

Davantage de salariés ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire

Les salariés du privé ont été plus nombreux à quitter leur entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire, pendant laquelle ils ont fait preuve d'une plus grande stabilité. Ce phénomène touche l'ensemble des secteurs d'activité et toutes les régions. Cette mobilité accrue correspond surtout à des mouvements vers d'autres entreprises privées, et le plus souvent dans un secteur différent. Si elle concerne toutes les catégories de salariés, elle est plus marquée pour les plus jeunes et pour les salariés initialement en CDI. Notamment, parmi les salariés démissionnaires d'un CDI, la part de ceux qui sont de nouveau salariés dans le privé un an après a augmenté.

En France, la forte reprise de l'emploi depuis mi-2021 s'accompagne de tensions sur le marché du travail : les entreprises font notamment état de difficultés de recrutement historiquement élevées [Lagouge *et al.*, 2022], ce qui crée des opportunités pour les salariés en poste qui peuvent plus facilement accomplir leur souhait de mobilité ► **encadré 1**, d'autant plus que la période de crise sanitaire a retardé certaines mobilités. La crise sanitaire a aussi pu inciter des salariés à chercher un emploi présentant des conditions de travail ou de rémunération plus avantageuses. Ces facteurs peuvent expliquer que la propension des salariés à quitter leur poste est aujourd'hui plus forte qu'avant la crise.

Les salariés de 2021 ont davantage quitté leur entreprise que ceux de 2018

D'après l'enquête Emploi ► **sources et méthodes**, 81,2 % des salariés qui travaillaient dans le privé¹ en 2021 se trouvent dans la même entreprise un an plus tard, en 2022, soit 1,8 point de moins que la part équivalente des salariés de 2018 ► **figure 1**. 9,7 % des salariés de 2021 ont évolué vers une autre entreprise du secteur privé, soit 2,4 points de plus que les salariés de 2018, d'autres se retrouvent indépendants (0,9 %) ou dans le secteur public (0,7 %), proportions qui, bien que restant faibles, ont légèrement augmenté par rapport à l'avant-crise. Peu d'entre eux se retrouvent au chômage (2,8 %) et cette proportion a diminué de 0,6 point entre 2018 et 2021. Ce recul des transitions à un an de l'emploi privé vers le chômage illustre l'amélioration de la conjoncture du marché du travail au cours de la période.

► 1. Répartition des salariés du privé depuis 2017 selon leur statut un an après (enquête Emploi)

	Statut un an après					
	Salariés dans la même entreprise	Salariés dans une autre entreprise du privé	Salariés dans le secteur public	Indépendants	Chômeurs	Inactifs
2017	83,1	7,3	0,5	0,6	3,6	4,9
2018	83,0	7,3	0,6	0,6	3,3	5,1
2019	83,3	6,4	0,6	0,8	3,7	5,3
2021	81,2	9,7	0,7	0,9	2,8	4,7
Évolution 2021/2018 (en points)	-1,8	2,4	0,1	0,3	-0,6	-0,5

Note : les transitions ne peuvent pas être calculées pour l'année 2020 en raison de la refonte importante de l'enquête Emploi, susceptible de biaiser les évolutions constatées entre 2020 (ancienne enquête) et 2021 (nouvelle enquête) pour un même individu

► **sources et méthodes.**

Lecture : parmi les salariés du privé en 2021, 81,2 % travaillent dans la même entreprise un an plus tard.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture et hors intérim) de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 à 2022.

¹ Les intérimaires sont par définition plus souvent susceptibles d'avoir changé d'entreprise l'année suivante que les autres salariés du privé. Leur comportement très spécifique explique leur exclusion du champ dans cette étude.

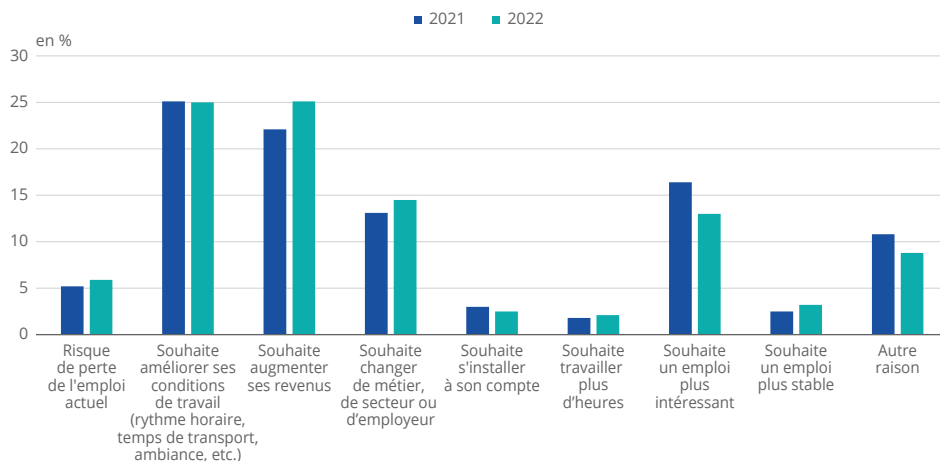
► Encadré 1 – La hausse de la mobilité est souvent l'aboutissement de démarches volontaires

La hausse de la mobilité des salariés du privé semble être l'aboutissement de motivations et de démarches volontaires, et non la conséquence d'aléas qu'ils auraient subis : 24,6 % de ceux déclarant en 2021 souhaiter un nouvel emploi en ont effectivement trouvé un nouveau un an plus tard, contre seulement 8,8 % de ceux qui déclaraient en 2021 ne pas souhaiter un autre emploi. La réalisation du souhait de changer d'emploi a été facilitée par la conjoncture favorable sur le marché du travail.

