346 000 ruptures conventionnelles ont été homologuées par les services du ministère du travail.

Graphique A • Évolution mensuelle du nombre de ruptures conventionnelles homologuées



Champs : établissements du secteur concurrentiel marchand, France métropolitaine.

Source : Dares (données et estimations).



Un dispositif surtout utilisé dans les petits établissements

76 % des ruptures conventionnelles homologuées au 1^{er} semestre 2010 ont été signées dans des établissements de moins de 50 salariés (1) (42 % dans des établissements de moins de 10 salariés, tableau A), alors que ceux-ci représentent environ la moitié de l'emploi total. C'est un point de plus qu'au 1^{er} semestre 2009.

Dans les établissements d'au plus 9 salariés, pour 1 000 salariés présents en début de semestre, 10,2 ruptures conventionnelles ont été homologuées au cours du 1^{er} semestre 2010 contre 9,4 au semestre précédent et 7,2 au 1^{er} semestre de l'année 2009. La hausse est particulièrement forte au 1^{er} semestre 2010 dans les très petits établissements de la construction (+7,3 et +6,3 points par rapport respectivement aux 1^{er} et 2nd semestres 2009) alors que le secteur du commerce apparaissait comme le principal secteur utilisateur au 2nd semestre 2009.

(1) Les chiffres concernant l'année 2009 sont établis avec les données définitives et peuvent différer légèrement de ceux publiés précédemment [1].

Tableau A • Les ruptures conventionnelles par secteur et taille d'établissement en 2009 et au 1^{er} semestre 2010

Données brutes en %

Semestres	Secteur d'activité	Ventilation des ruptures conventionnelles (en %) (*)				Taux de ruptures conventionnelles (pour 1 000 salariés)				Part des ruptures conventionnelles dans les sorties (**)			
		1 à 9 sal.	10 à 49 sal.	50 sal. et plus	Total	1 à 9 sal.	10 à 49 sal.	50 sal. et plus	Total	1 à 9 sal.	10 à 49 sal.	50 sal. et plus	Total
1 ^{er} semestre 2009	Industrie	4	6	8	18	7,0	4,5	2,0	3,0	11,5	8,6	8,6	9,1
	Construction	5	4	1	10	6,8	4,0	1,9	4,3	9,9	8,2	5,6	8,5
	Commerce	11	9	4	24	7,0	5,8	2,2	4,9	12,6	10,6	4,8	9,4
	Autre tertiaire	22	15	11	48	7,4	4,1	1,5	3,4	10,3	6,3	3,4	6,2
	Total	42	33	25	100	7,2	4,5	1,8	3,7	10,9	7,7	4,6	7,4
2 nd semestre 2009	Industrie	5	4	7	15	8,9	5,4	2,5	3,7	13,5	11,5	9,2	10,7
	Construction	4	3	1	9	7,8	5,1	2,9	5,4	10,7	9,3	8,6	9,8
	Commerce	11	9	4	23	9,8	7,9	3,2	6,8	16,3	12,8	5,9	11,7
	Autre tertiaire	21	18	14	53	9,6	6,5	2,8	5,2	12,2	9,1	5,6	8,5
	Total	39	34	27	100	9,4	6,5	2,7	5,2	13,0	10,1	6,4	9,5
1 ^{er} semestre 2010	Industrie	3	5	6	13	6,9	5,7	2,5	3,7	11,4	12,9	11,4	11,9
	Construction	8	4	2	13	14,1	6,3	3,6	8,2	16,7	12,9	10,7	14,5
	Commerce	9	9	3	21	8,6	8,5	3,2	6,7	14,1	14,1	7,0	12,1
	Autre tertiaire	22	17	13	52	10,6	6,6	2,7	5,6	15,2	9,9	6,3	10,0
	Total	42	34	24	100	10,2	6,8	2,8	5,6	14,9	11,4	7,5	11,1

Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille.

* L'agriculture, environ 1 % des ruptures recensées, est absente de cette ventilation.

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

Taux de ruptures conventionnelles: Rapport entre le nombre de ruptures conventionnelles homologuées sur une période et le nombre de salariés en début de période. Par exemple, au 1^{er} semestre 2010, sur 1 000 salariés présents en début de semestre 5,6 ruptures conventionnelles ont été homologuées.

Part des ruptures conventionnelles: Rapport entre le nombre de ruptures conventionnelles homologuées sur la période et le nombre de sorties sur la période dues à un licenciement, une démission ou une rupture conventionnelle. Par exemple, au 1^{er} semestre 2010, sur 100 sorties suite à une rupture conventionnelle, un licenciement ou une démission 11,1 sont des ruptures conventionnelles.

Source : Dares, DMMO-MMO.

Nettement plus faible que dans les très petits établissements, le taux de ruptures conventionnelles dans les établissements de 10 salariés ou plus est également en hausse. Il passe ainsi de 4,5 % au 1^{er} semestre 2009 à 6,5 % au semestre suivant puis à 6,8 % au 1^{er} semestre 2010 dans les établissements de 10 à 49 salariés et de 1,8 % à 2,7 % puis à 2,8 % dans les établissements de 50 salariés et plus.

Les ruptures conventionnelles ne peuvent être mises en œuvre que pour les contrats à durée indéterminée (CDI). De ce fait, il convient de les mettre en regard des autres motifs de sortie de CDI, à savoir les licenciements et les démissions (2). Les ruptures conventionnelles représentent 11,1 % des sorties par licenciement, démission ou rupture conventionnelle au 1^{er} semestre 2010 contre 9,5 % au 2nd semestre 2009 et 7,4 % au 1^{er} semestre 2009. Sur la même période, la part des démissions dans les sorties progresse également alors que celles des licenciements pour motif économique et pour autre motif se replient. La part des sorties pour rupture conventionnelle est supérieure dans les petits établissements : 14,9 % dans les établissements de moins de 10 salariés et 11,4 % dans ceux de 10 à 49 salariés, contre 7,5 % dans ceux de 50 salariés ou plus au 1^{er} semestre 2010 (3). La part des ruptures conventionnelles dans les sorties atteint son niveau le plus élevé dans les établissements de moins de 10 salariés de la construction (16,7 %).

