

# En 2024, la vague de mobilité des salariés reflue

**En 2024, 15,9 % des salariés du secteur privé de 2023 ont quitté leur employeur, soit 2,4 points de moins qu'en 2023, dans un contexte de ralentissement du marché du travail.** Cette baisse marque un repli après les hausses des deux années précédentes et ramène le niveau de mobilité en deçà de celui d'avant la crise sanitaire. Ce repli s'observe pour toutes les catégories de salariés, alors que la part des salariés souhaitant changer d'emploi ne baisse pas. L'évolution de salaire sur un an des salariés de 2021 qui ont changé d'entreprise est moins favorable que celle des salariés restés dans la même entreprise. Cependant, à un horizon de deux ans, la mobilité se révèle avantageuse.

En 2023, comme en 2022, les salariés du privé se sont révélés plus mobiles qu'avant la crise sanitaire [Bour et al., 2024], ce qui a conduit à l'hypothèse, soit d'un rattrapage d'une moindre mobilité pendant la crise sanitaire en 2020 et 2021, soit d'un changement plus pérenne de comportement des salariés.

Mais en 2024, l'emploi a continué de ralentir, limitant les opportunités de mobilité des salariés. Ainsi, les salariés travaillant dans le secteur privé en 2023 ont moins souvent quitté leur entreprise un an après que ceux de 2021 et 2022. La part de salariés qui ont quitté leur entreprise retrouve un niveau de mobilité proche de celui d'avant la crise sanitaire. Ainsi, selon l'enquête Emploi ► sources, 15,9 % des salariés du secteur privé en 2023 ne sont plus dans la même entreprise en 2024, chiffre en diminution de 2,4 points par rapport aux salariés de 2022 (18,3 %) et 2021 (18,8 %), et qui se situe même en deçà du niveau observé avant la crise sanitaire (17,0 % pour les salariés de 2018 observés en 2019) ► figure 1.

## ► 1. Répartition des salariés du privé depuis 2017 selon leur statut d'emploi un an après

Année	Salariés dans la même entreprise	Salariés ayant quitté l'entreprise						en %
		Ensemble	Salariés dans une autre entreprise du privé	Salariés dans le secteur public	Indépendants	Chômeurs	Inactifs	
2017	83,1	16,9	7,3	0,5	0,6	3,6	4,9	
2018	83,0	17,0	7,3	0,6	0,6	3,3	5,1	
2019	83,3	16,7	6,4	0,6	0,8	3,7	5,3	
2020	///	///	///	///	///	///	///	
2021 <sup>1</sup>	81,2	18,8	9,7	0,7	0,9	2,8	4,7	
2022	81,7	18,3	9,1	0,6	0,8	3,2	4,6	
2023	84,1	15,9	7,1	0,6	0,8	3,1	4,2	
Évolution 2023/2018 (en points)	1,1	-1,1	0,0	0,0	0,2	-0,2	-0,9	
Évolution 2023/2022 (en points)	2,4	-2,4	-2,0	0,0	0,0	-0,1	-0,4	

/// : absence de résultats.

<sup>1</sup> Les transitions entre 2020 et 2021 ne sont pas calculées en raison de la refonte significative de l'enquête Emploi, susceptible de biaiser les évolutions constatées entre 2020 (ancienne enquête) et 2021 (nouvelle enquête) pour un même individu ► Sources.

**Lecture :** Parmi les salariés du privé en 2023, 15,9 % ont quitté leur entreprise un an plus tard, 7,1 % pour une autre entreprise du privé. Entre 2022 et 2023, la mobilité des salariés du privé a baissé de 2,4 points de pourcentage.

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

**Source :** Insee, enquêtes Emploi 2017 à 2024.

Moins de la moitié de ces départs correspondent à des changements d'employeur privé : 7,1 % des salariés de 2023 ont un nouvel emploi dans une autre entreprise du privé en 2024, contre 9,1 % des salariés de 2022 en 2023. D'autres salariés du privé sont partis vers le secteur public (0,6 %) ou pour travailler en tant qu'indépendants (0,8 %), ces parts ayant peu varié. Par ailleurs, 3,1 % ont basculé vers le chômage entre 2023 et 2024 et 4,2 % en inactivité, ces parts diminuant.

