

LES MOUVEMENTS DE MAIN-D'ŒUVRE EN 2012

Recul des recrutements en CDI dans tous les secteurs

En 2012, les établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine ont recruté en CDD dans 81,2 % des cas (+3,0 points par rapport à 2011).

Quels que soient la taille et le secteur, la part des CDD dans les embauches est majoritaire et progresse nettement. Seuls les établissements de 50 salariés ou plus de la construction font exception.

Le taux d'entrée en CDD s'est élevé en 2012 à 42,6 %, soit une augmentation de 2,9 points.

Il augmente nettement dans le tertiaire (+4,1 points), secteur dans lequel il est de loin le plus élevé.

Il progresse légèrement dans l'industrie (+0,3 point) et recule dans la construction (-1,2 point).

Le taux d'entrée en CDI a été de 9,8 %. Il est en baisse de 1,2 point par rapport à 2011 et ce dans tous les secteurs: -1,3 point dans le tertiaire, -1,8 point dans la construction et -0,8 point dans l'industrie.

La hausse du taux d'entrée en CDD et la baisse des recrutements en CDI concernent toutes les classes d'âge, et les femmes comme les hommes. De même, pour chaque catégorie socioprofessionnelle, le taux d'entrée en CDD progresse en 2012 et le taux d'entrée en CDI recule.

En 2012, le taux de sortie de CDD est en hausse (+2,7 points) et s'établit à 40,0 %. Comme le taux d'entrée, il est nettement plus élevé dans le tertiaire que dans la construction et l'industrie. Le taux de sortie de CDI s'est quant à lui établi à 11,3 %, en recul de 0,4 point. La démission est le premier motif de sortie de CDI (40 % des sorties de CDI).

Tous types de contrat confondus, les mouvements de main-d'œuvre diminuent avec l'âge des salariés. Ils sont également plus fréquents pour les ouvriers non qualifiés et les employés que pour les autres catégories socioprofessionnelles.

En 2012, dans les établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine, les recrutements ont, dans leur grande majorité, été des CDD. Leur part dans les embauches s'établit à 81,2 %, en augmentation de 3 points par rapport à 2011 (tableau 1 et encadré 1). Dans le tertiaire, principal pourvoyeur de ce type de contrat, la part des CDD dans les embauches passe de 80,2 % en 2011 à 83,0 % en 2012. Dans la construction et l'industrie, malgré des proportions inférieures, la majorité des entrées se font en CDD : en 2012, 61,6 % des recrutements de la construction (+2,8 points) et 68,5 % de l'industrie (+3,7 points) ont été des CDD.

Quels que soient la taille et le secteur, plus de la moitié des recrutements se sont faits en 2012 en CDD et dans une proportion croissante entre 2011 et 2012. Seuls les établissements de 50 salariés ou plus de la construction font exception : les recrutements en CDD y ont été minoritaires (39,8 %) et la progression de leur part dans les embauches a été la plus faible (+0,6 point).

Des entrées en CDD particulièrement dynamiques dans le tertiaire

En 2012, le taux d'entrée en CDD s'est situé à 42,6 %, en hausse de 2,9 points sur un an. Les écarts entre secteurs sont très marqués : le taux d'entrée en CDD est de 54,9 % dans le tertiaire, niveau plus de 4 fois plus élevé que dans la construction (13,1 %)

Tableau 1 • Mouvements d'entrée selon la nature du contrat et mouvements de sortie selon les principaux motifs

