

PLUS D'UN TIERS DES CDI SONT ROMPUS AVANT UN AN

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme largement dominante de la relation de travail entre un employeur et un salarié.

Il n'est pas forcément synonyme de stabilité de la relation d'emploi. Ainsi, dans les douze premiers mois d'un CDI, le risque de rupture est relativement élevé : 36,1 % des CDI conclus en 2011 ont été rompus avant leur premier anniversaire, proportion en hausse de 2,5 points par rapport aux recrutements en CDI de 2007.

Le premier motif de rupture d'un CDI dans sa première année est la démission : 16,1 % des embauches en CDI effectuées en 2011 ont été résiliées moins d'un an plus tard pour ce motif.

Le deuxième motif de rupture est la fin de la période d'essai, qui explique l'interruption de 12,7 % des CDI moins d'un an après leur signature.

La probabilité qu'un CDI soit rompu avant son premier anniversaire est très variable d'un secteur à l'autre. Elle est maximale dans le secteur de l'hébergement et de la restauration où elle atteint 58,6 %. Elle varie aussi selon l'âge et la catégorie socioprofessionnelle : chez les salariés de 15 à 24 ans, la probabilité qu'un CDI soit rompu avant un an est de 45,6 %, contre moins de 35 % pour les autres classes d'âge. Enfin, la majorité des CDI des employés peu qualifiés sont résiliés en moins d'un an.

Le risque de rupture d'un nouveau CDI est particulièrement élevé au cours des trois premiers mois : 10 % des CDI conclus en 2011 ont duré moins d'un mois et 19,6 % moins de trois mois.

Le contrat de travail à durée indéterminée (CDI) est la forme normale, et largement dominante, de la relation de travail entre un employeur et un salarié. Selon l'enquête Emploi, 86,6 % des salariés, hors État, collectivités locales et hôpitaux publics, étaient en CDI en 2012. Le fait pour un salarié de bénéficier d'un CDI est en général considéré comme un signe de stabilité dans l'emploi [1]. De fait, un CDI ne prévoit pas de date de fin de contrat.

Pourtant, des CDI sont rompus chaque jour, en raison d'une démission, d'une fin de période d'essai, d'un licenciement ou d'une rupture conventionnelle. La fréquence de ces ruptures varie selon le contexte de la relation d'emploi (conjuncture, caractéristiques de l'employeur et du salarié) ainsi qu'en fonction de sa durée passée [2] [3].

Plus d'un tiers des CDI rompus ont duré moins d'un an

D'après l'enquête Emploi, la très grande majorité (91,3 %) des salariés du privé en CDI en 2012 ont une ancienneté dans leur entreprise d'un an ou plus. Si l'on considère l'ensemble des CDI en cours, ils apparaissent donc très stables à un horizon d'un an. Dans le même temps, les données sur les mouvements de main-d'œuvre (encadré 1) indiquent que plus du tiers des CDI rompus en 2012 (quel que soit le motif de rupture (1)) ont duré moins d'un an (graphique 1); la moitié des CDI rompus ont duré moins de deux ans

(1) Le CDI peut être rompu sur décision unilatérale soit de l'employeur (licenciement pour motif personnel ou pour motif économique, mise à la retraite, fin de période d'essai), soit du salarié (démission, départ à la retraite, fin de période d'essai), ou encore pour une cause extérieure aux parties ayant pour effet de rendre impossible la poursuite dudit contrat (cas de force majeure). Sa rupture peut aussi résulter d'un accord des deux parties élaboré dans le cadre du dispositif de « rupture conventionnelle ».

et 59,3 % moins de trois ans. À peine plus d'un quart des CDI rompus ont duré cinq ans ou plus. Cette apparente contradiction s'explique par le fait que parmi les CDI nouvellement signés, une part relativement élevée est rompue dès la première année. Ainsi, l'instabilité des CDI apparaît concentrée dans l'année qui suit la signature: les risques de démission, de licenciement ou de rupture conventionnelle sont plus faibles au-delà d'un an.

Une part croissante des nouveaux CDI dure moins d'un an

Ces risques de rupture des CDI nouvellement signés peuvent être quantifiés en rapportant le nombre de CDI ayant duré moins d'un an conclus une année donnée au nombre total de CDI conclus durant cette année (encadré 2). 36,1 % des CDI débutés en 2011 (2), ont duré moins d'un an (graphique 2). La fréquence de ces CDI de courte durée de vie est particulièrement élevée dans le tertiaire (38,4 %) et la construction (32,7 %), et plus faible dans l'industrie (23,3 %).

La proportion de CDI ayant duré moins d'un an progresse régulièrement depuis 2007 (+2,5 points). C'est dans la

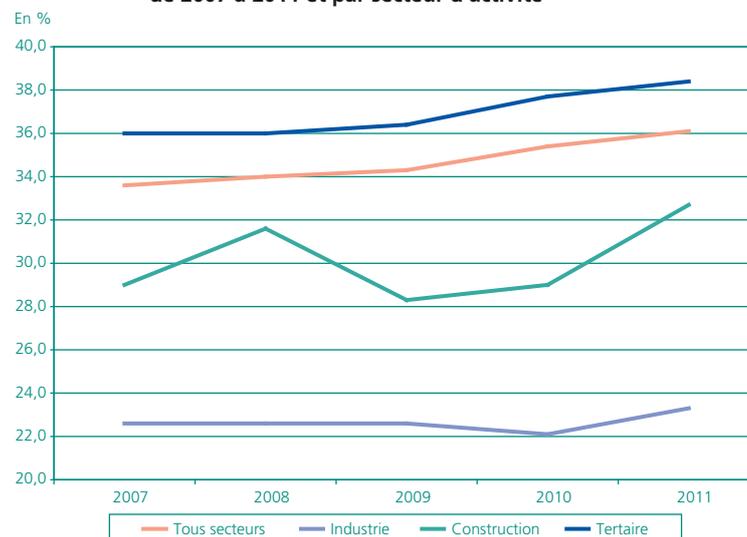
Graphique 1 • Répartition des CDI rompus selon leur durée de 2007 à 2012



Lecture : parmi les sortants de CDI en 2012, 35,4 % l'ont exercé moins d'un an.