Le même constat d'ensemble s'observe pour les salariés du public, soit un repli après une hausse de la mobilité en 2021 et 2022 ► encadré.

### ► Encadré – La mobilité des salariés du public

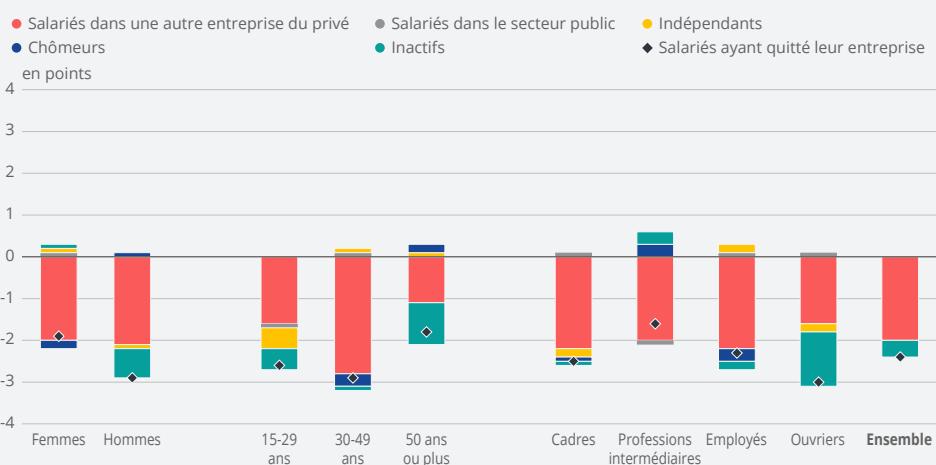
La mobilité des salariés du public est plus difficile à définir que celle des salariés du privé, les salariés pouvant changer de poste sans changer d'employeur (par exemple en cas de changement de rectorat d'un professeur qui reste employé du ministère de l'éducation nationale). Néanmoins, qu'on considère le changement d'employeur au sens large (par exemple un changement de ministère pour les agents de la fonction publique de l'État), ou en mesurant la mobilité de manière plus fine par un changement d'établissement, la mobilité baisse pour les salariés du public.

Selon l'enquête Emploi, et à méthodologie comparable avec celle employée pour le secteur privé, les salariés travaillant dans le secteur public en 2023 ont moins souvent changé d'employeur un an après (12,3 %) que ceux de 2022 et 2021 (respectivement 14,3 % et 14,1 %). Contrairement aux salariés du privé, la mobilité ne revient pas pour autant à un niveau d'avant crise sanitaire et reste à un niveau un peu plus élevé que celui observé en 2019 (11,4 %).

## Une moindre mobilité pour toutes les catégories sociodémographiques

En 2024, les salariés du privé sont moins mobiles qu'en 2023 quelles que soient leurs caractéristiques sociodémographiques. La baisse de la mobilité est plus forte pour les hommes (-2,9 points) que pour les femmes (-1,9 point) ► figure 2. Pour les hommes, cette diminution résulte de moindres changements vers une autre entreprise du privé (-2,1 points) mais aussi d'une moindre transition vers l'inactivité (-0,7 point). Pour les femmes, cela provient d'une baisse des mobilités vers une autre entreprise du secteur privé (-2,0 points), à l'inverse, un peu plus de femmes transitent vers l'inactivité (+0,1 point).

### ► 2. Contributions à l'évolution entre 2022 et 2023 de la mobilité à un an des salariés du privé, selon les caractéristiques socio-économiques



**Lecture :** La part des hommes salariés du privé qui quittent leur entreprise baisse de 2,9 points entre 2022 et 2023. La part de ceux qui prennent un emploi salarié dans une autre entreprise du privé contribue pour 2,1 points à cette baisse.