En %



	Établissements de 1 à 9 salariés		Établissements de 10 à 49 salariés		Établissements de 50 salariés ou plus		Ensemble des établissements	
	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)
Taux de rotation								
Tous secteurs.....	55,7	2,4	49,6	2,6	51,3	1,3	51,9	2,0
Industrie.....	33,4	2,5	20,4	-1,6	13,8	-0,4	17,7	-0,1
Construction.....	30,1	-4,8	19,0	-1,0	13,3	-0,6	21,3	-2,3
Tertiaire.....	63,0	3,7	61,5	4,0	69,2	2,2	65,4	3,1
Part des CDD dans les embauches*								
Tous secteurs.....	80,7	4,0	78,2	3,6	83,3	2,4	81,2	3,0
Industrie.....	74,2	8,2	67,0	4,2	66,7	1,3	68,5	3,7
Construction.....	70,4	5,7	59,6	0,9	39,8	0,6	61,6	2,8
Tertiaire.....	81,9	3,3	80,0	3,4	85,2	2,3	83,0	2,8
Taux d'entrée en CDD								
Tous secteurs.....	45,3	3,6	39,3	3,6	43,1	2,1	42,6	2,9
Industrie.....	25,2	4,6	13,8	-0,6	9,3	-0,3	12,3	0,3
Construction.....	21,1	-2,2	11,2	-0,9	5,4	-0,2	13,1	-1,2
Tertiaire.....	52,1	4,5	50,0	5,2	59,5	3,3	54,9	4,1
Taux de sortie de CDD**								
Tous secteurs.....	41,8	3,5	36,5	3,2	41,2	2,0	40,0	2,7
Industrie.....	20,9	3,3	11,3	-0,1	8,1	0,1	10,4	0,5
Construction.....	18,0	-1,3	9,0	0,2	4,1	0,0	10,9	-0,4
Tertiaire.....	48,7	4,4	47,0	4,4	57,3	2,9	52,1	3,7
Taux de sortie pour fin de CDD								
Tous secteurs.....	38,9	3,6	34,4	3,6	39,6	2,3	38,0	3,0
Industrie.....	17,2	2,5	9,8	0,1	7,4	0,2	9,1	0,5
Construction.....	15,2	-0,3	7,5	0,3	3,4	0,1	9,1	0,0
Tertiaire.....	45,8	4,4	44,6	4,9	55,2	3,4	49,8	4,0
Taux de démission de CDD								
Tous secteurs.....	1,8	-0,1	1,2	-0,3	0,7	-0,2	1,1	-0,2
Industrie.....	2,3	0,5	0,9	-0,1	0,3	-0,1	0,7	0,0
Construction.....	1,9	-0,5	1,0	-0,1	0,3	-0,1	1,1	-0,2
Tertiaire.....	1,7	-0,1	1,3	-0,3	0,9	-0,2	1,2	-0,2
Taux d'entrée en CDI								
Tous secteurs.....	10,9	-1,8	11,0	-1,2	8,7	-1,0	9,8	-1,2
Industrie.....	8,8	-1,8	6,8	-1,7	4,7	-0,4	5,7	-0,8
Construction.....	8,9	-3,8	7,6	-0,9	8,1	-0,6	8,2	-1,8
Tertiaire.....	11,5	-1,4	12,5	-1,2	10,3	-1,3	11,2	-1,3
Taux de sortie de CDI***								
Tous secteurs.....	13,4	-0,4	12,3	-0,4	9,6	-0,4	11,3	-0,4
Industrie.....	11,9	-1,1	8,9	-0,8	5,6	0,0	7,1	-0,2
Construction.....	12,3	-2,4	10,1	-0,4	8,9	-0,5	10,5	-1,1
Tertiaire.....	13,9	0,0	13,5	-0,4	11,3	-0,6	12,6	-0,4
Taux de démission de CDI								
Tous secteurs.....	5,6	-0,4	5,6	-0,6	3,8	-0,5	4,7	-0,5
Industrie.....	4,5	-0,6	3,2	-0,8	1,5	-0,2	2,3	-0,4
Construction.....	4,7	-1,5	4,2	-0,5	3,3	-0,6	4,1	-0,9
Tertiaire.....	5,9	-0,1	6,3	-0,5	4,7	-0,6	5,5	-0,4
Taux de licenciement économique de CDI								
Tous secteurs.....	1,0	-0,1	0,5	0,0	0,3	0,0	0,5	0,0
Industrie.....	1,2	-0,6	0,7	0,0	0,4	-0,1	0,6	-0,1
Construction.....	1,5	0,0	0,4	-0,1	0,2	-0,1	0,7	0,0
Tertiaire.....	0,9	0,0	0,4	0,1	0,2	0,0	0,4	0,0
Taux de licenciement autre qu'économique de CDI								
Tous secteurs.....	1,4	-0,1	1,8	0,0	1,8	0,0	1,7	0,0
Industrie.....	1,1	-0,1	1,4	0,0	1,0	0,0	1,1	0,0
Construction.....	1,6	-0,6	2,1	0,2	2,1	0,0	1,9	-0,1
Tertiaire.....	1,4	-0,1	1,9	0,0	2,2	0,0	1,9	0,0
Taux de rupture conventionnelle								
Tous secteurs.....	2,4	-0,1	1,5	0,1	0,7	0,0	1,3	0,0
Industrie.....	2,2	0,1	1,2	-0,1	0,6	0,0	0,9	0,0
Construction.....	2,2	-0,3	1,5	0,2	0,8	0,0	1,6	0,0
Tertiaire.....	2,4	-0,1	1,6	0,1	0,7	0,0	1,4	0,1
Taux de fin de période d'essai de CDI								
Tous secteurs.....	1,4	0,0	1,6	-0,1	1,1	-0,1	1,3	-0,1
Industrie.....	1,2	0,0	0,9	0,0	0,2	0,0	0,5	0,0
Construction.....	0,8	-0,5	0,7	-0,2	0,6	0,0	0,7	-0,2
Tertiaire.....	1,6	0,1	2,0	-0,2	1,5	-0,1	1,7	-0,1
Taux de départ à la retraite de CDI								
Tous secteurs.....	0,8	0,2	0,7	0,1	1,0	0,1	0,9	0,1
Industrie.....	0,8	0,0	1,0	0,1	1,3	0,2	1,2	0,2
Construction.....	0,5	0,2	0,7	0,1	1,0	0,0	0,7	0,1
Tertiaire.....	0,8	0,2	0,7	0,1	0,9	0,0	0,8	0,1

Note 1 : les taux annuels ne sont pas la somme des taux trimestriels (voir méthodologie).

Note 2 : la différence entre les taux d'entrée et les taux de sortie de CDI et de CDD ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi car la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate, notamment pour les établissements de 1 à 9 salariés ; cette différence n'est pas commentée.

Note 3 : les entrées et sorties de CDD ou de CDI sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

* Les embauches correspondent aux entrées en CDI et en CDD (hors transferts entre établissements).

** Certains motifs de sortie de CDD sont comptabilisés dans le total des sorties de CDD mais n'apparaissent pas dans le détail. Il s'agit des licenciements, de la retraite, de la fin de période d'essai et des autres cas (accident, décès, non déclaration, ...).

*** Les autres motifs de sortie de CDI (accident, décès, non déclaration, ...) sont comptabilisés dans le total des sorties de CDI mais n'apparaissent pas dans le détail.

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

Source : Dares, DMMO-EMMO.

et l'industrie (12,3 %). Le taux d'entrée en CDD décroît en moyenne sensiblement avec la taille de l'établissement dans la construction et l'industrie. Dans le tertiaire, il est en revanche plus élevé pour les établissements de 50 salariés ou plus (59,5 %) que pour les établissements de 1 à 9 salariés (52,1 %) ou de 10 à 49 salariés (50,0 %).

Quelle que soit la taille des établissements, les taux d'embauches en CDD dans le tertiaire sont en forte hausse : +4,5 points pour ceux de 1 à 9 salariés ; +5,2 points pour ceux de 10 à 49 salariés ; +3,3 points pour ceux de 50 salariés ou plus. Dans l'industrie, le taux d'entrée en CDD ne progresse que légèrement (+0,3 point) et uniquement pour les établissements de 1 à 9 salariés, où il est passé de 20,6 % en 2011 à 25,2 % en 2012. Dans la construction, le taux d'entrée en CDD est en recul de 1,2 point : il se situe à 21,1 % dans les établissements de 1 à 9 salariés (-2,2 points), à 11,2 % dans ceux de 10 à 49 salariés (-0,9 point) et à 5,4 % dans les établissements de 50 salariés ou plus (-0,2 point).