En 2022, dans l'enquête Emploi, 16,3 % des salariés ont exprimé le souhait d'un nouvel emploi, proportion en baisse de 0,6 point par rapport à 2021 ; ce léger tassement pourrait indiquer une inflexion dans l'évolution future des mobilités.

En 2022, le fait d'augmenter ses revenus devient la motivation principale des salariés du privé souhaitant changer d'emploi (un quart d'entre eux), à égalité avec celle d'améliorer ses conditions de travail, qui arrivait en tête en 2021 ► **figure**. De fait, la période de forte inflation peut motiver les salariés du privé à changer d'emploi pour un salaire plus important [Berson, Busson, 2023]. Les autres motivations varient peu, hormis celle d'avoir un emploi plus intéressant qui devient moins fréquente (-3,4 points).

Motivations des salariés du privé qui déclarent souhaiter un nouvel emploi, en 2021 et en 2022



Lecture : en 2021, 5,2 % des salariés du privé souhaitant changer d'emploi justifient ce souhait par le risque de perte de leur emploi actuel, contre 5,9 % en 2022.

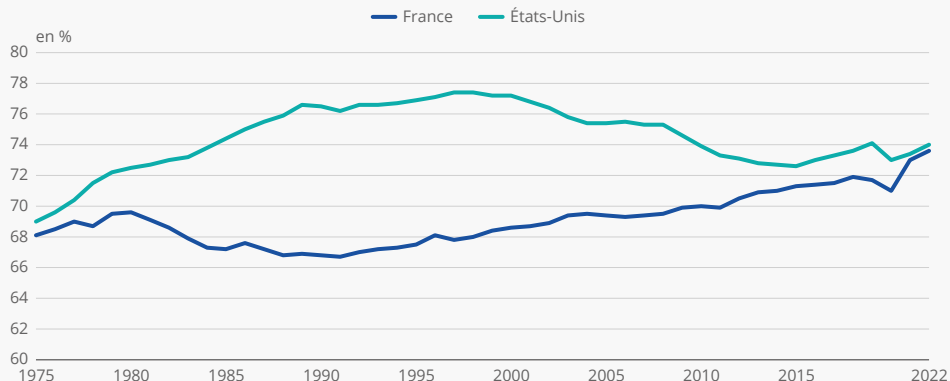
Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture et hors intérim) de 15 ans ou plus.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2021 et 2022.

En outre, 4,7 % des salariés de 2021 sont sortis du marché du travail en 2022, notamment pour départ en retraite ; cette proportion a diminué de 0,5 point entre 2018 et 2021. Outre-Atlantique, des analyses ont fait craindre une « grande démission » des travailleurs américains, qui auraient massivement quitté le marché du travail à la suite de la crise sanitaire ; cette baisse a été résorbée depuis, si bien qu'en 2022 le taux d'activité des 15-64 ans y a retrouvé son niveau d'avant-crise ► **figure 2**. En France, le taux d'activité des personnes de 15 à 64 ans a diminué ponctuellement en 2020, mais s'est très vite redressé en 2021, pour atteindre en 2022 son plus haut niveau depuis que l'Insee le mesure. Ce recul des transitions de l'emploi privé vers l'inactivité indique que le phénomène de sortie du marché du travail ne peut être que de second ordre, même pour les salariés du privé en France.

Même si les salariés n'ont pas globalement quitté le marché du travail dans la période d'après-crise, la baisse de la part de ceux qui restent dans leur entreprise traduit un plus fort taux de rotation et nécessite pour chaque employeur un effort accru de recrutement, avec les difficultés que cela comporte.

► 2. Taux d'activité des 15-64 ans en France et aux États-Unis



Lecture : en France, le taux d'activité des 15-64 ans atteint 73,6 % en 2022.

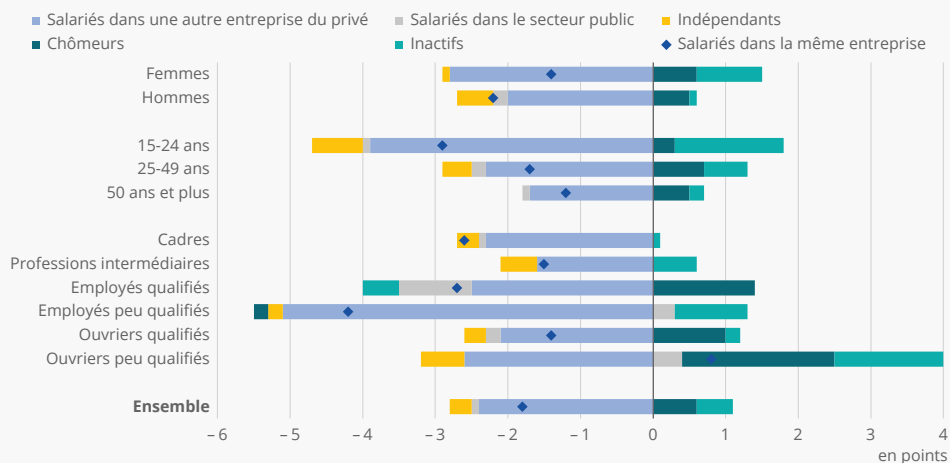
Champ : France hors Mayotte et États-Unis, personnes âgées de 15 à 64 ans vivant en logement ordinaire.

Sources : Insee, Bureau of Labour Statistics, OCDE.