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

**Source :** Insee, enquêtes Emploi 2022 et 2023.

Toutes les catégories d'âge sont moins mobiles en 2024 qu'en 2023, cette évolution étant la plus marquée pour les salariés d'âge intermédiaire (30-49 ans) : la part de ceux qui ont quitté leur entreprise a en effet diminué de 2,9 points, surtout du fait de moindres départs vers d'autres entreprises du privé (-2,8 points). Les jeunes (moins de 30 ans) ont aussi moins souvent quitté leur entreprise en 2024 qu'en 2023 (-2,6 points) ; cela provient d'une baisse des départs vers une autre entreprise du privé (-1,6 point), vers le non-salariat (-0,5 point) et de moindres sorties vers l'inactivité (-0,5 point). La part de salariés de 50 ans ou plus ayant quitté leur entreprise a diminué plus légèrement (-1,8 point), avec moins de départs vers d'autres entreprises du privé (-1,1 point) et une moindre transition vers l'inactivité (-1,0 point).

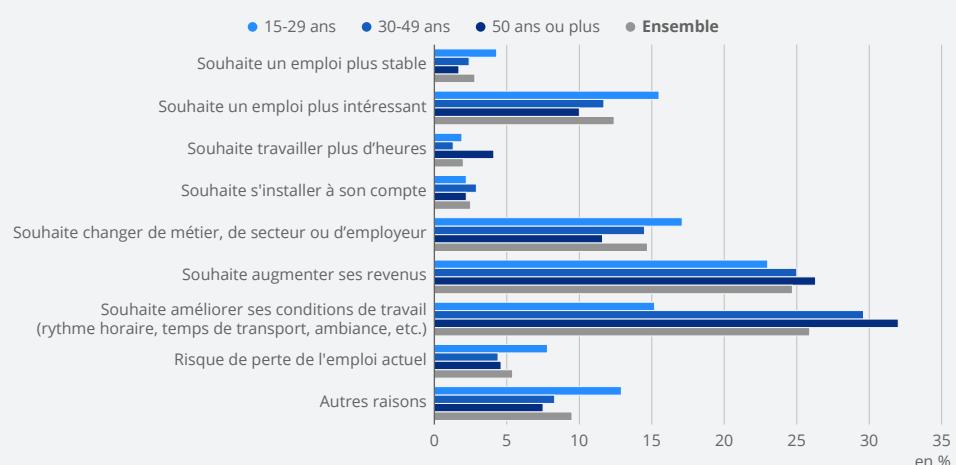
Quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, la mobilité des salariés est devenue moins fréquente, notamment vers une autre entreprise du privé. Les ouvriers sont les plus concernés, avec la baisse de la mobilité la plus forte (-3,0 points), du fait de moindres départs vers une autre entreprise du privé, et d'une baisse des transitions vers l'inactivité.

### Moins de mobilités malgré des souhaits de mobilité à un niveau constant

La part des salariés déclarant dans l'enquête Emploi souhaiter un nouvel emploi reste relativement stable autour de 16 % entre 2021 et 2024. Pour autant, le souhait de changer d'emploi s'est moins souvent concrétisé que l'année précédente : parmi les 16 % de salariés souhaitant en 2023 un nouvel emploi, 22 % ont effectué une mobilité au cours de l'année suivante, soit 2,5 points de moins que l'année précédente. Cette proportion reste par ailleurs supérieure à celle d'avant la crise sanitaire (18,3 % pour les salariés de 2017 et 20,6 % pour ceux de 2018). La baisse de la mobilité s'observe aussi parmi ceux n'ayant pas déclaré initialement souhaiter changer d'emploi. En 2023, 6 % d'entre eux ont effectué une mobilité l'année suivante contre 8 % les deux années précédentes. Pour ces derniers, le niveau de la mobilité rejoint celui observé avant la crise sanitaire.

En 2024, l'augmentation des revenus est la première motivation de 25 % des salariés qui souhaitent un nouvel emploi ► **figure 3**. Cela reste une des deux principales motivations des salariés souhaitant rechercher un nouvel emploi, avec l'amélioration des conditions de travail (26 %).

### ► 3. Premières motivations des salariés du privé qui déclarent souhaiter un nouvel emploi en 2024, selon l'âge des salariés



**Lecture :** En 2024, la première motivation de 26,3 % des salariés du privé âgés de 50 ans ou plus souhaitant un nouvel emploi est la volonté d'augmenter leurs revenus.