Champ : sorties de CDI, y compris CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Graphique 2 • Part des CDI ayant duré moins d'un an par année d'embauche de 2007 à 2011 et par secteur d'activité



Lecture : les CDI conclus en 2007 et ayant duré moins d'un an représentent 33,6 % des recrutements en CDI de 2007.

Champ : entrées en CDI, y compris CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.



(2) Le choix de 2011 (année de conclusion des contrats) est dicté par la disponibilité des données sur les mouvements de main-d'œuvre au moment de la réalisation de cette étude.

Source : Dares, DMMO-EMMO.



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Encadré 1

SOURCES

Les données utilisées

Cette étude est réalisée à partir des données sur les mouvements de main-d'œuvre regroupant 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 d'1 à 49 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.

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.

Pour chaque contrat conclu ou rompu sont renseignés : la date de début, la nature du contrat au moment de l'événement, la profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS), le sexe et l'année de naissance du salarié et le cas échéant la date et le motif de fin de contrat.

La qualité des données

Pour chaque contrat échu, il est possible de calculer la durée de vie à partir des dates de début et de fin de contrat. La qualité de cette information s'est améliorée après la centralisation de la collecte des DMMO en 2011 (le taux de non-réponse partielle est passé de plus de 11 % à moins de 2 %). Les années 2011 et 2012 sont donc privilégiées dans cette étude. Les durées manquantes sont redressées par imputation à l'aide d'une méthode de *hot-deck* par classe.

construction que la hausse a été la plus forte, bien que non continue (+3,7 points), devant le tertiaire (+2,4 points). Dans l'industrie, la part des CDI de moins d'un an est restée relativement stable entre 2007 et 2010, avant de gagner 1,2 point en 2011.

Les ruptures de CDI pour fin de période d'essai augmentent depuis 2007, celles pour démission sont en baisse

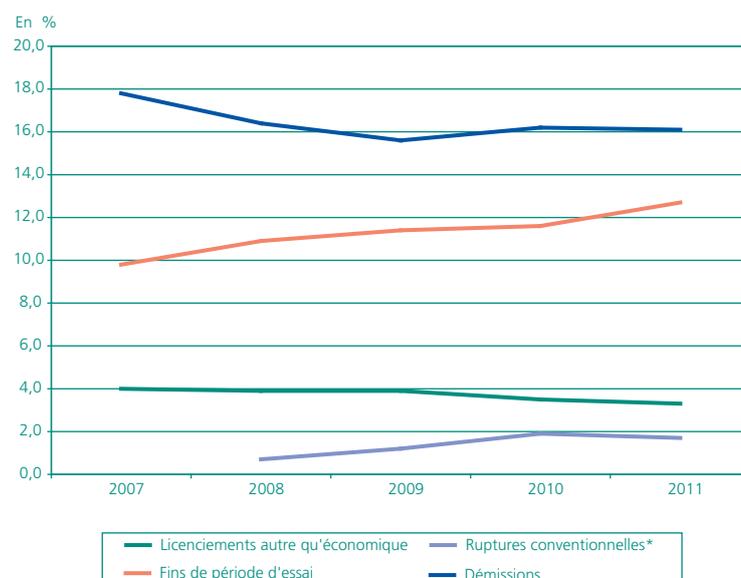
Les CDI rompus avant un an le sont d'abord en raison d'une démission. 16,1 % des CDI conclus en 2011 ont été résiliés moins d'un an après pour ce motif (graphique 3). La démission est plus fréquente dans le tertiaire : 17,2 % des CDI conclus en 2011 y ont été rompus par démission avant leur premier anniversaire (tableau 1). Elle l'est sensiblement moins dans la construction et surtout dans l'industrie (13,3 % et 10,4 %).

La fréquence des démissions moins d'un an après l'embauche en CDI est en nette baisse par rapport à 2007 (-1,7 point). Tous les secteurs sont concernés : -2,6 points dans la construction, -1,9 point dans le tertiaire et -1,0 point dans l'industrie. Ce n'est donc pas ce motif qui porte la progression

de l'instabilité en début de CDI. Dans un contexte conjoncturel difficile à partir de mi-2008, il est probable que les salariés aient été moins enclins à quitter délibérément un CDI.

Le deuxième motif de rupture des CDI moins d'un an après l'embauche est la fin de période d'essai. Sur 100 CDI débutés en 2011, 12,7 sont résiliés avant un an pour ce motif. Cette part s'établit à 13,9 % dans le tertiaire, 8,8 % dans la construction et 7,8 % dans l'industrie. La rupture pour

Graphique 3 • Part des CDI ayant duré moins d'un an par année d'embauche, selon le motif de sortie



* La rupture conventionnelle a été mise en place en août 2008. Cette procédure permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Elle n'est possible que pour les contrats de travail à durée indéterminée (CDI).
Lecture : les démissions de CDI conclus en 2007 et ayant duré moins d'un an, représentent 17,8 % des recrutements en CDI de 2007.
Champ : entrées en CDI, hors CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Tableau 1 • Part des CDI ayant duré moins d'un an par année d'embauche et secteur d'activité, selon le motif de sortie

		2007	2008	2009	2010	2011
Part des CDI rompus avant un an	Tous secteurs	33,6	34,0	34,3	35,4	36,1
	Industrie.....	22,6	22,6	22,6	22,1	23,3
	Construction.....	29,0	31,6	28,3	29,0	32,7
	Tertiaire.....	36,0	36,0	36,4	37,7	38,4
Part des CDI rompus avant un an... Par une démission	Tous secteurs	17,8	16,4	15,6	16,2	16,1
	Industrie.....	11,4	9,6	8,8	9,5	10,4
	Construction.....	15,9	16,4	13,9	13,4	13,3
	Tertiaire.....	19,1	17,5	16,6	17,3	17,2
Par un licenciement économique	Tous secteurs	0,5	0,7	0,7	0,5	0,4
	Industrie.....	0,6	1,2	1,0	0,6	0,4
	Construction.....	0,4	1,7	0,9	0,7	1,4
	Tertiaire.....	0,5	0,5	0,7	0,5	0,3
Par un licenciement autre qu'économique	Tous secteurs	4,0	3,9	3,9	3,5	3,3
	Industrie.....	3,0	2,6	2,7	2,2	1,9
	Construction.....	5,7	5,7	4,6	3,0	4,3
	Tertiaire.....	3,9	3,9	3,9	3,5	3,4
Par une rupture conventionnelle	Tous secteurs	0,1	0,7	1,2	1,9	1,7
	Industrie.....	0,0	0,5	1,3	2,3	1,7
	Construction.....	0,3	0,8	1,7	2,6	2,4
	Tertiaire.....	0,1	0,6	1,2	1,8	1,6
Par une fin de période d'essai	Tous secteurs	9,8	10,9	11,4	11,6	12,7
	Industrie.....	6,3	7,5	7,3	6,2	7,8
	Construction.....	4,7	5,4	6,0	7,1	8,8
	Tertiaire.....	11,1	12,1	12,5	12,8	13,9

Lecture : les démissions de CDI conclus en 2007 et ayant duré moins d'un an, représentent 11,4 % des recrutements en CDI dans l'industrie en 2007.
Champ : entrées en CDI, hors CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.