Les mobilités ont augmenté pour presque toutes les catégories sociodémographiques

Entre 2018 et 2021, la stabilité dans l'entreprise a diminué (ou, en corollaire, la mobilité s'est accrue) pour toutes les grandes catégories sociodémographiques des salariés du privé ► **figure 3**. Cette baisse est un peu plus marquée pour les hommes (-2,2 points) que pour les femmes (-1,4 point), mais avec des contreparties différentes : une plus grande propension à devenir indépendants pour les hommes, et à changer d'entreprise en restant salariées du privé pour les femmes.

► 3. Contributions à l'évolution entre 2018 et 2021 de la stabilité dans l'entreprise à un an des salariés, selon les caractéristiques socioéconomiques



Lecture : la part des hommes qui restent dans leur entreprise baisse de 2,2 points entre 2018 et 2021. La part de ceux qui prennent un autre emploi salarié dans une autre entreprise du privé contribue pour 2,0 points à cette baisse.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture et hors intérim) de 15 ans ou plus vivant en logement ordinaire.

Source : Insee, enquêtes Emploi 2017 à 2022.

Les mobilités ont augmenté pour toutes les classes d'âge, en premier lieu pour les 15-24 ans (baisse de la stabilité de 2,9 points). En contrepartie, le départ des plus jeunes vers un emploi indépendant a progressé de manière plus marquée que pour l'ensemble des classes d'âge (+0,7 point contre +0,3 point) mais leurs sorties du marché du travail ont été moindres (-1,5 point contre -0,5 point).

Par catégorie socioprofessionnelle initiale, les employés peu qualifiés se distinguent par une plus forte baisse de la stabilité dans l'entreprise (-4,2 points), avec pour contrepartie une forte hausse de la mobilité au sein du salariat privé (+5,1 points). Les plus qualifiés ont aussi été plus mobiles : la part des cadres conservant leur emploi dans leur entreprise a diminué de 2,6 points entre 2018 et 2021, avec pour contrepartie une hausse des transitions vers une autre entreprise du privé (+2,3 points).

Les ouvriers sont moins concernés par le départ de leur entreprise. Mais ils ont davantage bénéficié de l'amélioration économique, la part de ceux devenus chômeurs un an plus tard a davantage diminué : -2,1 points pour les ouvriers peu qualifiés, contre -0,6 point pour l'ensemble des salariés du privé. Les transitions vers l'inactivité ont également plus baissé pour eux (-1,5 point contre -0,5 point).

L'accroissement des mobilités résulte surtout de départs vers d'autres secteurs d'activité

Le changement de comportement peut aussi dépendre des caractéristiques des établissements employeurs, ce que les bases Tous salariés et l'exploitation anticipée des déclarations sociales nominatives (DSN) permettent d'analyser ► [sources et méthodes](#). Sur un champ, des concepts et des périodes un peu différents, cette exploitation permet de corroborer et d'étayer l'accroissement des mobilités au sein des entreprises du privé en 2022, par rapport aux transitions d'avant-crise.

Ainsi, 77,3 % des salariés du secteur privé présents la première semaine ouvrée de septembre 2018 étaient encore présents dans la même entreprise un an plus tard ► [figure 4](#). En septembre 2019, les 22,7 % autres se répartissent de la manière suivante : 4,4 % étaient employés dans une entreprise différente du même secteur d'activité (au niveau de la nomenclature en 88 positions, A88), 5,5 % étaient employés dans un secteur différent ; les 12,8 % restants étaient sortis de l'emploi salarié privé, sans qu'on sache s'ils sont restés en emploi (notamment dans le public ou en tant qu'indépendants) ou s'ils en sont sortis². Sous l'effet de la crise sanitaire, les salariés ont été un peu plus stables dans leur emploi les deux années suivantes : 78,0 % des salariés du secteur privé présents début septembre 2019 étaient dans la même entreprise un an après et cette part était presque identique entre 2020 et 2021 (78,1 %). Toutefois, depuis la levée des restrictions d'activité, la mobilité des salariés du privé s'est nettement accrue : la stabilité à un an au sein de l'entreprise a nettement diminué pour les salariés présents en 2021, pour se situer 1,9 point au-dessous du niveau d'avant-crise, à 75,4 %.

► 4. Répartition des salariés du privé depuis 2018 selon leur statut un an après (bases Tous salariés)

	Statut un an après			
	Salariés dans la même entreprise	Salariés dans une entreprise différente, même secteur d'activité ¹	Salariés dans une entreprise d'un secteur différent	Sortis du champ
2018	77,3	4,4	5,5	12,8
2019	78,0	4,0	4,9	13,0
2020	78,1	4,3	5,4	12,2
2021	75,4	4,7	6,6	13,2
Évolution 2021/2018 (en points)	-1,9	0,3	1,1	0,4

1 Le secteur d'activité est défini au niveau A88.

Lecture : parmi les salariés du secteur privé présents au moins un jour de la première semaine ouvrée de septembre 2018, 77,3 % étaient présents dans la même entreprise au moins un jour de la première semaine ouvrée de septembre 2019, 4,4 % étaient dans une autre entreprise du même secteur, 5,5 % dans une autre entreprise d'un secteur différent, et 12,8 % étaient hors de l'emploi salarié privé.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs).

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2021, déclarations sociales nominatives 2022, traitements provisoires.