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

**Source :** Insee, enquête Emploi 2024.

Les motivations divergent cependant selon l'âge des salariés. Si pour les seniors, conditions de travail et augmentation des revenus représentent les principales motivations, pour les salariés plus jeunes, les motivations sont plus diffuses. Ainsi, si pour les salariés âgés de 15 à 29 ans, l'augmentation de revenu est la principale motivation pour changer d'emploi (23 %), sont également cités fréquemment (à plus de 15 %) le souhait de changer de métier ou de secteur, l'aspiration d'améliorer ses conditions de travail et l'envie de trouver un emploi plus intéressant.

## L'évolution salariale devient favorable après deux ans pour les salariés ayant changé d'entreprise

Si l'augmentation de salaire est la première motivation des salariés qui souhaitent un nouvel emploi, l'évolution salariale à un an des salariés qui ont changé d'entreprise est pourtant moins favorable que pour ceux restés dans la même entreprise [Bour *et al.*, 2024]. En revanche, à deux ans, la mobilité se révèle avantageuse sur le plan salarial.

Sur le champ des salariés du privé de 2021, hors apprentis, et toujours salariés du privé en 2023, les bases Tous salariés (BTS) permettent de comparer les salaires de ceux qui ont changé d'entreprise en 2022 (4,8 % des salariés de 2021), qualifiés ici de « mobiles en 2022 », avec les salaires de ceux restés dans la même entreprise entre 2021 et 2023 (86,2 %), les « stables ». Les salariés qui ont changé d'entreprise seulement en 2023 ou à la fois en 2022 et 2023 (9 %) sont écartés de l'analyse pour concentrer celle-ci sur l'effet à deux ans d'une seule mobilité (la première année).

Les salariés ayant changé d'entreprise en 2022 perçoivent en 2021 un salaire net moyen en **équivalent temps plein (EQTP)** de 2 363 euros, contre 2 522 euros pour les salariés restés dans leur entreprise ► **figure 4**. Cet écart résulte de différences de profil sociodémographique : les salariés mobiles sont plus souvent jeunes et en contrat à durée déterminée, profils généralement moins rémunérés ► **figure 5**.

### ► 4. Salaires des salariés du privé en 2021 selon leur statut deux ans après

Salaire et volume de travail	Salariés stables (restés dans la même entreprise entre 2021 et 2023)	Salariés mobiles en 2022 (ayant changé d'entreprise uniquement en 2022)	Écart (stables - mobiles)
<b>Salaire net (en euros constants de 2023)</b>			
2021	2 230	1 934	296
2022	2 119	1 838	281
2023	2 315	2 249	66
<b>Évolution du volume de travail (EQTP) (en %)</b>			
Entre 2021 et 2022	2,2	-37,8	///
Entre 2022 et 2023	0,6	77,3	///
Entre 2021 et 2023	2,8	12,1	///
<b>Salaire net en EQTP (en euros constants de 2023)</b>			
2021	2 522	2 363	159
2022	2 532	2 315	217
2023	2 547	2 451	96

/// : absence de résultats due à la nature des choses.

**Lecture :** Parmi les salariés hors apprentissage du secteur privé présents fin 2021, le salaire net en EQTP en 2021 de ceux étant dans la même entreprise en 2023 était de 2 522 euros. Le volume de travail annuel en EQTP des salariés stables a progressé de 2,8 % entre 2021 et 2023.