Source : Dares, DMMO-EMMO.



Source : Dares, DMMO-EMMO.

fin de période d'essai devient de plus en plus fréquente : la part des CDI ayant duré moins d'un an et rompus pour ce motif progresse de 2,9 points pour les CDI conclus en 2011 par rapport à ceux conclus en 2007. Tous les secteurs sont concernés, notamment la construction, où cette part a pratiquement doublé en cinq ans.

Le licenciement autre qu'économique représente le troisième motif de sortie, mais son poids est nettement plus faible : 3,3 % des CDI conclus en 2011 et ayant duré moins d'un an ont été rompus pour ce motif. Cette part s'élève à 4,3 % dans la construction, contre 3,4 % dans le tertiaire et 1,9 % dans l'industrie. Elle est en baisse constante depuis 2007.

Les ruptures conventionnelles, mises en place en août 2008, ont un poids plus marginal : 1,7 % des CDI débutés en 2011 a fait l'objet d'une rupture conventionnelle avant son premier anniversaire. La part des CDI de moins d'un an rompus par rupture conventionnelle est un peu plus élevée dans la construction (2,4 %).

De même, peu de nouveaux CDI sont rompus avant un an du fait d'un licenciement économique (0,4 % en 2011). Cette proportion s'était toutefois accrue au cœur de la crise, en 2008 et 2009 (0,7 %).

Dans le secteur de l'hébergement et de la restauration, une majorité des nouveaux CDI ne dure pas un an

Le devenir des CDI au cours de la première année diffère fortement d'un secteur d'activité à un autre. Ainsi, l'« hébergement et la restauration », les « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques » et les « activités de services administratifs et de soutien » sont des secteurs caractérisés par une proportion très importante de CDI de moins d'un an (respectivement 58,6 %, 50,0 % et 41,0 % en 2011). Chacun de ces secteurs présente une singularité : la démission est le premier motif de rupture pour l'« hébergement et la restauration » (32,0 % des cas) ; la fin de période d'essai est plus fréquente pour les « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques » (26,9 %) ; dans les « activités de services administratifs et de soutien », les ruptures de CDI avant un an sont autant le résultat de démissions que de fins de période d'essai (respectivement 14,6 % et 14,8 %).

Dans ces secteurs, le taux d'entrée en CDI, qui rapporte le nombre d'embauches annuel en CDI à l'emploi salarié annuel moyen, est aussi particulièrement élevé : respectivement 27,9 %, 20,4 % et 17,1 %, contre 11,1 % pour l'ensemble de l'économie (tableau 2). Ces secteurs se caractérisent ainsi par un *turn-over* important des recrues en CDI.

Dans d'autres secteurs, symétriquement, le taux d'entrée en CDI comme la fréquence des ruptures de CDI moins d'un an après l'embauche sont faibles : « cokéfaction et raffinage » (3,8 % et 7,8 %) ; « recherche-développement scientifique » (4,8 % et 8,6 %) ; « fabrication de matériels de transport » (5,3 % et 7,3 %).

D'autres secteurs en revanche associent un taux d'entrée en CDI supérieur à la moyenne et une part des ruptures de CDI de moins d'un an relativement faible. Il s'agit des « activités informatiques et services d'information » (19,3 % et 26,4 %) et des « activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques » (13,3 % et 24,2 %). Dans ces secteurs les embauches en CDI sont donc fréquentes et stables. Dans le premier, la part des démissions de CDI avant un an est plus faible qu'au niveau global (9,3 %, contre 16,1 %). Dans le second, c'est le cas des sorties pour démission et pour fin de période d'essai avant un an.

Chez les 15-24 ans, plus de 40 % des nouveaux CDI durent moins d'un an

La part des CDI rompus avant un an est particulièrement élevée parmi les jeunes de 15 à 24 ans : 45,6 %, soit près de 10 points de plus que toutes classes d'âge confondues. Cette instabilité des CDI pour les jeunes est corroborée par des mouvements de main-d'œuvre plus fréquents que pour leurs aînés : leur taux d'entrée en CDI est ainsi de 31,7 % en 2011 contre 16,0 % pour les 25 à 34 ans, 8,8 % pour les 35-44 ans, 5,5 % pour les 45-54 ans et 4,0 % pour les 55 ans ou plus (tableau 3).

Les jeunes sont notamment plus enclins à démissionner avant le premier anniversaire de leur CDI (22,8 %, contre 15,7 % pour les 25-34 ans et moins de 13,0 % pour les classes d'âge supérieur) et davantage concernés par les ruptures pour fin de période d'essai. En revanche, la part des licenciements économiques avant un an de CDI augmente avec l'âge (de 0,2 % pour les 15-24 ans à 1,0 % pour les 55 ans ou plus).

Globalement, les différences entre les femmes et les hommes sont en moyenne plus minces : les ruptures de CDI avant un an sont un peu plus fréquentes pour les femmes (37,0 % en 2011) que pour les hommes (35,5 %), en lien avec une proportion plus élevée de démissions avant un an. Les taux d'entrée en CDI sont très proches.

Ces écarts entre hommes et femmes sont toutefois plus marqués à âge donné. La proportion de CDI rompus avant un an est nettement plus élevée chez les jeunes femmes (49,3 %) que chez les jeunes hommes (42,2 %). Les démissions et, dans une moindre mesure, les fins de période d'essai sont en particulier plus fréquentes chez les jeunes femmes.