La fin de CDD représente 95 % des sorties de CDD. Dans le tertiaire, ce motif concerne plus de 95 % des sorties de CDD, contre 85 % dans la construction et 90 % dans l'industrie. La très grande majorité d'entre eux s'achevant par une sortie pour fin de CDD, souvent dans un délai inférieur à un an, les niveaux et les évolutions des taux de sortie de CDD sont fortement liés à ceux des taux d'entrée. Ainsi, en 2012, le taux de sortie de CDD est en hausse (+2,7 points sur un an) et s'établit à 40,0 % (1). Comme le taux d'entrée en CDD, il est nettement plus élevé dans le tertiaire (52,1 %, en hausse de 3,7 points), que dans la construction (10,9 %, en baisse de 0,4 point) et dans l'industrie (10,4 %, en hausse de 0,5 point). Le deuxième motif de sortie de CDD est la démission. Elle concerne 10 % des sorties de CDD dans la construction et 5 % dans l'industrie.

Un recul généralisé des entrées en CDI

En 2012, le taux d'entrée en CDI s'établit à 9,8 % dans les établissements de 1 salarié ou plus de France métropolitaine, en baisse de 1,2 point sur un an. Le taux d'entrée en CDI est plus élevé dans le tertiaire (11,2 %) que dans la construction (8,2 %) ou l'industrie (5,7 %). La baisse des recrutements en CDI s'observe dans tous les secteurs : -1,3 point dans le tertiaire ; -1,8 point dans la construction ; -0,8 point dans l'industrie. Dans le tertiaire, la baisse est d'ampleur similaire pour les trois catégories de taille d'établissement (entre -1,2 et -1,4 point). Dans l'industrie et la construction, elle est moins marquée dans les établissements de 50 salariés ou plus (respectivement -0,4 et -0,6 point, contre -1,8 et -3,8 points dans les établissements de 1 à 9 salariés et -1,7 et -0,9 point dans les établissements de 10 à 49 salariés).

La démission, premier motif de sortie de CDI

En 2012, le taux de sortie de CDI s'est établi à 11,3 %, en recul de 0,4 point sur un an. Il est, comme le taux d'entrée, inférieur dans l'industrie (7,1 %) par rapport à la construction (10,5 %) ou le tertiaire (12,6 %). Il est, en moyenne, plus faible dans les plus gros établissements (9,6 % pour les établissements de 50 salariés ou plus, 12,3 % pour ceux de 10 à 49 salariés et 13,4 % pour les établissements de 1 à 9 salariés). Il diminue en 2012 quel que soit le secteur (-0,4 point pour le tertiaire, -0,2 point pour l'industrie et -1,1 point pour la construction) et quelle que soit la taille des établissements (-0,4 point pour les établissements de 1 à 9 salariés comme pour ceux de 10 à 49 salariés et de 50 salariés ou plus).

La démission est le premier motif de sortie de CDI (40 % des sorties de CDI). En 2012, le taux de démission de CDI est de 4,7 %, en baisse de 0,5 point. Il se situe à 5,5 % dans le tertiaire, contre 4,1 % dans la construction et 2,3 % dans l'industrie. Dans tous les secteurs, ce motif est en recul. Cette tendance à la baisse s'observe également quelle que soit la taille de l'établissement : -0,4 point pour les établissements de 1 à 9 salariés, -0,6 point pour ceux de 10 à 49 salariés et -0,5 point pour ceux de 50 salariés ou plus. Les licenciements pour motif autre qu'économique constituent le deuxième motif de sortie de CDI. Ils représentent 15 % des sorties de CDI. Les salariés en CDI licenciés pour une raison autre qu'économique représentent 1,7 % de l'ensemble des salariés (1,8 % en 2011). La rupture conventionnelle et la fin de la période d'essai de CDI concernent quant à elles 1,3 % des salariés chacune. Les taux de sortie de CDI pour départ à la retraite et pour licenciement économique sont respectivement de 0,9 % et de 0,5 %.

Une hausse du taux de rotation

Le taux de rotation, moyenne du taux d'entrée total (CDD et CDI) et du taux de sortie total, s'établit en 2012 à 51,9 %, en progression de 2 points en un an. D'un point de vue comptable, cette augmentation, qui ne s'observe que dans le secteur tertiaire (+3,1 points), s'explique par la hausse des taux d'entrée et de sortie en CDD dans ce secteur. La progression du taux de rotation du tertiaire est générale : +3,7 points dans les établissements de 1 à 9 salariés ; +4,0 points dans ceux de 10 à 49 salariés ; +2,2 points dans ceux de 50 salariés ou plus. En revanche, dans la construction, les mouvements de main-d'œuvre ralentissent (-2,3 points). Dans l'industrie, le taux de rotation est stable (-0,1 point). L'industrie et la construction se caractérisent par des mouvements de main-d'œuvre plus fréquents dans les établissements de 1 à 9 salariés que dans les

(1) Certains CDD donnent lieu à une entrée en CDD, mais pas à une sortie de CDD : c'est le cas lorsqu'un CDD est converti en CDI.