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

**Source :** Insee, bases Tous salariés 2021-2023.

## ► 5. Évolution du salaire net en EQTP et du volume de travail deux ans après selon le statut

en %

Caractéristiques en 2021 des salariés ou de leur poste	Salariés stables (restés dans la même entreprise entre 2021 et 2023)			Salariés mobiles (ayant changé d'entreprise uniquement en 2022)		
	Part parmi l'ensemble des salariés présents en 2021	Évolution du salaire net en EQTP en euros constants de 2023	Évolution du volume de travail en EQTP	Part parmi l'ensemble des salariés présents en 2021	Évolution du salaire net en EQTP en euros constants de 2023	Évolution du volume de travail en EQTP
		2021-2022	2021-2023		2021-2022	2021-2023
<b>Ensemble</b>	<b>68,9</b>	<b>0,4</b>	<b>1,0</b>	<b>2,8</b>	<b>3,8</b>	<b>-2,0</b>
<b>Sexe</b>						
Femmes	69,5	0,6	1,4	2,9	3,8	-0,7
Hommes	68,1	0,3	0,8	2,8	3,8	-2,7
<b>Catégorie socioprofessionnelle</b>						
Cadres	72,6	1,1	1,0	1,7	4,6	-0,5
Professions intermédiaires	72,8	0,9	1,5	1,7	3,6	0,6
Employés	62,9	0,7	1,8	6,0	3,9	1,5
Ouvriers	68,8	0,6	1,4	2,1	3,2	-3,1
<b>Dixième de salaire</b>						
Inférieur à D1	49,3	10,6	13,7	9,9	4,2	19,7
De D1 à D2	56,0	4,7	6,8	6,4	4,5	8,0
De D2 à D3	63,9	3,2	4,7	3,1	4,2	4,5
De D3 à D4	68,8	2,3	3,4	1,9	3,9	2,2
De D4 à D5	72,0	1,6	2,4	1,4	3,7	0,8
De D5 à D6	74,2	1,2	1,8	1,0	3,5	0,5
De D6 à D7	75,4	0,8	1,3	1,1	3,5	0,9
De D7 à D8	76,0	0,5	0,8	1,3	3,7	1,8
De D8 à D9	76,8	-0,1	-0,2	1,8	3,6	-0,5
Supérieur à D9	76,4	-1,3	-1,9	2,9	3,3	-11,6
<b>Contrat de travail</b>						
CDI	70,3	0,4	1,1	2,3	3,8	-2,0
CDD	34,9	3,6	7,1	40,2	5,9	8,1
Autres contrats	73,2	2,9	-0,7	-1,0	1,3	-2,0
<b>Âge</b>						
De 15 à 29 ans	36,9	4,4	7,7	7,9	5,5	4,9
Dont 15-24 ans	52,8	4,9	9,0	23,8	6,8	6,3
De 30 à 49 ans	70,3	1,3	2,4	3,0	4,5	-0,8
50 ans ou plus	74,0	-0,7	-1,1	0,9	1,9	-8,9
						-3,0
						6,9

**Lecture :** Parmi les salariés hors apprentissage du secteur privé présents fin 2021, 68,9 % sont stables (restés dans la même entreprise entre 2021 et 2023). L'évolution de leur salaire net en EQTP est de 1,0 % en euros constant entre 2021 et 2023. Le volume de travail annuel en EQTP des salariés stables a progressé de 2,8 % entre 2021 et 2023.

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

**Source :** Insee, bases Tous salariés 2021-2023.

Entre 2021 et 2023, les salariés ayant changé d'entreprise uniquement en 2022 ont bénéficié d'une hausse de leur salaire net en EQTP de 3,7 % en moyenne en euros constants contre +1,0 % pour les salariés restés dans leur entreprise. Du fait de ces évolutions favorables sur deux ans, l'écart moyen de salaire net en EQTP entre salariés stables et salariés mobiles en 2022 se réduit, passant de 159 euros en 2021 à 96 euros en 2023. Ainsi, bien que ces salariés mobiles subissent une perte salariale la première année, le changement d'entreprise apparaît en moyenne gagnant dès la deuxième année. Le changement d'entreprise peut être subi, ce qui peut conduire à des difficultés à retrouver un même niveau de salaire. De plus, la deuxième année d'un nouvel emploi, les salariés peuvent bénéficier d'avantages financiers liés à l'ancienneté (primes d'intérressement et de participation liés à l'exercice précédent ou primes d'ancienneté non versées la première année) [Insee, 2025].