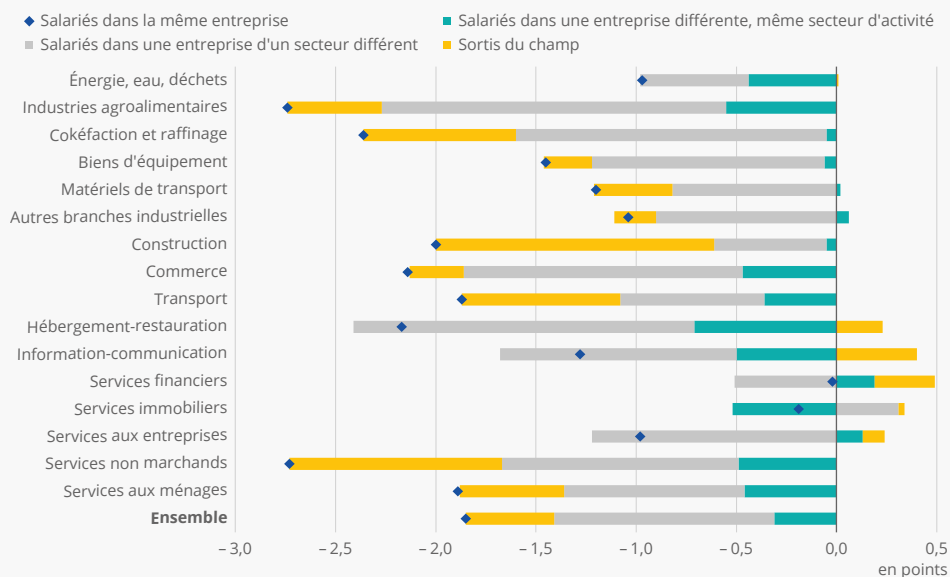
2 Les données administratives sur l'emploi salarié restreintes au champ du privé (celui de la DSN jusqu'en 2021) ne permettent pas d'établir si ceux sortis des déclarations sont en emploi dans la fonction publique, indépendants, salariés de particuliers-employeurs, au chômage ou inactifs. En outre, les transitions vers l'emploi intérimaire et dans le secteur de l'agriculture sont ici hors champ de l'étude.

En contrepartie, c'est avant tout la part de salariés ayant changé à la fois d'entreprise et de secteur d'activité qui a augmenté : +1,1 point entre 2018 et 2021. Ainsi, 6,6 % des salariés du secteur privé présents la première semaine ouvrée de septembre 2021 étaient, un an plus tard, encore salariés du secteur privé mais dans une entreprise et un secteur d'activité différents. La part de salariés qui travaillent dans une entreprise différente, sans avoir changé de secteur d'activité, a augmenté de 0,3 point par rapport à 2018, pour atteindre 4,7 %. Enfin, la part de salariés n'étant plus en emploi salarié dans le secteur privé au bout d'un an est un peu plus élevée en 2021 qu'en 2018 (+0,4 point, à 13,2 %)³.

La mobilité des salariés a augmenté dans la plupart des secteurs et toutes les régions

Dans la grande majorité des secteurs d'activité, la stabilité des salariés au sein des entreprises a baissé entre 2018 et 2021 ► **figure 5**. Les secteurs dont la stabilité a le plus diminué sont ceux des industries agroalimentaires (-2,7 points), des services privés non marchands (-2,7 points) qui comprennent notamment la santé et l'action sociale, et de l'hébergement-restauration (-2,2 points). Seuls les salariés des services financiers n'ont pas modifié leur propension à rester dans leur entreprise.

► 5. Contributions à l'évolution entre 2018 et 2021 de la stabilité dans l'entreprise à un an des salariés, par secteur d'activité



Lecture : la stabilité des salariés des industries agroalimentaires a baissé de 2,7 points entre 2018 et 2021. Les salariés changeant d'entreprise sans changer de secteur contribuent pour -0,5 point à cette baisse, ceux changeant d'entreprise et de secteur contribuent pour -1,7 point, et ceux sortants de l'emploi salarié privé pour -0,5 point.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs).

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2021, déclarations sociales nominatives 2022, traitements provisoires.

³ Cette hausse de 0,4 point (erratum : ce chiffre a été corrigé le 21/07/2023) diffère du recul de 0,6 point mesuré avec l'enquête Emploi, ce qui peut résulter de différents facteurs ► **sources et méthodes**. Mais les deux sources convergent sur le diagnostic de nette hausse des mobilités des salariés.

À l'exception du secteur de la construction, la baisse de la stabilité au sein de l'entreprise provient surtout de l'augmentation de la part de salariés qui changent d'entreprise, et notamment des salariés qui changent de secteur d'activité à cette occasion.

Dans quelques secteurs d'activité, la propension à quitter le salariat privé contribue plus fortement à la hausse de la mobilité : c'est particulièrement le cas dans la construction (contribution à la moindre stabilité de -1,4 point), les services de transport (-0,8 point) et les services privés non marchands (-1,1 point).

Les salariés qui ont changé d'entreprise et de secteur d'activité entre 2018 et 2019 se dirigent en majorité vers les services aux entreprises (20,0 %), le commerce (16,2 %) et les services non marchands (10,8 %). Cette répartition des salariés selon le secteur d'arrivée a très peu changé après la crise sanitaire ► **figure 6**. Les salariés de 2021 ont légèrement moins tendance à rejoindre les secteurs de la construction (-0,5 point) et des transports (-0,5 point) que ceux de 2018. À l'inverse, ils se dirigent un peu plus souvent vers les services non marchands (+0,6 point), l'information-communication (+0,5 point) et les services aux ménages (+0,4 point).