Tableau 2 • Mouvements de main-d'oeuvre par secteur d'activité en 2012

En %



	Taux de rotation	Part des CDD dans les embauches *	Taux d'entrée en CDD	Taux de sortie de CDD**	Taux de sortie pour fin de CDD	Taux de démission de CDD	Taux d'entrée en CDI	Taux de sortie de CDI***	Taux de démission de CDI	Taux de licenciement économique de CDI	Taux de licenciement autre qu'économique de CDI	Taux de rupture conventionnelle	Taux de fin de période d'essai de CDI	Taux de départ à la retraite de CDI
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	12,8	58,1	7,9	6,4	5,7	0,4	5,7	5,7	1,5	0,2	0,8	0,6	0,2	1,8
Industries extractives	10,9	56,0	6,0	4,8	4,4	0,1	4,7	6,4	2,1	0,2	1,1	0,4	0,0	2,1
Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné.....	7,8	35,5	3,2	2,2	2,0	0,1	5,8	4,4	1,0	0,3	0,2	0,2	0,0	2,5
Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution	19,8	71,4	14,4	12,2	10,7	0,8	5,8	7,2	2,0	0,1	1,7	1,2	0,5	0,8
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac.....	38,3	81,1	31,8	28,0	24,3	2,0	7,4	9,4	3,5	0,3	1,5	1,3	1,3	0,8
Cokéfaction et raffinage.....	10,2	60,1	4,6	3,6	3,4	0,1	3,1	9,2	5,4	1,0	0,3	0,1	0,0	1,8
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines.....	12,0	56,4	6,8	5,7	5,2	0,3	5,3	6,2	2,0	0,4	1,0	0,8	0,3	1,2
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques.....	10,7	54,5	6,0	4,7	4,3	0,2	5,0	5,7	1,8	0,6	0,6	0,7	0,2	1,0
Fabrication d'équipements électriques.....	11,9	56,5	6,5	5,5	5,1	0,2	5,0	6,8	2,1	0,5	1,4	0,7	0,2	1,2
Fabrication de machines et équipements n.c.a.....	12,9	57,3	7,6	6,5	5,8	0,4	5,6	6,0	2,1	0,2	0,9	0,9	0,3	1,3
Fabrication de matériels de transport	8,0	45,6	3,7	3,0	2,7	0,1	4,5	4,9	1,2	0,7	0,7	0,4	0,1	1,1
Fabrication d'autres produits industriels.....	15,4	64,6	9,9	8,0	7,1	0,5	5,4	7,5	2,3	0,8	1,2	1,0	0,5	1,1
Fabrication de textiles, industries de l'habillement, industrie du cuir et de la chaussure.....	23,8	81,0	19,0	15,8	14,6	0,5	4,5	8,3	2,2	1,8	1,1	1,0	0,4	1,3
Travail du bois, industries du papier et imprimerie.....	15,6	65,8	9,8	8,3	7,0	0,7	5,1	8,0	2,3	1,0	1,2	1,3	0,6	1,1
Industrie chimique.....	15,2	65,0	10,0	8,8	8,2	0,2	5,4	6,2	1,6	0,5	1,0	0,7	0,4	1,3
Industrie pharmaceutique.....	12,0	70,9	8,4	6,6	6,1	0,2	3,4	5,5	1,3	0,9	0,8	0,5	0,2	0,8
Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques.....	12,8	61,0	7,5	6,0	5,3	0,4	4,8	7,3	2,1	0,7	1,5	0,9	0,4	1,1
Métallurgie et fabrication de produits métalliques à l'exception des machines et des équipements.....	12,6	61,1	7,6	5,9	5,0	0,5	4,8	6,9	2,2	0,5	1,2	0,9	0,4	1,2
Autres industries manufacturières ; réparation et installation de machines et d'équipements.....	19,2	60,1	12,0	9,7	8,6	0,6	7,9	8,8	3,5	0,7	1,0	1,3	0,8	1,0
Construction	21,3	61,6	13,1	10,9	9,1	1,1	8,2	10,5	4,1	0,7	1,9	1,6	0,7	0,7
Commerce ; réparation d'automobiles et de motos.....	43,1	76,6	33,3	30,3	27,9	1,2	10,1	12,5	5,3	0,6	2,0	1,7	1,7	0,7
Transports et entreposage.....	25,7	69,3	17,9	15,7	14,2	0,7	7,9	9,9	3,8	0,5	2,4	0,8	0,9	0,9
Hébergement et restauration.....	101,8	76,0	78,0	74,8	68,5	3,7	24,6	26,2	14,3	0,3	2,7	2,2	5,1	0,3
Information et communication	60,9	80,7	49,5	48,9	48,2	0,3	11,9	11,6	5,2	0,5	1,1	1,6	1,9	0,4
Edition, audiovisuel et diffusion	170,6	94,5	161,2	160,5	159,4	0,5	9,5	9,9	3,2	0,8	1,2	1,8	1,9	0,5
Télécommunications	12,0	56,4	6,7	6,5	6,2	0,1	5,2	5,5	1,4	0,1	0,8	0,5	0,6	0,6
Activités informatiques et services d'information	20,6	27,6	5,9	5,1	4,5	0,2	15,5	14,7	7,6	0,4	1,2	1,9	2,4	0,3
Activités financières et d'assurance.....	14,5	60,8	8,9	7,8	7,2	0,2	5,7	6,8	2,2	0,1	1,1	0,7	0,6	1,4
Activités immobilières.....	26,0	62,0	16,0	14,9	13,9	0,7	9,8	11,3	3,8	1,0	1,5	2,2	1,1	1,2
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	67,8	79,4	55,0	51,2	48,6	1,2	14,3	15,1	5,8	0,5	2,6	1,5	2,1	0,8
Activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle et d'analyses techniques	24,4	53,2	13,6	11,4	10,3	0,7	11,9	12,0	5,6	0,6	1,2	1,7	1,3	0,8
Recherche-développement scientifique.....	18,5	76,8	14,6	13,1	12,1	0,4	4,4	5,0	2,0	0,5	0,4	0,6	0,3	0,9
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.....	95,1	82,1	78,8	74,6	72,0	0,8	17,2	19,5	7,9	0,7	1,9	2,4	5,2	0,5
Activités de services administratifs et de soutien	99,0	83,9	84,7	79,6	75,9	1,7	16,3	17,4	5,9	0,4	4,0	1,4	2,5	0,8
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale.....	98,5	92,0	91,3	89,0	86,9	1,2	7,9	8,8	4,2	0,2	1,2	0,8	0,7	1,1
Administration publique.....	13,7	82,2	11,1	9,7	9,1	0,5	2,4	4,3	1,0	0,0	0,3	0,3	0,1	2,1
Enseignement	46,9	85,1	40,5	37,7	35,6	1,2	7,1	8,4	4,0	0,5	0,8	1,2	0,5	1,0
Activités pour la santé humaine.....	105,6	92,3	97,9	95,6	94,2	0,8	8,2	9,5	5,0	0,2	1,1	0,7	0,6	1,2
Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement.....	132,4	93,1	124,3	121,8	119,1	1,5	9,2	9,5	4,5	0,1	1,6	0,8	0,9	1,0
Autres activités de services	138,8	92,6	129,9	125,9	122,8	1,8	10,3	11,5	5,5	0,5	1,2	1,9	1,1	0,6
Arts, spectacles et activités récréatives.....	327,6	97,2	320,5	316,0	313,1	1,7	9,2	9,6	4,9	0,3	1,0	1,8	0,7	0,4
Autres activités de services	55,6	80,9	45,8	42,2	38,9	1,8	10,8	12,3	5,7	0,6	1,2	2,0	1,3	0,8