### Une plus forte croissance du volume de travail pour les salariés mobiles

Cette évolution du salaire net en EQTP à deux ans s'accompagne d'une augmentation du volume de travail, plus forte pour les salariés mobiles que pour les salariés stables entre 2021 et 2023 : +12,1 % contre +2,8 %. Cela s'observe pour toutes les catégories de salariés. C'est notamment le cas des salariés en CDD (+62,0 % contre +40,2 % pour les salariés stables), des jeunes de moins de 30 ans (+17,3 % contre +7,9 %) et des salariés les moins rémunérés (+33,4 % contre +9,9 % pour les salariés

du premier décile de salaire). L'augmentation des revenus reste une des principales motivations pour changer d'emploi et augmenter son temps de travail constitue un des facteurs permettant d'atteindre une hausse de rémunération globale.

## Une hausse de salaire plus élevée pour les salariés mobiles en CDD

Le constat général d'un gain de salaire net en EQTP deux ans après la mobilité est à nuancer selon les types de contrat ou les profils sociodémographiques. Les salariés initialement en CDD, plus nombreux à changer d'entreprise que ceux en CDI (en 2023, seuls 34,9 % des salariés en CDD en 2021 sont encore dans la même entreprise, contre 70,3 % de ceux en CDI), sont parmi ceux qui gagnent le plus à la mobilité. Environ un quart d'entre eux accèdent à un contrat à durée indéterminée, que ce soit en transformant leur contrat ou en changeant d'employeur [Bonnet *et al.*, 2019]. Ainsi, parmi les salariés en CDD en 2021, le salaire net en EQTP a progressé de 14,3 %, en euros constants, entre 2021 et 2023, pour les salariés mobiles, contre +7,1 % pour ceux restés dans la même entreprise. La mobilité est même gagnante dès la première année et les gains à deux ans sont bien supérieurs à ceux des salariés mobiles en CDI en 2021.

Pour les salariés initialement en CDI, l'évolution salariale à la mobilité n'est effective que la deuxième année : le salaire net en EQTP de ces salariés mobiles baisse en effet en euros constants la première année, avant de progresser fortement la suivante, dépassant finalement la progression de ceux restés dans leur entreprise.

Pour les salariés aux revenus les plus faibles en 2021, les salaires nets ont fortement augmenté entre 2021 et 2023, d'autant plus que ces salariés ont changé d'entreprise. Ainsi parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, les salariés mobiles profitent d'une hausse de salaire de +25,7 % en euros constants contre +13,7 % pour les salariés stables. Ces salariés mobiles augmentent dans le même temps fortement leur volume de travail, ce qui traduit pour certains la sortie du travail à temps partiel.

L'âge joue également un rôle déterminant : les plus jeunes (moins de 30 ans), plus nombreux parmi les salariés avec de faibles revenus, bénéficient de nettes hausses de salaire net en EQTP entre 2021 et 2023, en particulier s'ils changent d'entreprise. Celles-ci s'accompagnent de fortes progressions du volume de travail. Pour les plus jeunes d'entre eux, cela peut correspondre à une entrée effective sur le marché du travail à l'issue de leurs études, que certains ont contribué à financer par l'occupation d'un emploi salarié à durée limitée. Cela peut aussi traduire une stabilisation de l'insertion pour ceux ayant déjà quelques mois d'ancienneté sur le marché du travail.

## Même à deux ans, une évolution salariale défavorable parmi les salariés mobiles les plus âgés et les plus rémunérés

Entre 2021 et 2023, les salariés de 50 ans ou plus ont subi une baisse du pouvoir d'achat de leurs salaires : -1,1 % parmi les salariés stables et -3,0 % s'ils ont changé d'entreprise en 2022. Ainsi, même à deux ans, l'évolution salariale est défavorable pour les salariés mobiles seniors. Plusieurs situations peuvent potentiellement expliquer ce constat. La mobilité est moins souvent choisie, ou alors peut être motivée par des objectifs non financiers (reconversion, cadre de travail, aménités, etc.). Les salariés mobiles les plus âgés font par ailleurs face à de plus grandes difficultés dans leur recherche d'emploi et des transitions entre le chômage et l'emploi en moyenne plus longues que pour les salariés plus jeunes. Enfin, le gain à la mobilité est plus généralement décroissant avec l'âge, bien qu'il ne soit défavorable que pour les 50 ans ou plus.