Tableau 2 • Part des CDI conclus en 2011 ayant duré moins d'un an par secteur d'activité, selon le motif de sortie

En %



Secteur d'activité	Taux d'entrée en CDI	Part des CDI de moins d'un an	Part des CDI de moins d'un an rompus...				
			Par une démission	Par un licenciement économique	Par un licenciement autre qu'économique	Par une rupture conventionnelle	Par une fin de période d'essai
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution.....	6,6	18,3	6,7	0,0	2,1	2,0	5,7
Industries extractives	5,5	20,8	8,9	0,0	2,1	5,5	4,2
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné	5,5	13,5	3,5	0,0	1,4	0,4	5,2
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	8,2	21,9	9,0	0,1	2,5	3,1	6,2
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	8,5	36,4	16,5	0,3	2,9	3,4	12,1
Cokéfaction et raffinage.....	3,8	7,8	4,7	0,3	0,5	0,0	1,1
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatique ; fabrication de machines	5,7	15,2	5,9	0,4	0,9	1,1	5,6
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques	5,3	13,7	4,8	0,5	0,5	0,6	5,0
Fabrication d'équipements électriques	5,0	14,2	4,9	0,3	1,0	1,1	6,2
Fabrication de machines et équipements n.c.a.....	6,5	16,5	7,1	0,4	1,0	1,6	5,5
Fabrication de matériels de transports...	5,3	7,3	2,7	0,3	0,7	0,5	2,1
Fabrication d'autres produits industriels	6,3	23,6	11,1	0,4	1,9	1,2	7,9
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure	5,6	26,0	9,2	1,3	1,5	1,6	11,4
Travail du bois, industries du papier et imprimerie	5,7	32,7	14,7	0,5	3,9	1,7	10,1
Industrie chimique.....	5,7	17,1	5,2	1,1	1,3	1,1	7,1
Industrie pharmaceutique.....	4,8	10,8	2,4	0,2	0,8	0,6	5,7
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques	5,2	19,4	8,8	0,4	2,2	1,2	5,6
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements.....	6,1	20,2	10,4	0,3	1,6	1,3	6,1
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements	9,0	28,7	15,2	0,2	1,3	1,8	9,4
Construction	10,0	32,7	13,3	1,4	4,3	2,4	8,8
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	11,0	39,1	16,3	0,5	3,6	2,5	14,9
Transports et entreposage.....	9,1	35,7	14,7	0,6	4,9	1,6	11,3
Hébergement et restauration.....	27,9	58,6	32,0	0,2	3,5	1,2	19,7
Information et communication	14,2	26,1	8,9	0,4	1,7	1,3	12,4
Edition, audiovisuel et diffusion	9,7	27,5	9,4	0,9	1,5	2,0	11,7
Télécommunications	6,8	20,3	5,0	0,2	2,5	0,3	10,9
Activités informatiques et services d'information	19,3	26,4	9,3	0,3	1,7	1,4	12,8
Activités financières et assurances	7,3	18,9	6,6	0,0	1,9	0,9	8,2
Activités immobilières.....	11,9	37,7	13,3	1,1	2,1	4,0	14,8
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	15,5	36,1	13,3	0,2	4,4	1,4	14,1
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques.....	13,3	24,2	10,6	0,3	1,7	1,4	9,0
Recherche-développement scientifique.....	4,8	8,6	3,5	0,0	0,5	0,8	3,3
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques	20,4	50,0	15,5	0,1	2,3	2,2	26,9
Activités de services administratifs et de soutien	17,1	41,0	14,6	0,2	6,5	1,2	14,8
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	8,4	29,6	16,3	0,2	2,1	1,0	8,3
Administration publique	2,2	9,5	5,3	0,0	0,4	0,7	2,2
Enseignement	7,6	28,8	14,6	0,1	1,4	2,7	7,2
Activités pour la santé humaine.....	9,2	27,4	15,7	0,2	1,6	0,4	8,3
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement	9,8	31,6	17,2	0,1	2,6	1,2	8,7
Autres activités de services	10,8	34,8	17,5	0,8	2,3	1,4	10,6
Arts, spectacles et activités récréatives.....	9,7	27,0	15,2	0,4	1,6	1,7	6,2
Autres activités de services	11,2	37,5	18,2	1,0	2,6	1,3	12,2

Lecture : les démissions de CDI conclus en 2011 et ayant duré moins d'un an, représentent 6,7 % des recrutements en CDI dans le secteur des « industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution ».

Champ : entrées en CDI, hors CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Source : Dares, DMMO-EMMO.

Tableau 3 • Taux d'entrée en CDI et part des CDI conclus en 2011 ayant duré moins d'un an, par sexe et âge selon le motif de sortie

En %

		15 à 24 ans	25 à 34 ans	35 à 44 ans	45 à 54 ans	55 ans ou plus	Tous âges confondus	
Taux d'entrée en CDI	Femmes	36,8	15,6	8,4	5,4	4,0	11,1	
	Hommes	28,3	16,4	9,2	5,6	4,2	11,3	
	Ensemble.....	31,7	16,0	8,8	5,5	4,0	11,1	
Part des CDI de moins d'un an	Femmes	49,3	34,9	30,0	29,6	31,3	37,0	
	Hommes	42,2	34,4	32,9	29,9	37,4	35,5	
	Ensemble.....	45,6	34,6	31,7	29,7	34,6	36,1	
Part des CDI rompus avant un an...								
	Par une démission	Femmes	26,0	16,6	12,3	11,0	12,3	17,3
	Hommes	19,9	15,1	12,7	11,3	13,2	15,1	
	Ensemble.....	22,8	15,7	12,5	11,2	12,8	16,1	
Par un licenciement économique	Femmes	0,1	0,4	0,5	0,8	1,4	0,4	
Hommes	0,4	0,3	0,5	0,6	0,7	0,4		
Ensemble.....	0,2	0,3	0,5	0,7	1,0	0,4		
Par un licenciement autre qu'économique	Femmes	3,3	2,6	2,9	2,8	3,0	2,9	
Hommes	3,5	3,6	3,9	3,5	3,9	3,6		
Ensemble.....	3,4	3,1	3,5	3,2	3,5	3,3		
Par une rupture conventionnelle	Femmes	1,4	1,3	2,2	1,7	1,8	1,6	
Hommes	1,1	1,9	2,2	1,5	2,0	1,7		
Ensemble.....	1,2	1,7	2,2	1,6	1,9	1,7		
Par une fin de période d'essai	Femmes	17,1	12,4	10,4	10,8	7,0	12,8	
Hommes	15,9	11,9	12,0	11,2	10,0	12,7		
Ensemble.....	16,5	12,1	11,4	11,0	8,7	12,7		



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Lecture : pour les femmes de 15 à 24 ans, les CDI ayant duré moins d'un an représentent 49,3 % des recrutements en CDI de 2011.

