



MARCHÉ DU TRAVAIL : "LE TAUX DE DÉMISSION EST ÉLEVÉ MAIS PAS INÉDIT"

Entre fin 2021 et début 2022, le nombre de démissions a atteint un niveau historiquement haut en France, à près de 520 000 par trimestre, dont environ 470 000 démissions de CDI. Si le chiffre est en augmentation constante depuis plusieurs années, il ne témoigne pas pour autant d'une "grande démission" à l'américaine comme l'explique la Dares dans son rapport sur le sujet.

Que les DRH se rassurent : les salariés ne vont pas quitter leur poste à l'occasion de cette rentrée. Car si le risque d'une "grande démission" est évoqué en France, en référence au "big quit" américain, le phénomène est à relativiser. C'est ce que démontre la Dares dans une étude publiée le 18 août. Les chercheurs constatent que "le taux de démission est élevé mais pas inédit".

En France, le taux de démission s'élève à 2,9 %

Entre fin 2021 et début 2022, 520 000 personnes ont mis fin volontairement à leur contrat de travail par trimestre, dont 470 000 étaient en CDI. Les records précédents dataient de début 2008 avec 510 000 démissions, dont 400 000 pour les seuls CDI. Concrètement, le taux de démission, c'est-à-dire le nombre de démissions rapporté à celui des salariés, s'élève à 2,7 % en France au 1er trimestre 2022, contre 2,9 % il y a 14 ans.

Ce sont les entreprises de 50 salariés et plus qui sont le plus touchées : le taux de démission est actuellement parmi les plus élevés depuis 1993 : avec 2,1 %. Même s'il est toutefois inférieur à celui observé au début des années 2000 (2,3 % au 1er trimestre 2001).

Et à 3% aux États-Unis

Aux États-Unis, il s'élève à 3,0 % au mois de décembre 2021 (son plus haut niveau depuis l'an 2000). Dans l'industrie manufacturière, le taux de démission est actuellement similaire à celui atteint au début des années 1950 ainsi que dans les années 1960 et 1970.

Mais ces ruptures ne se traduisent pas par un retrait du marché du travail. En France, environ huit démissionnaires de CDI sur dix au second semestre 2021 sont en emploi dans les six mois qui suivent. Une proportion stable par rapport à l'avant-crise sanitaire.

"Le pouvoir de négociation se modifie en faveur des salariés"

Dans le contexte actuel, les démissions seraient surtout corrélées à la conjoncture économique. Les salariés sont tentés de changer de travail pour profiter du dynamisme du marché du travail. Car le taux "de

démision est un indicateur cyclique", rappelle la Dares. "Il est bas durant les crises et il augmente en période de reprise, d'autant plus fortement que l'embellie conjoncturelle est rapide". Aussi, "la hausse du taux de démission apparaît donc comme normale, en lien avec la reprise suite à la crise du Covid-19".

De fait, le taux d'emploi, c'est-à-dire la part de travailleurs parmi les actifs, est plus élevé qu'avant la pandémie atteignant 68 % des 15-64 ans.

"Cette situation crée des opportunités pour les salariés déjà en poste et est susceptible en retour de conduire à des démissions plus nombreuses".

D'autant que "le pouvoir de négociation se modifie en faveur des salariés". "Les salaires d'embauche sont susceptibles d'augmenter, en particulier pour les personnes nouvellement démissionnaires". De plus, certains employeurs n'hésitent pas à faire des "des concessions sur les conditions ou l'organisation du travail (télétravail) ou sur la forme des contrats d'embauche pour conserver ou attirer des salariés", souligne la Dares.

"Le grand désengagement"

Reste que si ce phénomène n'est pas comparable à celui des Etats-Unis, d'autres craintes ne sont pas à minorer. Pour Benoît Serre, vice-président délégué de l'ANDRH, intervenant en juillet, lors d'un [webinaire](#) sur les nouveaux enjeux du dialogue social organisé par LHH, "la grande démission en France prend une forme de grand désengagement car le marché du travail français est beaucoup moins fluide que le marché du travail américain. Depuis des années, les entreprises courent après la QVT, l'équilibre vie professionnelle/vie privée ; or, c'est un combat d'avant. Les jeunes ne demandent pas qu'on se mêle de leur vie mais qu'on leur permette de définir leur propre équilibre".

Héloïse Petit, professeure d'économie au Centre d'études de l'emploi et du travail du Cnam [confirme](#) cette tendance, en évoquant "un désengagement professionnel potentiel qui pourraient gagner toutes les strates de l'organisation et être préjudiciable". En ajoutant : "ne pas augmenter les salaires, ce n'est pas le meilleur pari que l'on peut faire pour l'avenir de l'entreprise et sa cohésion".

Anne Bariet

Documents joints

- [Document Dares](#)

<https://www.actuel-rh.fr/content/marche-du-travail-le-taux-de-demission-est-eleve-mais-pas-inedit>