En parallèle, le pouvoir d'achat du salaire des plus rémunérés, au-delà du neuvième décile, a baissé entre 2021 et 2023 : -1,9 % parmi les salariés stables, et -2,8 % parmi les salariés mobiles en 2022. À deux ans, la mobilité n'est défavorable en matière de salaire qu'au-delà de ce dernier décile. ●

### Auteurs :

Marianne Fabre (Insee)  
Benjamin Pipaud (Insee)

## ► Sources

Les **bases Tous salariés (BTS)** sont des fichiers statistiques annuels de données individuelles sur l'ensemble des salariés, produites à partir de déclarations administratives de leurs employeurs. À chaque millésime annuel « N » correspond une base Tous salariés qui comprend des informations sur l'année « N » et l'année « N-1 ». Ces bases renseignent sur le type d'emploi et de rémunération perçue pour chaque salarié. Pour l'Insee, les BTS permettent donc de produire des statistiques structurelles sur les salaires et l'emploi. Plusieurs sources sont mobilisées. Sur le champ privé, les salaires annuels et les effectifs sont principalement issus des déclarations sociales nominatives (DSN) qui, depuis 2016, se sont substituées aux déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Pour des raisons de continuité temporelle, le champ de l'étude est le plus souvent restreint aux salariés du secteur privé (la DSN n'ayant été étendue à l'ensemble des employeurs de la fonction publique que depuis 2022).

Pour mesurer les évolutions de salaire, les changements s'analysent sur deux années. Par ailleurs, le champ est réduit pour exclure les apprentis et les intérimaires. En effet, le salaire de ces catégories augmente très fortement à la prise de leur premier emploi stable : ils perturbent donc les résultats des catégories dans lesquelles ils sont très présents (jeunes, premiers dixièmes de revenus). En outre, on ne considère que les salariés présents au 31 décembre de l'année 2021 dont le contrat n'est pas terminé. On s'assure ainsi que le salaire de l'année 2021 ne contient pas de rémunération spécifique liée à une rupture de contrat. Afin d'étudier les évolutions salariales à deux ans des salariés mobiles, le champ est réduit pour exclure les salariés ayant changé plusieurs fois d'entreprise entre 2021 et 2023 ou en ayant changé en 2023. Les salariés mobiles de 2022 peuvent ainsi être comparés aux salariés étant restés dans leur entreprise après avoir effectué au moins une année complète après leur mobilité.

L'**enquête Emploi en continu (EEC)** est constituée d'un panel rotatif d'individus interrogés six trimestres consécutifs, afin notamment de définir leur 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, il est possible de comparer pour chaque enquêté sa position sur le marché du travail une semaine de référence à celle qu'il occupe un an plus tard.

En 2021, l'enquête Emploi a été profondément rénovée, 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.

Dans cette étude, l'analyse des mobilités est faite en définissant cette dernière comme une modification de l'entreprise employeur (SIREN), c'est-à-dire sans considérer les mobilités internes dans l'entreprise.

## ► Définitions

Le **volume de travail en équivalent temps plein (EQTP)** représente la quantité totale de charge de travail effectuée par les salariés, exprimée en unités standardisées où 1 EQTP correspond à un travail à temps plein sur une période donnée.

## ► Pour en savoir plus

- **Bonnet O., Georges-Kot S., Pora P.**, « Les contrats à durée limitée : trappes à précarité ou tremplins pour une carrière ? », in Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2019.
- **Bour R., Duquesne T., Fabre M., Sokhna N.-P.**, « Quelles sont les motivations des changements d'employeur, plus nombreux depuis la crise sanitaire ? », in Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2024.
- **Bour R., Fabre M., Brembilla L.**, « Davantage de salariés ont changé d'entreprise en 2022 qu'avant la crise sanitaire », in Emploi, chômage, revenus du travail, coll. « Insee Références », édition 2023.
- **Insee**, « La structure des salaires en 2022 – Enquête sur le coût de la main-d'œuvre et la structure des salaires (ECMOSS) », Insee Résultats, avril 2025.