Note : les entrées et sorties de CDD ou de CDI sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

* Les embauches correspondent aux entrées en CDI et en CDD (hors transferts entre établissements).

** Certains motifs de sortie de CDD sont comptabilisés dans le total des sorties de CDD mais n'apparaissent pas dans le détail. Il s'agit des licenciements, des départs à la retraite, de la fin de période d'essai et des autres cas (accident, décès, non déclaration, ...).

*** Les autres motifs de sortie de CDI (accident, décès, non déclaration, ...) sont comptabilisés dans le total des sorties de CDI mais n'apparaissent pas dans le détail.

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

Source : Dares, DMMO-EMMO.

établissements de taille plus grande, en lien avec une part plus élevée des embauches en CDD. Dans les établissements tertiaires, au contraire, le taux de rotation est supérieur dans les établissements de 50 salariés ou plus (69,2 % contre 63,0 % dans les établissements de 1 à 9 salariés et 61,5 % dans ceux de 10 à 49 salariés).

Une hétérogénéité des mouvements de main-d'œuvre selon les secteurs

Mesurés à un niveau sectoriel fin, les rythmes et les compositions des mouvements de main-d'œuvre sont parfois très éloignés de la moyenne nationale. Certains secteurs se caractérisent ainsi par un recours quasiment systématique au CDD (plus de 90 % des embauches) et donc un taux de rotation très élevé. Il s'agit des « arts, spectacles et activités récréatives », de l'« édition, audiovisuel et diffusion », de l'« hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement » et des « activités pour la santé humaine ». Le taux de rotation dans ces secteurs est en 2012 respectivement de 327,6 % (+60,9 points par rapport à 2011), 170,6 % (+20,1 points), 132,4 % (+16,0 points) et 105,6 % (+7,9 points), contre 51,9 % en moyenne (tableau 2). L'augmentation importante de ces taux de rotation s'explique totalement par une hausse des entrées et sorties en CDD, alors que les taux d'entrée et de sortie en CDI restent stables, voire diminuent légèrement.

L'« hébergement et restauration », les « activités de services administratifs et de soutien » et les « autres activités spécialisées, scientifiques et techniques » présentent également des taux de rotation très élevés (respectivement 101,8 %, 99,0 % et 95,1 %), mais se singularisent par un recours aux CDI beaucoup plus fréquent que dans les autres secteurs. Le taux d'entrée en CDI s'y élève en 2012 respectivement à 24,6 %, 16,3 % et 17,2 %, contre 9,8 % en moyenne. Dans ces secteurs, les mouvements liés aux CDD ont été plus intenses en 2012 qu'en 2011 alors que ceux liés aux CDI ont été moins fréquents.

Certains secteurs présentent à l'inverse des taux de rotation très faibles : 7,8 % dans la « production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné », 8,0 % dans la « fabrication de matériels de transport » et 10,2 % dans la « cokéfaction et raffinage ». Dans ces secteurs, la part des CDD dans les embauches est relativement faible : respectivement 35,5 %, 45,6 % et 60,1 %. Des taux de rotation faibles, liés à un recours relativement limité aux CDD, se retrouvent à des degrés divers dans l'ensemble des secteurs industriels et dans la construction, mais aussi dans les « télécommunications », les « activités financières et d'assurance », les « activités immobilières », les « activités juridiques, comptables, de gestion, d'architecture, d'ingénierie, de contrôle

et d'analyses techniques », ou dans « l'administration publique ». C'est également le cas du secteur des « activités informatiques et service d'information », qui présente par ailleurs la particularité d'avoir la démission de CDI comme premier motif de sortie, tous contrats confondus.

Un recul des entrées en CDI pour toutes les classes d'âges

La part des CDD dans les embauches est de 82,6 % pour les moins de 30 ans, 78,3 % pour les 30-49 ans et 84,6 % pour les 50 ans ou plus (tableau 3). Elle croît respectivement de 2,6 points, 3,4 points et 3,8 points.

Les jeunes sont en phase d'insertion professionnelle et présentent donc un taux d'entrée plus élevé que les autres classes d'âge : pour 100 salariés de moins de 30 ans, on observe 98,9 embauches en CDD et 20,8 en CDI, contre respectivement 29,7 et 8,2 pour les 30-49 ans et 22,0 et 4,0 pour les 50 ans ou plus. Entre 2011 et 2012, les taux d'entrée en CDD progressent pour toutes les classes d'âge (respectivement +6,6, +2,4 et +3,0 points), alors que les taux d'entrées en CDI reculent (respectivement -2,2, -0,9 et -0,5 points).