Champ : entrées en CDI, hors CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Chez les 55 ans ou plus, à l'inverse, les ruptures de CDI avant leur premier anniversaire sont un peu moins fréquentes pour les femmes que pour les hommes (34,6 %, contre 37,4 %). Les démissions et les fins de période d'essai de CDI avant un an sont plus fréquentes chez les hommes à ces âges.

La majorité des CDI des employés peu qualifiés est résiliée en moins d'un an

Un peu plus de la moitié des CDI signés par des employés peu qualifiés (3) a été rompue en moins d'un an, (tableau 4). Les démissions représentent près la moitié de ces ruptures : 23,9 % des employés peu qualifiés embauchés en CDI démissionnent moins d'un an après le début de leur contrat. Les fins de période d'essai sont elles aussi nettement plus fréquentes que la moyenne (19,8 %, contre 12,7 %). Si les employés peu qualifiés se distinguent des autres catégories socio-professionnelles en matière de ruptures précoces des CDI, ce n'est pas le cas pour les recrutements en CDI : le taux d'entrée en CDI des employés peu

qualifiés est proche du niveau global (11,7 %, contre 11,1 %).

Les ruptures de CDI au cours de la première année sont également plus fréquentes que la moyenne pour les employés qualifiés et les ouvriers peu qualifiés. Au terme d'un an, 42,1 % des CDI d'employés qualifiés et 38,6 % des CDI d'ouvriers peu qualifiés n'ont plus cours (contre 36,1 % en moyenne). Avant le premier anniversaire du contrat, les démissions et les fins de période d'essai sont plus fréquentes chez les employés qualifiés et les licenciements autres qu'économiques chez les ouvriers peu qualifiés. Pour ces deux catégories socioprofessionnelles, les recrutements en CDI sont également plus fréquents qu'au niveau global : leur taux d'entrée en CDI s'établit respectivement à 17,3 % et 12,6 % (contre 11,1 % en moyenne). Elles se caractérisent donc par une rotation élevée des personnes en CDI.

Pour les cadres et les professions intermédiaires plus des deux tiers des CDI sont toujours en cours au bout d'un an : la part des ruptures de CDI de moins d'un an est de 19,3 % pour les cadres et de 29,6 % pour les professions intermédiaires. Les cadres et les professions intermédiaires

(3) L'emploi peu qualifié (qui ne nécessite pas un niveau ou une spécialité de diplôme spécifique et dont les compétences requises ne sont pas reconnues ni valorisées) est ici identifié à partir de la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles. La distinction selon la qualification de l'emploi est déjà intégrée dans cette nomenclature pour les ouvriers. La distinction des employés qualifiés et peu qualifiés est faite à partir d'une nomenclature proposée par M.A. Estrade qui s'inspire des travaux d'O. Chardon [4].

Tableau 4 • Taux d'entrée en CDI et part des CDI conclus en 2011 ayant duré moins d'un an par catégorie socioprofessionnelle selon le motif de sortie

En %

	Cadres	Professions intermédiaires	Employés qualifiés	Employés peu qualifiés	Ouvriers qualifiés	Ouvriers peu qualifiés
Taux d'entrée en CDI.....	10,0	7,4	17,3	11,7	10,3	12,6
Part des CDI de moins d'un an	19,3	29,6	42,1	51,9	34,3	38,6
Part des CDI de moins d'un an rompus...						
Par une démission	6,8	12,5	20,0	23,9	15,8	15,8
Par un licenciement économique	0,4	0,4	0,5	0,2	0,6	0,3
Par un licenciement autre qu'économique.....	1,2	2,1	2,7	5,0	3,8	7,0
Par une rupture conventionnelle.....	1,3	1,7	2,2	0,9	2,0	1,3
Par une fin de période d'essai.....	8,1	11,1	14,9	19,8	10,2	11,2



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Lecture : les démissions de CDI conclus en 2011 et ayant duré moins d'un an, représentent 6,8 % des recrutements en CDI pour les cadres.

Champ : entrées en CDI, hors CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

MÉTHODOLOGIE D'ESTIMATION DE LA DURÉE DE VIE DES CONTRATS

L'étude de la durée de vie des contrats nécessiterait de disposer d'une base de données où l'unité d'observation serait le contrat de travail. On pourrait le suivre au cours du temps, entre sa date d'entrée et sa date de rupture, en connaissant à chaque date le type du contrat (CDD ou CDI). On aurait alors toute l'information permettant de décrire la durée de vie des contrats, pour un type de contrat donné.

Faute d'une telle base, la proportion de CDI durant moins d'un an peut être calculée à partir de deux agrégats : le nombre total d'entrées en CDI sur une période donnée et le nombre total de sorties de CDI de moins d'un an dont l'entrée a eu lieu sur cette même période. Les données des mouvements de main-d'oeuvre (MMO) retraçant les flux d'entrée et de sortie permettent de les reconstituer. Mais des CDI rompus ont pu être des CDD, avant transformation en CDI. Cette information n'est pas disponible directement dans les MMO. Si on ne corrige pas de ces transformations, on ne mesure pas la durée en CDI mais la durée depuis le début du contrat, lequel a pu changer de nature dans le temps.

La probabilité de rupture des CDI avant un an est calculée comme le ratio :

nombre de contrats conclus l'année n rompus avant un an de nature CDI * (1-part des CDD transformés en CDI conclus l'année n rompus avant 1 an)/nombre de CDI conclus l'année n .