► 6. Répartition des salariés du privé ayant changé de secteur d'activité un an après, selon leur secteur d'arrivée

en %

	Secteur un an après		Différence 2021/2018 (en points)
	2018	2021	
Énergie, eau, déchets	1,4	1,4	-0,1
Industries agroalimentaires	2,8	2,9	0,0
Cokéfaction et raffinage	0,0	0,0	0,0
Biens d'équipement	2,0	1,8	-0,2
Matériels de transport	1,2	1,1	-0,2
Autres branches industrielles	6,3	6,2	-0,1
Construction	6,9	6,4	-0,5
Commerce	16,2	16,4	0,2
Transport	5,6	5,1	-0,5
Hébergement-restauration	8,2	8,5	0,3
Information-communication	6,4	6,9	0,5
Services financiers	5,4	5,2	-0,2
Services immobiliers	1,9	1,7	-0,2
Services aux entreprises	20,0	20,0	0,0
Services non marchands	10,8	11,4	0,6
Services aux ménages	4,7	5,1	0,4

Lecture : parmi les salariés ayant changé d'entreprise et de secteur d'activité entre 2018 et 2019, 2,0 % travaillent dans le secteur des biens d'équipement en 2019. Parmi ceux ayant changé d'entreprise et de secteur d'activité entre 2021 et 2022, 1,8 % travaillent dans le secteur des biens d'équipement en 2022. Cette part diminue de 0,2 point par rapport à 2018.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs).

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2021, déclarations sociales nominatives 2022, traitements provisoires.

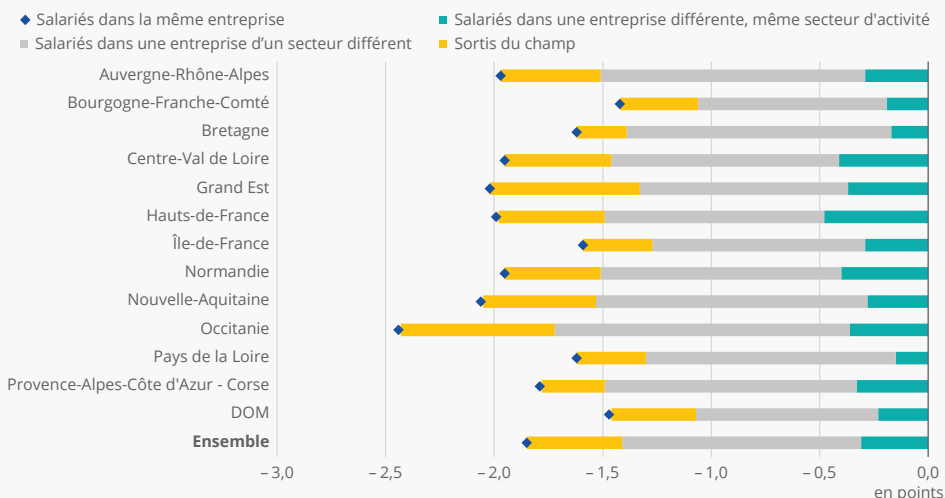
Quelle que soit la région de l'établissement d'origine des salariés, la stabilité à un an dans l'entreprise a diminué entre 2018 et 2021 ► **figure 7**. Cette baisse est portée principalement par des changements plus fréquents d'entreprise et de secteur dans toutes les régions, avec une ampleur des effets relativement homogène.

Le regain de mobilité des salariés concerne en particulier ceux initialement en CDI

Les salariés en CDD en 2021 ont plus souvent changé d'entreprise que ceux qui se trouvaient en CDD en 2018, mais ils sont plus stables dans l'emploi salarié privé, du fait de l'amélioration de la situation du marché du travail. En outre, leur stabilité dans l'entreprise a un peu moins baissé entre 2018 et 2021 (-1,1 point) que celle des salariés en CDI (-1,9 point) ► **figure 8**. Le regain de mobilité des salariés du privé concerne ainsi en particulier les salariés initialement en CDI, pourtant habituellement caractérisés par une plus forte stabilité : avant crise, 82,1 % des CDI se retrouvaient dans la même entreprise un an plus tard, contre 40,5 % des salariés initialement en CDD.

En se restreignant aux seuls salariés en CDI qui changent d'emploi, la comparaison par rapport à l'avant-crise montre qu'ils tendent à davantage rester dans l'emploi salarié privé, et ce quel que soit le motif de leur fin de contrat. Notamment, la part des démissionnaires d'un CDI qui sont de nouveau salariés dans le privé un an après a augmenté de 3,1 points entre 2018 et 2021 ► **encadré 2**.

► 7. Contributions à l'évolution entre 2018 et 2021 de la stabilité dans l'entreprise à un an des salariés, par région

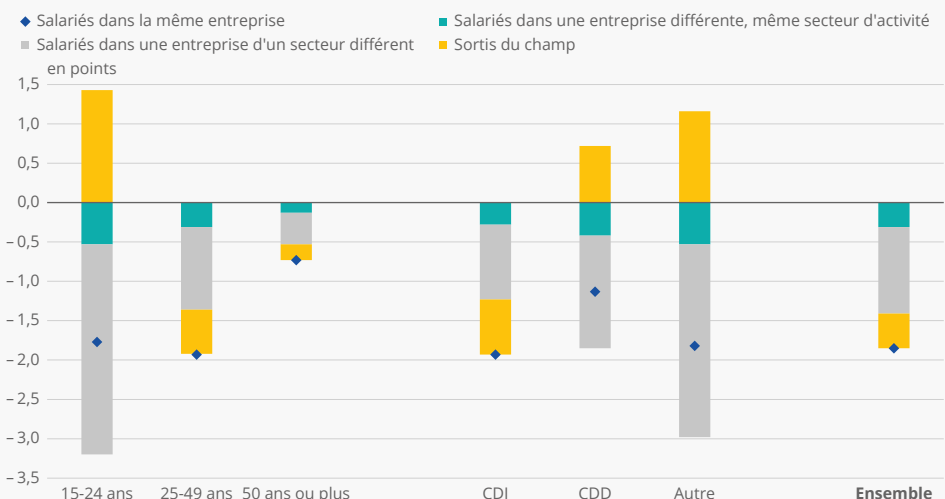


Lecture : la stabilité des salariés d'Auvergne-Rhône-Alpes a baissé de 2,0 points entre 2018 et 2021. Les salariés changeant d'entreprise sans changer de secteur contribuent pour -0,3 point à cette baisse, ceux changeant d'entreprise et de secteur contribuent pour -1,2 point, et ceux sortant de l'emploi salarié privé pour -0,5 point.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs).

Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2021, déclarations sociales nominatives 2022, traitements provisoires.

► 8. Contributions à l'évolution entre 2018 et 2021 de la stabilité dans l'entreprise à un an des salariés, par tranche d'âge et type de contrat



Lecture : la stabilité des salariés de 24 ans ou moins a baissé de 1,8 point entre 2018 et 2021. Les salariés changeant d'entreprise sans changer de secteur contribuent pour -0,5 point à cette baisse, ceux changeant d'entreprise et de secteur contribuent pour -2,7 points, et ceux sortant de l'emploi salarié privé pour +1,4 point.

Champ : France hors Mayotte, salariés du privé (hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs).

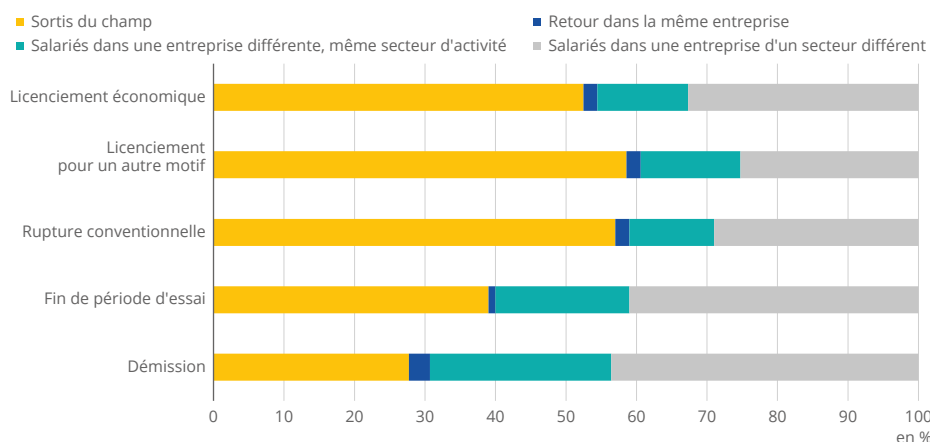
Source : Insee, bases Tous salariés 2018-2021, déclarations sociales nominatives 2022, traitements provisoires.

► Encadré 2 – 72 % des démissionnaires de CDI en 2021 sont en emploi salarié privé un an après, 3,1 points de plus qu'avant la crise sanitaire

Après une forte baisse pendant la crise sanitaire, les fins de contrats à durée indéterminée (CDI) ont rebondi jusqu'à atteindre en 2022 le plus haut niveau depuis que la Dares les mesure, soit depuis 2007 [Lagouge *et al.*, 2022 ; Barry, 2023]. Or, le profil des salariés concernés diffère fortement selon le motif de fin de contrat : parmi les fins de CDI, les démissionnaires sont par exemple plutôt jeunes, les licenciés plus âgés. Leur devenir est donc très lié au type de rupture de contrat.

Parmi les salariés du privé en CDI qui ont démissionné en 2021, 72 % sont encore salariés dans le secteur privé un an après : 26 % dans le même secteur d'activité (au niveau A88 de la nomenclature d'activité) et 44 % dans un secteur différent ► **figure A**. Pour les autres motifs de rupture, la probabilité d'être en emploi salarié dans le secteur privé un an après la fin de contrat est plus faible : entre 42 % et 47 % pour les licenciements et les ruptures conventionnelles et 61 % pour les fins de période d'essai.

A. Situation des salariés du privé un an après la fin d'un CDI, selon les principaux motifs de fin de CDI en 2021



Note : les emplois intérimaires sont pris en compte dans le nouvel emploi.

Lecture : 26 % des salariés ayant démissionné d'un CDI en 2021 sont employés un an plus tard dans une entreprise différente mais du même secteur (APE).

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs, dont le CDI a pris fin en 2021.

Source : Dares, déclarations sociales nominatives / SISMMO.

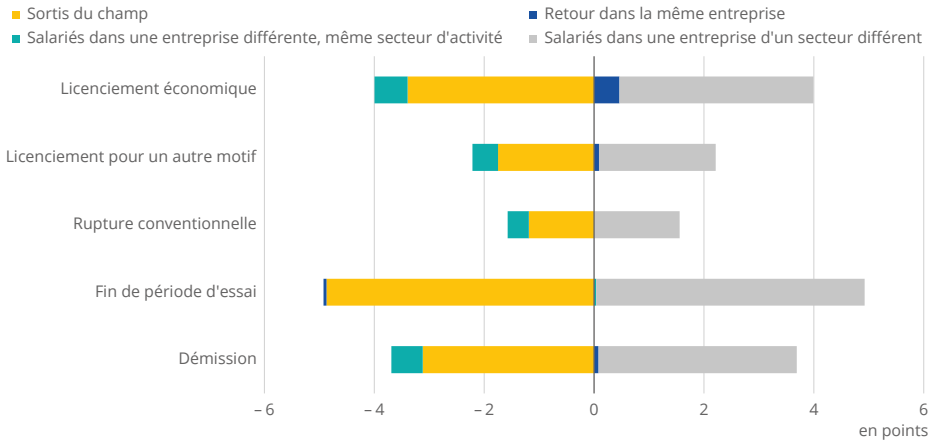
Cette distribution a toutefois évolué depuis la crise sanitaire pour l'ensemble des motifs de fin de CDI : par rapport aux salariés de 2018, quel que soit le motif de fin de contrat, les salariés quittant un CDI en 2021 ont davantage retrouvé un emploi salarié privé un an après, et plus souvent dans un autre secteur d'activité. À la suite d'une démission d'un CDI, la part de personnes en emploi un an plus tard a augmenté de 3,1 points (dont +3,6 points dans un autre secteur d'activité) ► **figure B**. Après une rupture conventionnelle, les salariés ont aussi plus souvent retrouvé un emploi salarié privé (+1,2 point), là encore plutôt dans un autre secteur (+1,6 point).