Le taux de sortie de CDI des salariés de moins de 30 ans est plus élevé (18,0 %) que ceux des 30-49 ans (9,3 %) et des 50 ans ou plus (9,7 %). Chez les moins de 30 ans, la démission représente plus de la moitié des sorties de CDI, suivie de la fin de la période d'essai et du licenciement autre qu'économique. Cet ordre est proche chez les 30-49 ans : le premier motif de sortie est la démission, puis le licenciement autre qu'économique et la rupture conventionnelle. Chez les 50 ans ou plus, le premier motif de sortie est le départ à la retraite, suivi de la démission et du licenciement pour une raison autre qu'économique.

Tous types de contrat confondus, les mouvements de main-d'œuvre diminuent avec l'âge des salariés : le taux de rotation est de 114,6 % pour les moins de 30 ans, 37,8 % pour les 30-49 ans et 28,5 % pour les 50 ans ou plus.

Une part des CDD dans les embauches plus élevée chez les femmes et des taux de recrutement en CDI par sexe proches

La part des CDD dans les embauches est plus élevée chez les femmes (85,0 %) que chez les hommes (76,6 %). En 2012, le taux d'entrée en CDD pour les femmes est de 55,4 % (+3,9 points) et pour les hommes de 32,3 % (+2,0 points). Ce résultat est corrélé avec la part plus importante de femmes salariées dans le secteur tertiaire, qui recourt de façon importante aux CDD, alors

Tableau 3 • Mouvements de main-d'oeuvre par sexe et par âge

En %



	Moins de 30 ans		30 à 49 ans		50 ans ou plus		55 ans ou plus		Tous âges confondus	
	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)
Taux de rotation										
Femmes	154,9	7,8	44,7	2,5	34,1	2,9	36,9	2,9	64,5	2,8
Hommes	84,4	2,3	32,2	1,1	23,8	2,6	28,6	2,9	41,7	1,2
Ensemble.....	114,6	4,8	37,8	1,7	28,5	2,7	32,4	2,9	51,9	2,0
Part des CDD dans les embauches*										
Femmes	86,0	2,3	82,4	2,5	87,9	3,3	89,2	3,4	85,0	2,5
Hommes	78,1	2,8	73,8	4,2	80,2	4,6	82,2	3,8	76,6	3,6
Ensemble.....	82,6	2,6	78,3	3,4	84,6	3,8	86,1	3,5	81,2	3,0
Taux d'entrée en CDD										
Femmes	138,2	10,5	37,1	3,0	27,9	3,2	29,1	3,3	55,4	3,9
Hommes	69,5	3,6	23,9	2,0	16,9	2,7	19,2	2,8	32,3	2,0
Ensemble.....	98,9	6,6	29,7	2,4	22,0	3,0	23,9	3,0	42,6	2,9
Taux de sortie de CDD**										
Femmes	129,2	8,5	35,3	2,8	27,2	3,1	28,6	3,1	52,5	3,4
Hommes	63,1	3,6	22,6	2,0	16,4	2,6	19,0	2,6	30,1	2,1
Ensemble.....	91,5	5,8	28,2	2,4	21,4	2,8	23,5	2,8	40,0	2,7
Taux de sortie pour fin de CDD										
Femmes	122,5	9,0	34,0	3,1	26,4	3,2	27,9	3,3	50,2	3,7
Hommes	57,9	4,1	21,5	2,3	15,8	2,6	18,2	2,7	28,2	2,4
Ensemble.....	85,6	6,3	27,0	2,7	20,7	2,9	22,8	3,0	38,0	3,0
Taux de démission de CDD										
Femmes	3,6	-0,5	0,7	-0,1	0,3	0,0	0,3	-0,1	1,2	-0,2
Hommes	2,9	-0,3	0,6	-0,1	0,3	0,0	0,3	0,0	1,0	-0,2
Ensemble.....	3,2	-0,4	0,6	-0,1	0,3	0,0	0,3	0,0	1,1	-0,2
Taux d'entrée en CDI										
Femmes	22,5	-2,4	7,9	-0,6	3,8	-0,6	3,5	-0,7	9,8	-1,2
Hommes	19,5	-2,1	8,5	-1,1	4,2	-0,4	4,2	-0,4	9,9	-1,3
Ensemble.....	20,8	-2,2	8,2	-0,9	4,0	-0,5	3,8	-0,5	9,8	-1,2
Taux de sortie de CDI***										
Femmes	19,8	-1,0	9,1	-0,2	9,3	0,1	12,5	0,1	11,4	-0,4
Hommes	16,7	-0,5	9,5	-0,7	10,1	0,4	14,8	0,7	11,2	-0,4
Ensemble.....	18,0	-0,7	9,3	-0,5	9,7	0,2	13,7	0,4	11,3	-0,4
Taux de démission de CDI										
Femmes	10,9	-0,8	4,1	-0,3	1,8	-0,1	1,7	-0,1	4,9	-0,4
Hommes	8,6	-0,6	4,2	-0,6	1,8	-0,1	2,0	0,1	4,6	-0,5
Ensemble.....	9,6	-0,7	4,1	-0,4	1,8	-0,1	1,8	0,0	4,7	-0,5
Taux de licenciement économique de CDI										
Femmes	0,3	-0,1	0,5	0,0	0,6	0,0	0,7	0,0	0,5	0,0
Hommes	0,4	0,1	0,5	0,0	0,6	0,0	0,8	0,1	0,5	0,0
Ensemble.....	0,4	0,0	0,5	0,0	0,6	0,0	0,7	0,0	0,5	0,0
Taux de licenciement autre qu'économique de CDI										
Femmes	2,0	-0,2	1,5	0,0	1,5	0,0	1,8	0,0	1,6	0,0
Hommes	2,2	-0,1	1,8	0,0	1,7	0,0	2,1	0,0	1,8	0,0
Ensemble.....	2,1	-0,1	1,6	0,0	1,6	0,0	1,9	0,0	1,7	0,0
Taux de rupture conventionnelle										
Femmes	1,8	-0,2	1,4	0,1	0,9	0,0	1,0	-0,1	1,4	0,0
Hommes	1,7	0,2	1,3	0,1	0,9	0,0	1,1	0,1	1,3	0,1
Ensemble.....	1,8	0,0	1,4	0,1	0,9	0,0	1,1	0,0	1,3	0,0
Taux de fin de période d'essai de CDI										
Femmes	3,8	-0,1	0,9	0,0	0,3	-0,1	0,3	0,0	1,3	-0,1
Hommes	3,0	-0,1	1,1	-0,1	0,5	0,0	0,4	-0,1	1,4	-0,1
Ensemble.....	3,3	-0,1	1,0	-0,1	0,4	0,0	0,3	0,0	1,3	-0,1
Taux de départ à la retraite de CDI										
Femmes	0,0	0,0	0,0	0,0	3,2	0,3	6,0	0,3	0,9	0,1
Hommes	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	0,3	7,1	0,4	0,9	0,1
Ensemble.....	0,0	0,0	0,0	0,0	3,4	0,3	6,5	0,3	0,9	0,1