Le nombre de CDI conclus une année n se calcule directement à partir des données sur les mouvements de main-d'oeuvre. C'est le cas également du nombre de contrats conclus l'année n rompus avant un an et de nature CDI au moment de la rupture. Mais, parmi ces derniers, certains contrats étaient des CDD au moment de l'embauche. Pour les distinguer, un appariement entre la déclaration au moment de la sortie avec celle au moment de l'entrée doit être fait. Comme il n'y a pas d'identifiant individuel dans les MMO, l'appariement porte sur le numéro d'identification de l'établissement (Siret), le sexe du salarié, son année de naissance, sa profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS) et sa date d'entrée. La nature du contrat permet de distinguer parmi les sorties de CDI, les entrées en CDI de ceux en CDD.

Les taux de réussite de l'appariement pour 2011 sont différents selon la taille des établissements :

- 81 % des sorties sont appariées pour les établissements de 50 salariés ou plus ;
- 68 % des sorties sont appariées pour les établissements de 10 à 49 salariés ;
- 51 % des sorties sont appariées pour les établissements de 1 à 9 salariés.

La part des CDD transformés en CDI parmi les sorties appariées est d'abord calculée par taille d'établissement. Leur moyenne pondérée par la répartition des sorties de CDI de moins d'un an selon la taille des établissements donne la part globale des CDD transformés en CDI parmi les sorties de CDI de moins d'un an. Cette part est également calculée par secteur, motif de sortie, âge, sexe et catégorie socioprofessionnelle.

démisionnent peu, comparativement aux autres catégories socioprofessionnelles. La fin de période d'essai et le licenciement autre qu'économique avant un an sont aussi nettement moins fréquents que la moyenne chez les cadres. La faible part des ruptures en CDI avant un an s'accompagne de recrutements en CDI peu fréquents : les cadres et les professions intermédiaires présentent les taux d'entrée en CDI les plus faibles (respectivement 10,0 % et 7,4 %).

Avec une structure de l'emploi constante, la probabilité qu'un CDI soit rompu avant un an aurait également augmenté entre 2007 et 2011

Étant donnés les écarts existant entre secteurs d'activité, classes d'âge et professions, la croissance observée pour la part des CDI de moins d'un an pourrait être due à une évolution de la structure de l'emploi plutôt qu'à une évolution conjoncturelle ou à une tendance de long terme affectant toutes les catégories d'emploi.

Pour neutraliser les effets liés à la composition de l'emploi, l'évolution entre 2007 et 2011

de la probabilité qu'un CDI soit rompu avant son premier anniversaire est estimée à structure constante des entrées en CDI (selon le sexe, l'âge quinquennal, la catégorie socioprofessionnelle et le secteur d'activité). Si la structure des entrées en CDI était restée inchangée, l'évolution de la part des CDI rompus avant un an aurait été un peu plus faible que celle observée en 2008 et 2009 et un peu plus forte en 2010 et 2011 (tableau 5). La modification de la composition des emplois n'explique donc pas à elle seule la hausse de la part des CDI rompus avant un an.

Environ 20 % des CDI sont rompus avant trois mois

Si la fréquence de rupture au bout d'un an constitue une bonne indication de l'instabilité des CDI au début de leur vie, les contrats de moins d'un an ont eux-mêmes des durées très variables : 10,0 % des CDI conclus en 2011 durent moins d'un mois, 19,6 % moins de trois mois, 26,2 % moins de six mois. Suivre la probabilité qu'un CDI se termine un mois donné sachant qu'il est encore en cours le mois précédent (4) permet d'étudier

Tableau 5 • Évolution de la part des sorties de CDI de moins d'un an par rapport à l'année précédente

	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
Évolution annuelle de la part des sorties de moins d'un an	+0,4	+0,3	+1,1	+0,7
Effet de structure	+0,2	+0,9	-0,1	-0,5
Variation à structure constante de l'année $n+1$	+0,2	-0,6	+1,2	+1,2

En points de %

(4) Ou « taux de hasard mensuel » (encadré 3).



Source : Dares, DMMO-EMMO.

Champ : entrées en CDI, hors CDD transformés en CDI ; établissement de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

plus finement la durée des CDI (encadré 3).

Si 10,0 % des CDI conclus en 2011 se terminent le premier mois, la probabilité de rupture un mois donné décroît ensuite rapidement : 6,8 % des CDI encore en cours à la fin du premier mois se terminent pendant le deuxième mois, 4,2 % de ceux en cours à la fin du deuxième mois se terminent pendant le troisième (graphique 4). Le quatrième mois, la probabilité de rupture est de 3,1 %. Les mois suivants, elle est de l'ordre de 2 %.

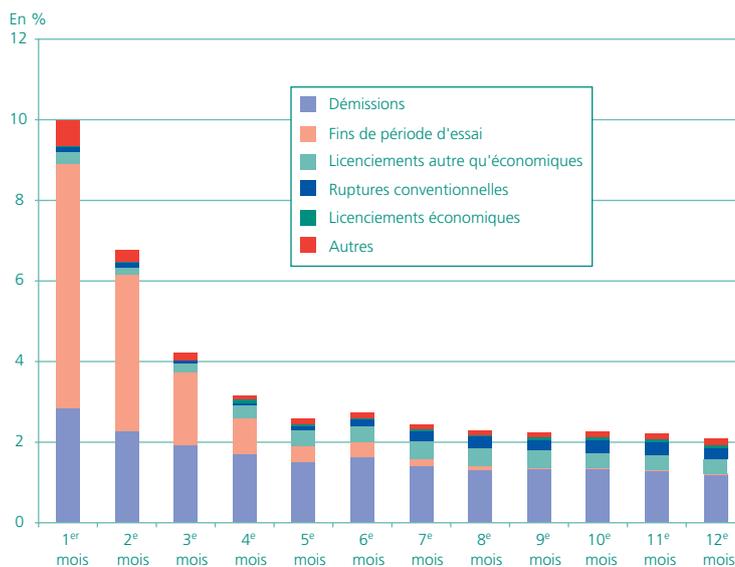
La fin de période d'essai est le premier facteur de rupture dans les deux premiers mois. Elle concerne environ 60 % des sorties. La probabilité de rupture un mois donné associée à ce motif décroît très rapidement : 6,0 % le premier mois, 3,9 % le deuxième et 1,8 % le suivant. Elle devient marginale ensuite. À partir du troisième mois, la démission devient le premier motif de sortie.