Les salariés ayant retrouvé un emploi dans le secteur privé après une fin de CDI ont également plus souvent changé de métier (au niveau de la nomenclature des familles professionnelles - FAP - en 87 positions). C'est notamment le cas de 66 % des salariés démissionnaires d'un CDI en 2021, une part en hausse de 1,4 point par rapport à ceux de 2018 ► **figure C**. À l'inverse, ils ont moins souvent changé de département de résidence : 14 % des démissionnaires de 2021 sont concernés, soit 2,7 points de moins par rapport à ceux de 2018.





B. Évolution entre 2018 et 2021 de la situation des salariés du privé un an après la fin d'un CDI, selon les principaux motifs de fin de CDI



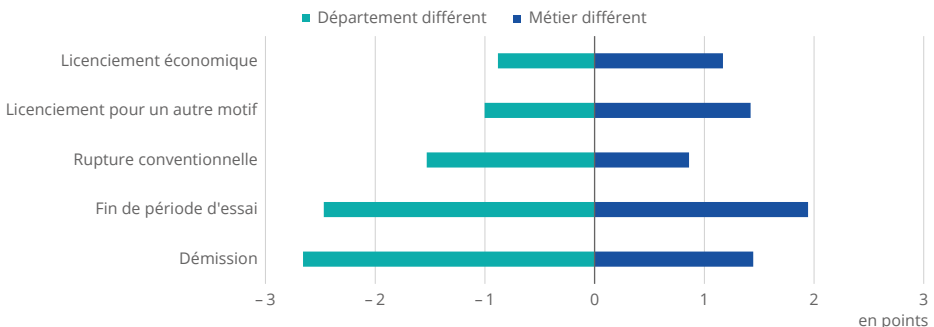
Note : les emplois intérimaires sont pris en compte dans le nouvel emploi.

Lecture : parmi les démissionnaires de CDI, la part employée dans une entreprise d'un secteur différent un an après a augmenté de 3,6 points en 2022 par rapport à 2019.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs, dont le CDI a pris fin en 2021.

Source : Dares, déclarations sociales nominatives / SISMMO.

C. Évolution entre 2018 et 2021 du département de résidence et du métier des salariés ayant retrouvé un emploi salarié privé un an après la fin d'un CDI, selon les principaux motifs de fin de CDI



Note : les emplois intérimaires sont pris en compte dans le nouvel emploi.

Lecture : parmi les démissionnaires de CDI ayant retrouvé un emploi un an après, la part qui a changé de métier a augmenté de 1,4 point en 2022 par rapport à 2019.

Champ : France hors Mayotte, salariés du secteur privé hors agriculture, intérim et particuliers-employeurs, dont le CDI a pris fin en 2021.

Source : Dares, déclarations sociales nominatives / SISMMO.

La part de ceux qui changent de secteur d'activité augmente de 3,6 points, tandis qu'ils sont moins nombreux à rester dans le même secteur (-0,5 point, y compris ceux qui retrouvent leur entreprise d'origine). L'analyse des contrats d'arrivée montre de plus que les salariés du privé en CDI, lorsqu'ils changent d'entreprise, retrouvent la plupart du temps un autre CDI.

Les salariés sous d'autres types de contrats en 2021, en majorité des contrats d'apprentissage ou de professionnalisation) sont davantage qu'avant la crise sanitaire restés

dans l'emploi salarié privé un an après, ce qui compense en partie leur plus grande mobilité vers des entreprises et secteurs différents.

L'évolution est la même pour les moins de 25 ans, principalement concernés par l'alternance : les jeunes de 2021 demeurent davantage dans l'emploi salarié privé que ceux de 2018, mais avec une plus grande propension à changer non seulement d'entreprise mais aussi de secteur d'activité (+2,7 points). Les salariés de 25 à 49 ans, qui représentent près de deux salariés sur trois en 2018, ont un comportement similaire à celui de l'ensemble des salariés. La stabilité dans l'entreprise des salariés de 50 ans ou plus a moins baissé que celle des autres salariés (-0,7 point). ●

Auteurs :

Romain Bour (Insee)

Marianne Fabre (Insee)

Laurent Bremilla (Dares)

► Sources et méthodes

Depuis 2017, les entreprises privées transmettent chaque mois leur **déclaration sociale nominative (DSN)** de façon unique et dématérialisée à un ensemble d'organismes et d'administrations, dont l'Insee et la Dares, qui l'exploitent à des fins statistiques. La DSN remplace plusieurs déclarations, en particulier les déclarations annuelles de données sociales (DADS). La DSN permet notamment d'obtenir des informations sur l'emploi salarié et les contrats des salariés, ainsi que sur le nombre d'heures de travail ou les rémunérations associés à ces contrats.