Note : les entrées et sorties de CDD ou de CDI sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

* Les embauches correspondent aux entrées en CDI et en CDD (hors transferts entre établissements).

** Certains motifs de sortie de CDD sont comptabilisés dans le total des sorties de CDD mais n'apparaissent pas dans le détail. Il s'agit des licenciements, des départs en retraite, de la fin de période d'essai et des autres cas (accident, décès, non déclaration, ...).

*** Les autres motifs de sortie de CDI (accident, décès, non déclaration, ...) sont comptabilisés dans le total des sorties de CDI mais n'apparaissent pas dans le détail.

Lecture : en 2012, pour 100 salariés de moins de 30 ans, les établissements recrutent 98,9 personnes de moins de 30 ans en CDD et 20,8 en CDI.

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

Source : Dares, DMMO-EMMO ; Insee, enquête Emploi.

que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à travailler dans l'industrie ou la construction, qui privilégient l'emploi intérimaire en cas de recours à des contrats temporaires.

Les taux de recrutement en CDI par sexe sont équivalents (9,8 % pour les femmes et 9,9 % pour les hommes). Ils reculent de 1,2 point en 2012 pour les femmes et de 1,3 point pour les hommes. En

ce qui concerne les sorties de CDI, les taux entre hommes et femmes sont très proches, sauf pour deux motifs : le taux de démission de CDI des femmes est plus élevé (4,9 % contre 4,6 %) et leur taux de licenciement autre qu'économique est plus faible (1,6 % contre 1,8 %).

En outre, les femmes de moins de 30 ans sont recrutées plus souvent en CDI que les hommes.

Tableau 4 • Mouvements de main-d'oeuvre par catégorie socioprofessionnelle

En %

	Cadres		Professions intermédiaires		Employés		Ouvriers qualifiés		Ouvriers non qualifiés	
	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)	2012	Évolution 2012/2011 (en points)
Taux de rotation.....	29,3	1,2	35,3	2,6	80,3	2,8	33,4	1,0	89,9	4,1
Part des CDD dans les embauches*	70,7	5,5	81,8	4,3	83,7	2,2	72,9	4,1	87,4	1,8
Taux d'entrée en CDD.....	21,0	2,2	29,0	3,5	68,1	3,9	24,4	1,8	79,6	4,6
Taux de sortie de CDD**.....	20,1	2,0	27,8	3,3	64,3	3,4	21,6	1,8	74,3	4,7
Taux de sortie pour fin de CDD.....	19,7	2,1	27,0	3,5	61,0	3,8	19,8	2,1	68,8	5,2
Taux de démission de CDD.....	0,2	-0,1	0,5	0,0	1,7	-0,3	1,1	-0,2	2,9	-0,2
Taux d'entrée en CDI.....	8,7	-1,4	6,5	-1,0	13,3	-1,3	9,1	-1,2	11,5	-1,1
Taux de sortie de CDI***.....	8,8	-0,3	7,4	-0,5	14,9	-0,4	11,7	-0,3	14,5	0,0
Taux de démission de CDI.....	3,8	-0,5	3,1	-0,4	6,6	-0,5	4,5	-0,6	5,2	0,0
Taux de licenciement économique de CDI.....	0,4	0,0	0,3	-0,1	0,5	0,0	0,7	0,1	0,6	-0,1
Taux de licenciement autre qu'économique de CDI.....	0,9	-0,1	0,9	0,0	2,1	0,0	2,3	0,0	3,4	-0,2
Taux de rupture conventionnelle.....	1,4	0,1	1,0	0,0	1,6	0,0	1,3	0,1	1,1	0,1
Taux de fin de période d'essai de CDI.....	0,8	0,0	0,8	-0,1	2,4	-0,1	0,9	-0,1	1,4	-0,1
Taux de départ à la retraite de CDI.....	0,8	0,1	0,8	0,1	0,8	0,1	1,1	0,1	1,0	0,2



Source : Dares, DMMO-EMMO; Insee, enquête Emploi.

Note : les entrées et sorties de CDD ou de CDI sont hors transferts entre établissements d'une même entreprise.

* Les embauches correspondent aux entrées en CDI et en CDD (hors transferts entre établissements).

** Certains motifs de sortie de CDD sont comptabilisés dans le total des sorties de CDD mais n'apparaissent pas dans le détail. Il s'agit des licenciements, des départs à la retraite, de la fin de période d'essai et des autres cas (accident, décès, non déclaration, ...).

*** Les autres motifs de sortie de CDI (accident, décès, non déclaration, ...) sont comptabilisés dans le total des sorties de CDI mais n'apparaissent pas dans le détail.

Lecture : en 2012, pour 100 salariés cadres, les établissements recrutent 21,0 cadres en CDD et 8,7 en CDI.

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

Elles ont aussi un taux de fin de période d'essai plus élevé (ce qui peut être une conséquence du taux d'entrée plus élevé). À l'inverse, les hommes de 30 ans ou plus sont plus souvent recrutés en CDI que les femmes et ont alors un taux de fin de période d'essai supérieur.