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 suite à une démission, ceux de 50 ans et plus le font majoritairement suite à un licenciement (hors départs à la retraite). Le profil par âge des bénéficiaires de ruptures conventionnelles est globalement proche de celui des licenciements pour motif autre qu'économique (tableau B).

Dans les établissements de 50 salariés et plus, les salariés d'au moins 58 ans apparaissent néanmoins sur-représentés dans les ruptures conventionnelles (4) au 1^{er} semestre 2010, ils représentent 10,3 % des sorties par rupture conventionnelle dans les établissements de 50 à 249 salariés et 17,4 % dans les établissements de 250 salariés et plus contre respectivement 8,0 % et 10,9 % des sorties par licenciement autre qu'économique (tableau C). 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 : environ 5% des sorties pour ruptures conventionnelles les concernent au 1^{er} semestre 2010, soit une proportion inférieure à celle des licenciements pour motif autre qu'économique.

Tableau B • Sorties selon le motif et l'âge

Données brutes en %

Semestre	Motif de sortie	Moins de 30 ans		30-49 ans		50-54 ans		55 ans et plus		Total	
1 ^{er} semestre 2009	Démission	49	70	43	52	5	42	4	28	100	56
	Licenciement économique	21	6	54	14	11	21	15	23	100	12
	Licenciement autre	31	19	49	25	8	29	12	37	100	24
	Rupture conventionnelle	30	5	52	8	6	7	13	12	100	7
	Total	40	100	46	100	6	100	8	100	100	100
2 ^e semestre 2009	Démission	52	72	40	53	4	41	4	30	100	58
	Licenciement économique	20	5	53	14	11	20	16	24	100	11
	Licenciement autre	33	16	47	22	8	27	12	31	100	20
	Rupture conventionnelle	30	7	50	11	8	12	13	16	100	9
	Total	43	100	44	100	6	100	8	100	100	100
1 ^{er} semestre 2010	Démission	46	71	45	55	5	44	4	32	100	59
	Licenciement économique	16	4	55	11	11	16	19	21	100	9
	Licenciement autre	29	16	49	22	9	29	13	33	100	21
	Rupture conventionnelle	30	9	54	13	6	11	10	14	100	11
	Total	38	100	48	100	6	100	8	100	100	100

Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Lecture : Au 1^{er} semestre 2010, les salariés de moins de 30 ans représentent 46 % des démissions et la part des démissions parmi les sorties de salariés de moins de 30 ans pour démission, licenciement ou rupture conventionnelle est de 71 %.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Tableau C • Part des salariés de 58 ans et plus selon la taille de l'établissement et le motif de sortie

Données brutes en %

Semestre	Motif de sortie	Taille des établissements			
		1 à 9 salariés	10 à 49 salariés	50 à 249 salariés	250 salariés et plus
1 ^{er} semestre 2009	Démission	2,4	2,0	2,5	2,0
	Licenciement économique	7,9	5,1	7,7	16,8
	Licenciement autre	6,0	5,5	7,5	10,2
	Rupture conventionnelle	6,9	7,0	12,5	18,8
	Total	4,3	3,6	5,0	6,8
2 ^e semestre 2009	Démission	2,8	2,0	2,0	1,9
	Licenciement économique	4,6	4,5	6,7	9,4
	Licenciement autre	5,1	5,0	9,1	21,1
	Rupture conventionnelle	5,0	5,8	9,9	16,9
	Total	3,7	3,2	4,5	7,1
1 ^{er} semestre 2010	Démission	2,5	2,2	3,5	2,5
	Licenciement économique	5,7	8,7	10,7	27,0
	Licenciement autre	4,7	6,9	8,0	10,9
	Rupture conventionnelle	4,2	5,4	10,3	17,4
	Total	3,5	4,0	5,8	8,4

Lecture : Au 1^{er} semestre 2009, 2,4 % des démissions des établissements de 1 à 9 salariés concernent des personnes de 58 ans ou plus.

Champ : établissements des secteurs concurrentiels, de toute taille.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

(2) 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.

(3) Les écarts selon la taille des établissements sont moins prononcés que pour les taux de rupture conventionnelle car les établissements de moins de 10 salariés ont des taux de sortie pour les quatre motifs retenus dans cet encadré plus élevés (68 % au 1^{er} semestre 2010) que les établissements de plus de 50 salariés (37 %).

(4) Dans le cadre de la 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 les établissements de moins de 50 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif. Environ 50 000 établissements sont interrogés selon un sondage stratifié, par zone d'emploi, secteur d'activité et tranche de taille. Jusqu'en 2006, seuls les établissements de 10 à 49 salariés étaient interrogés. Depuis 2007, les établissements de 1 à 9 salariés sont également interrogés.

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.

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

Le champ porte sur le secteur concurrentiel (industrie, construction et tertiaire) de 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. Les résultats s'appuient sur la nomenclature d'activité des établissements en NAF rév. 2.

Le nombre d'intérimaires est renseigné par les établissements 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 des taux d'entrée et de sortie. Depuis la publication du 1^{er} semestre 2009, 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 pas commentée.

Les entrées comprennent les embauches en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée. 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.

Les sorties comprennent les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite, les fins de période d'essai et les ruptures conventionnelles.

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

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