La constitution, à partir de l'exploitation des DSN, de **bases Tous salariés (BTS)** annuelles permet de mettre en cohérence les données des déclarations brutes (cohérence entre rémunérations et heures déclarées, ou cohérence entre libellés d'emploi et PCS, par exemple). Le temps nécessaire à l'élaboration de ces BTS pour des données pertinentes sur les salaires ne permet toutefois pas de répondre à certaines questions sur la situation de l'emploi sur l'année la plus récente, 2022 dans cette étude. Cette étude repose donc, pour l'année 2022, sur des traitements provisoires directs de la DSN, en attendant la mise à disposition d'une BTS sur le millésime 2022 (prévue fin 2023). Pour des raisons de continuité temporelle, le champ de l'étude est restreint aux salariés du secteur privé entre 2018 et 2022. Plus précisément, il s'agit des salariés dont un contrat est ouvert au moins un jour de la première semaine ouvrée du mois de septembre. Lorsqu'un individu a plusieurs postes sur cette période, celui dont le dernier mois de rémunération est le plus récent a été retenu en priorité, puis celui ayant le plus d'heures rémunérées.

Le principal produit statistique de la Dares alimentée par la DSN est la source **DSN/SISMMO**, système d'information destiné notamment aux statistiques sur les mouvements de main-d'œuvre.

L'**enquête Emploi en continu (EEC)** est constituée d'un panel rotatif d'individus interrogés six trimestres consécutifs sur leur situation d'activité au sens du Bureau international du travail (BIT) durant une semaine de référence, la dimension continue de l'enquête permettant de recouvrir l'ensemble des semaines de l'année. Ainsi, pour chaque enquêté, il est possible de comparer sa position sur le marché du travail durant une semaine de référence à celle qu'il occupe un an plus tard.

En 2021, l'enquête Emploi a été profondément renouvelée, avec des modifications des concepts mesurés, du questionnaire ainsi que du protocole de collecte, risquant ainsi de biaiser les évolutions constatées entre 2020 (ancienne enquête) et 2021 (nouvelle enquête) pour un même individu. Pour cela, les transitions entre ces deux années ne sont pas étudiées [Insee, 2021]. Dans cette étude, l'analyse des mobilités se fait en référence à l'entreprise, c'est-à-dire sans considérer les mobilités internes dans l'entreprise.

La comparaison des résultats issus de l'EEC avec ceux provenant des BTS et de la DSN, montre quelques différences de résultats quant à la stabilité des salariés dans leur entreprise, notamment lorsqu'on affine par sous-catégorie. Cela peut provenir de différents facteurs :

- l'enquête Emploi est une enquête, avec des aléas d'échantillonnage propres à toute enquête ;
- l'échantillon de l'enquête Emploi porte sur les logements et non sur les individus ou les ménages : les personnes qui déménagent sortent donc du panel des répondants et sont exclues du champ de l'étude, leur situation un an après ne pouvant être déterminée. Or, la mobilité résidentielle est corrélée à la mobilité professionnelle [Dares, 2019 ; Insee, 2017] et la mise en place de pondérations longitudinales peut ne pas entièrement corriger ce biais ;
- au cours de la période étudiée, certaines entreprises changent d'identifiant d'entreprise (numéro SIREN) sans conséquence sur leur activité économique, par exemple à l'occasion d'une réorganisation de l'entreprise ou d'un changement de statut juridique. Pour éviter de considérer ces réorganisations comme des changements d'entreprise pour les salariés, nombre de ces changements ont été corrigés dans la BTS et la DSN, mais cette correction n'a pu être exhaustive. Or dans l'enquête Emploi, un salarié ne déclare pas forcément de changement d'entreprise si lui-même n'a pas changé de poste ;
- l'analyse des transitions à un an des salariés du privé est réalisée dans l'enquête Emploi en moyenne annuelle sur toutes les semaines de l'année, alors que les résultats provenant des BTS et DSN ont été calculés uniquement à partir de la première semaine du mois de septembre pour limiter le volume de données à traiter et maintenir des temps de calcul raisonnables. D'autres périodes ont été testées avec des résultats similaires. Les statistiques de l'**encadré 2** sur le devenir des salariés quittant leur CDI ont été calculées à partir de la DSN sur l'ensemble des fins de CDI des années 2018 et 2021.

Ces facteurs expliquent la différence de résultats entre les deux sources, notamment sur l'évolution de la part de salariés ne se retrouvant pas dans un emploi privé l'année suivante. Toutefois, au total, la relative convergence des résultats sur le recul de la stabilité dans une même entreprise en 2022, par rapport à l'avant-crise, semble attester de la robustesse de ce résultat.

► Pour en savoir plus

- **Barry V.**, « Dans quels secteurs les démissions de CDI augmentent-elles le plus ? », *Document Dares*, avril 2023.
- **Barry V., Obser J.**, « Quelles mobilités géographiques des salariés du privé durant la crise sanitaire ? », *Dares Analyses* n° 14, mars 2022.
- **Berson C., Busson E.**, « Changements d'emploi et dynamique des salaires », *Bloc-notes éco*, billet n° 313, avril 2023.
- **Briard K.**, « Quels liens entre mobilité résidentielle et situation professionnelle ? », *Dares Analyses* n° 15, avril 2019.
- **Delance P., Vignolles B.**, « Ça déménage ? La mobilité résidentielle et ses déterminants », in *Les conditions de logement en France*, coll. « Insee Références », édition 2017.
- **Département de l'emploi et des revenus d'activité (Insee)**, « L'enquête Emploi se rénove en 2021 : des raisons de sa refonte aux impacts sur la mesure de l'emploi et du chômage », *Insee Analyses* n° 65, juin 2021.
- **Lagouge A., Ramajo I., Barry V.**, « La France vit-elle une « Grande démission » ? », *Document Dares*, octobre 2022.