À un pas temporel encore plus fin, peut être calculée la probabilité qu'un CDI se termine un jour donné sachant qu'il est encore en cours le jour précédent (5). La probabilité qu'un contrat conclu en 2011 se termine le premier jour est déjà de 0,9 % (graphique 5). La probabilité de rupture un jour donné augmente à chaque fin de mois, car 10 % des sorties de CDI de moins d'un an s'effectuent au terme de mois complets. En dehors des fins de mois, la probabilité de rupture un jour donné est globalement décroissante au cours des 4 premiers mois puis se stabilise aux alentours de 0,1 %.

Chez les 15-24 ans, la probabilité de rupture du CDI est nettement plus élevée au cours des trois premiers mois

Les CDI des jeunes de 15 à 24 ans sont plus souvent rompus que les CDI des 25 ans ou plus : à un an, la part des CDI en cours des 15-24 ans est inférieure de 12,5 points à celle des 25 ans ou plus (graphique 6). L'écart entre les deux classes d'âge se produit essentiellement

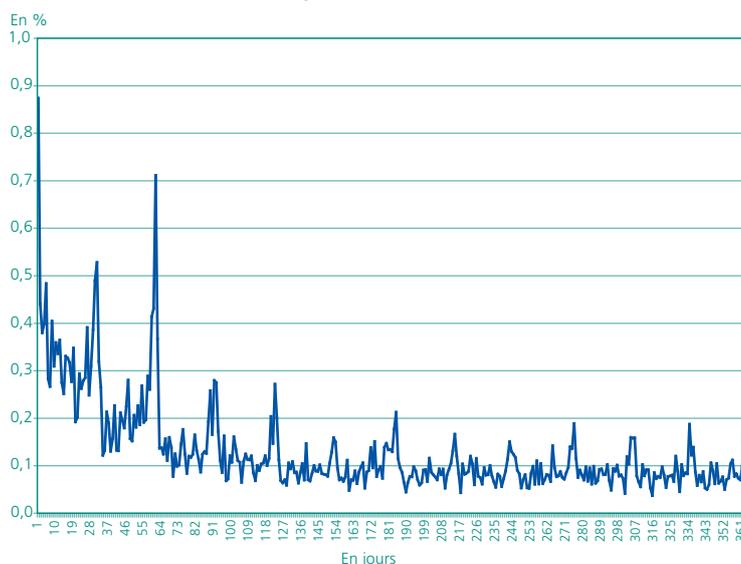
Graphique 4 • Probabilité qu'un CDI conclu en 2011 soit rompu chaque mois sachant qu'il était en cours le mois précédent (taux de hasard mensuel)



Lecture : pour un CDI conclu en 2011, toujours en cours le troisième mois, la probabilité qu'il soit rompu le mois suivant est de 3,1 % (tous motifs confondus).

Champ : entrées en CDI, hors CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Graphique 5 • Probabilité qu'un CDI conclu en 2011 soit rompu chaque jour sachant qu'il était en cours le jour précédent (taux de hasard journalier)



Lecture : pour un CDI conclu en 2011, toujours en cours le 60^e jour, la probabilité qu'il soit rompu le jour suivant est de 0,7 %.

Champ : entrées en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

au début du CDI : à trois mois, il s'élève déjà à 8,8 points. Le rythme des ruptures est donc nettement plus élevé pour les jeunes au cours des trois premiers mois (graphique 7) : le premier mois, la probabilité de rupture de CDI des 15-24 ans est de 12,9 %, contre 9,0 % pour les 25 ans ou plus ; le deuxième mois, elle est de 10,1 % pour les 15-24 ans, contre 5,7 % pour les 25 ans ou plus ; les mois suivants, elle est toujours plus élevée pour les 15-24 ans mais les écarts avec leurs aînés deviennent minimes (environ 1 point à partir du quatrième mois).



Source : Dares, DMMO-EMMO.



Source : Dares, DMMO-EMMO.

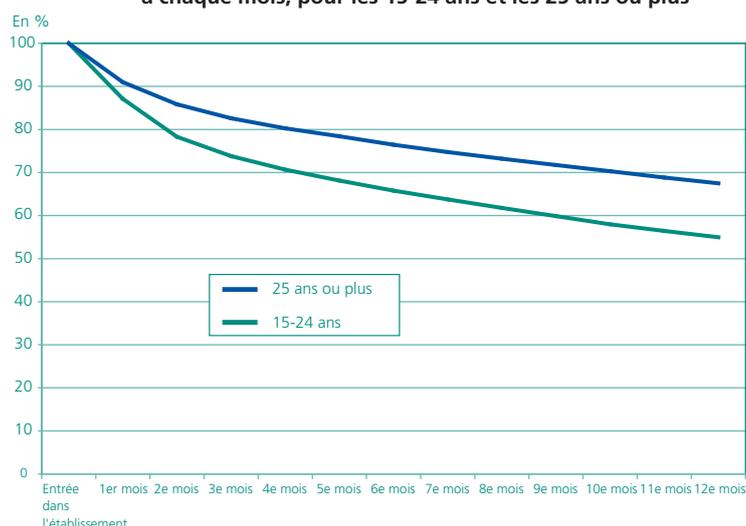
(5) Ou « taux de hasard journalier ». Les effectifs sont toutefois trop faibles pour estimer alors la part des CDD transformés en CDI parmi les CDI échus, comme dans le reste de l'étude.

Pour les 15-24 ans, les CDI conclus en juin sont les plus sujets à rupture le troisième mois

Pour les 15-24 ans, la probabilité de rompre un CDI le troisième mois est plus élevée s'il est conclu en juin : 10,7 %, contre au plus 7,2 % le reste de l'année (tableau 6). La probabilité de rupture le deuxième mois est quant à elle plus élevée si le CDI est conclu en juillet : 16,5 %, contre au plus 13,2 % pour les autres mois de l'année. Pour ces CDI, la probabilité de rupture en août ou septembre est donc relativement élevée.