Une baisse des embauches en CDI pour toutes les catégories socioprofessionnelles

En 2012, les employés et les ouvriers non qualifiés ont plus souvent été recrutés en CDD que les autres catégories socioprofessionnelles. La part des CDD dans les embauches est respectivement de 83,7 % et de 87,4 %, contre 81,2 % en moyenne (tableau 4). Le taux d'entrée en CDD des employés (68,1 %) et des ouvriers non qualifiés (79,6 %) est 2 à 4 fois plus élevé que celui des autres catégories socioprofessionnelles. Par rapport à 2011, les taux de recrutement en

CDD progressent pour toutes les catégories socioprofessionnelles.

Les employés et les ouvriers non qualifiés ont également été plus souvent recrutés en CDI en 2012 : le taux d'entrée en CDI y est supérieur à 10 % ; il est inférieur à 10 % pour les autres catégories socioprofessionnelles. Par rapport à 2011, les recrutements en CDI sont en baisse de 1 point ou plus dans toutes les catégories socioprofessionnelles. Les démissions de CDI sont plus fréquentes pour les employés (6,6 %) et les ouvriers non qualifiés (5,2 %) qu'en moyenne (4,7 %). C'est également le cas des licenciements autres qu'économiques de CDI (respectivement 2,1 % et 3,4 % contre 1,7 % en moyenne).

Ainsi, les taux de rotation des ouvriers non qualifiés (89,9 %) et des employés (80,3 %) sont très supérieurs à la moyenne (51,9 %).

Xavier PARAIRE (Dares).

Pour en savoir plus

Paraire X. (2012), « Les mouvements de main-d'oeuvre en 2011 : une rotation élevée dans le tertiaire », *Dares Analyses* n° 071, octobre.

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.

Finot J. (2013), « L'intérim en 2012 : fort repli du travail temporaire », *Dares Analyses* n° 049, juillet.

Sanzeri O. (2013), « Les mouvements de main-d'oeuvre au 2^e trimestre 2013 : hausse des entrées et des sorties », *Dares Indicateurs* n° 072, novembre.

Minni C., Pommier P. (2013), « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2012 », *Dares Analyses* n° 073, novembre.

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 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.

Les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main-d'œuvre au cours du trimestre. La déclaration des CDD non renouvelables de moins d'un mois n'étant pas obligatoire, les statistiques présentées ne sont pas exhaustives sur ce champ.

Le **taux de rotation (ou turn-over)** est la moyenne des taux d'entrée (CDD et CDI) et des taux de sortie (CDD et CDI). 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 et un type de contrat de travail donnés, le **taux d'entrée (respectivement de sortie)** est le nombre total d'entrées conclues avec ce type de contrat de travail (respectivement de sorties conclues avec ce contrat de travail) durant la période rapporté à l'effectif salarié, en CDD et en CDI, moyen sur la période. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie d'un même type de contrat ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi de ce type de contrat : la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate ; les transformations de CDD en CDI ne sont pas relevées. Cette différence n'est pas commentée.

Les **entrées en CDI** comprennent les embauches en contrat à durée indéterminée.

Les **entrées en CDD** comprennent les embauches en contrat à durée déterminée, ainsi que les contrats d'apprentissage et les contrats aidés, à la différence d'autres sources comme l'enquête Emploi de l'Insee.

Les **sorties de CDI** comprennent toutes les ruptures de CDI, tous motifs confondus (démission, licenciement économique et pour motif personnel, départ à la retraite, fin de période d'essai, rupture conventionnelle et autres motifs non détaillés ici).

Les **sorties de CDD** comprennent toutes les ruptures de CDD, tous motifs confondus (fin de CDD, démission et autres motifs non détaillés ici).

$$\text{Taux d'entrée en CDI} = \frac{\text{nombre total d'entrées en CDI d'une période}}{\text{nombre de salariés, en moyenne sur la période}}$$

$$\text{Taux de sortie de CDI} = \frac{\text{nombre total de sorties de CDI d'une période}}{\text{nombre de salariés, en moyenne sur la période}}$$

$$\text{Taux de rotation} = \frac{\text{taux d'entrée en CDI} + \text{taux d'entrée en CDD} + \text{taux de sortie de CDI} + \text{taux de sortie de CDD}}{2}$$

Estimation des taux par tranche d'âge ou par catégorie socioprofessionnelle

Les établissements déclarent dans les DMMO et EMMO leurs effectifs salariés de début et de fin de période, ainsi que leur répartition par sexe. En revanche, les sources DMMO et EMMO ne contiennent pas d'information sur les effectifs salariés en fonction de l'âge ou de la catégorie socioprofessionnelle (l'information sur l'âge et la catégorie socioprofessionnelle n'est renseignée que pour les salariés en entrée ou en sortie). Pour calculer des taux d'entrée et de sortie en fonction de l'âge ou de la catégorie socioprofessionnelle, les effectifs sont estimés à partir de la répartition par âge et par catégorie socioprofessionnelle de l'ensemble des salariés pour le secteur concurrentiel marchand mesurée dans l'enquête Emploi. Cette répartition est appliquée aux effectifs totaux mesurés dans les DMMO et EMMO.

Centralisation de la collecte des données

La centralisation de la collecte des données sur les mouvements de main-d'œuvre effectuée début 2011 permet désormais un meilleur traitement des anomalies constatées sur les mouvements de main-d'œuvre des établissements. En conséquence, les taux d'entrée et de sortie sont mieux mesurés. Mais dans certains secteurs, cela peut engendrer des ruptures de série pour ces indicateurs entre le 4^e trimestre 2010 et le 1^{er} trimestre 2011. En conséquence, une rupture de série peut également être observée pour les séries de taux d'entrée, de taux de sortie, de taux de rotation et de part des CDD dans les embauches entre le 4^e trimestre 2010 et le 1^{er} trimestre 2011.