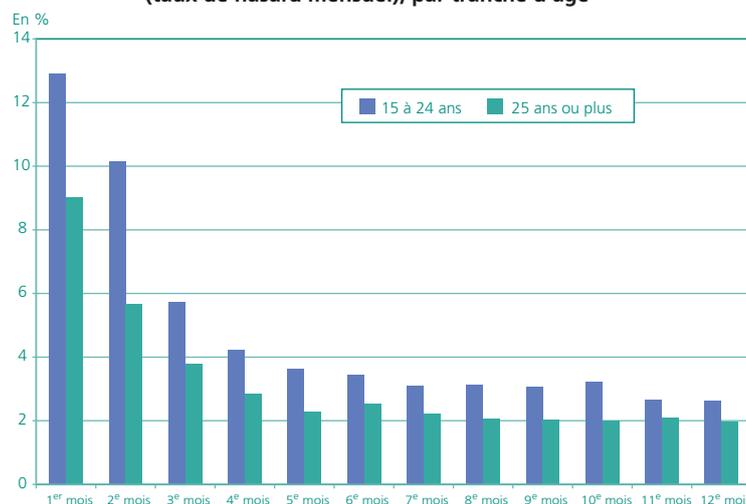
Cette particularité s'explique essentiellement par les démissions qui sont plus fréquentes au cours du 3^e mois pour les CDI conclus par des jeunes en juin (7,1 % des CDI toujours en cours au bout de 2 mois contre 2,4 % pour les CDI ayant débuté le reste de l'année) ; et plus fréquentes au cours du 2^e mois pour les CDI conclus par des jeunes en juillet (7,6 % contre 2,6 % pour les CDI ayant débuté le reste de l'année). Le secteur de l'« hébergement et de la restauration » concentre plus de la moitié des CDI des 15-24 ans conclus en juin ou juillet et rompus courant août ou septembre. Pour le reste de l'année, ce secteur représente moins de 40 % des sorties les deuxième et troisième mois.

Graphique 6 • Probabilité qu'un CDI conclu en 2011 soit encore en cours à chaque mois, pour les 15-24 ans et les 25 ans ou plus



Lecture : chez les 15-24 ans, 87,1 % des CDI de 2011 sont toujours en cours au terme du premier mois, contre 91,0 % des CDI des 25 ans ou plus.
Champ : entrées en CDI, hors CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Graphique 7 • Probabilité qu'un CDI conclu en 2011 soit rompu chaque mois sachant qu'il était toujours en cours au début du mois (taux de hasard mensuel, par tranche d'âge)



Lecture : chez les 15-24 ans, pour un CDI conclu en 2011, toujours en validité le premier mois, la probabilité qu'il soit rompu le mois suivant est de 12,8 %.
Champ : entrées en CDI, hors CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

Tableau 6 • Répartition mensuelle des entrées par mois en CDI des 15-24 ans en 2011 et taux de hasard des trois premiers mois

Mois d'entrée	15-24 ans				
	Répartition par mois	Taux de hasard			En %
		1 ^{er} mois	2 ^e mois	3 ^e mois	
Janvier	8,1	12,2	8,3	5,3	
Février	6,4	11,8	8,4	6,7	
Mars	6,9	9,4	10,8	5,7	
Avril	6,5	14,0	10,8	6,1	
Mai	6,9	13,7	10,9	5,6	
Juin	6,9	13,6	13,2	10,7	
Juillet	7,6	13,2	16,5	6,8	
Août	7,3	14,9	11,7	4,5	
Septembre	16,0	10,8	7,9	3,3	
Octobre	12,0	11,8	8,5	4,7	
Novembre	9,2	12,4	8,5	4,4	
Décembre	6,2	15,2	7,3	7,2	

Lecture : chez les 15-24 ans, 6,4 % des entrées en CDI de 2011 ont lieu en février ; 6,7 % des CDI de février 2011, en cours durant le 2^e mois, sont rompus dans le 3^e mois.

Champ : entrées en CDI, hors CDD transformés en CDI ; établissements de 1 salarié ou plus du secteur concurrentiel (hors agriculture) ; France métropolitaine.

[1] Beauvoir R., Chanteloup G., Minni C., N'Guyen L., Rémy V., Rey M. (2013), « Emploi, chômage, population active : bilan de l'année 2012 », *Dares Analyses* n° 037, juin.

[2] Paraire X. (2014), « Les mouvements de main-d'œuvre en 2013 : Forte augmentation des entrées en CDD dans le tertiaire », *Dares Analyses* n° 094, décembre.

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

[4] Estrade M.A. (2008), « Une prospective socio-économique du travail et de l'emploi peu qualifié », *Insee Références* « L'emploi, nouveaux enjeux », édition 2008.

Encadré 3

INTERPRÉTATION ET CONSTRUCTION DU TAUX DE HASARD ET DE LA FONCTION DE SURVIE

Le taux de hasard pour un mois donné m , $h(m)$, est la proportion de CDI rompus au cours du mois m parmi les recrutements en CDI de 2011 toujours en cours au début du mois m . Par exemple, si le taux de hasard du troisième mois est égal à 4, cela signifie que sur 100 recrutements en CDI de 2011 toujours en cours au début de leur troisième mois, 4 sont rompus au cours du troisième mois.

Le taux de hasard se calcule comme le rapport entre le nombre de recrutements en CDI de 2011 rompus dans le mois m (d_m) et le nombre de recrutements en CDI de 2011 toujours valides au début du mois m (n_m).

$$h(m) = \frac{d_m}{n_m}$$

n_1 est le nombre total de recrutements en CDI de 2011, n_2 le nombre de recrutements de CDI de 2011 toujours en cours au début de leur deuxième mois et n_m le nombre de recrutements de CDI de 2011 toujours en cours au début de leur m^{e} mois. Nous pouvons écrire :

$$n_2 = n_1 - d_1$$

$$n_3 = n_1 - d_1 - d_2$$

$$n_m = n_1 - \sum_{i=1}^{m-1} d_i$$

La fonction de survie, $S(m)$, est la proportion de CDI toujours en cours au début du m^{e} mois parmi les recrutements en CDI de 2011.

Sa valeur pour le m^{e} mois se calcule comme le rapport entre le nombre de recrutements en CDI de 2011 toujours en cours au début du m^{e} mois et le nombre total de recrutements en CDI de 2011.

$$S(m) = 1 - \frac{\sum_{i=1}^{m-1} d_i}{n_1} = \frac{n_m}{n_1}$$