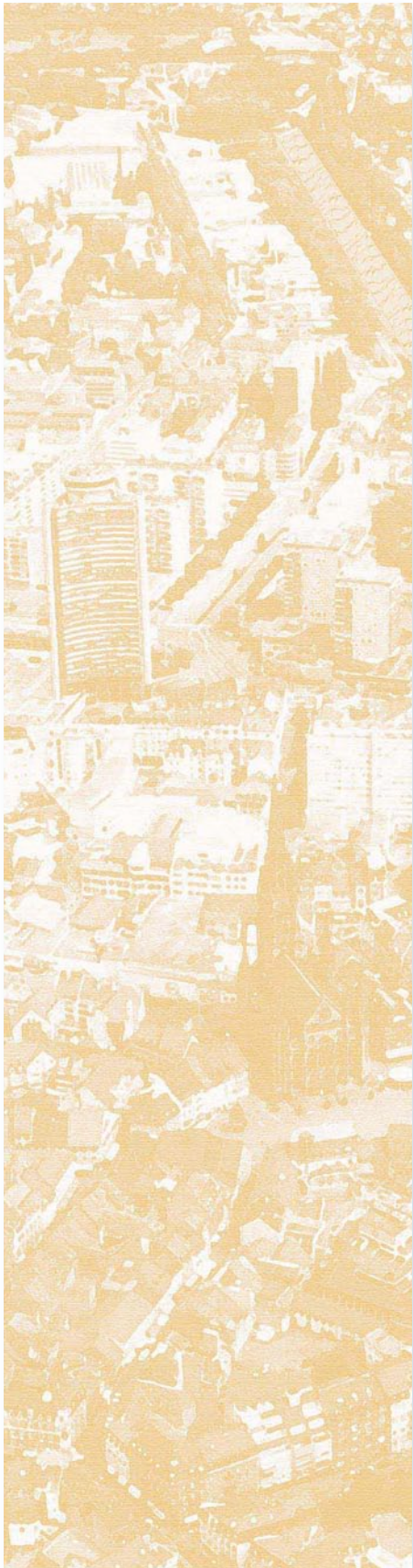


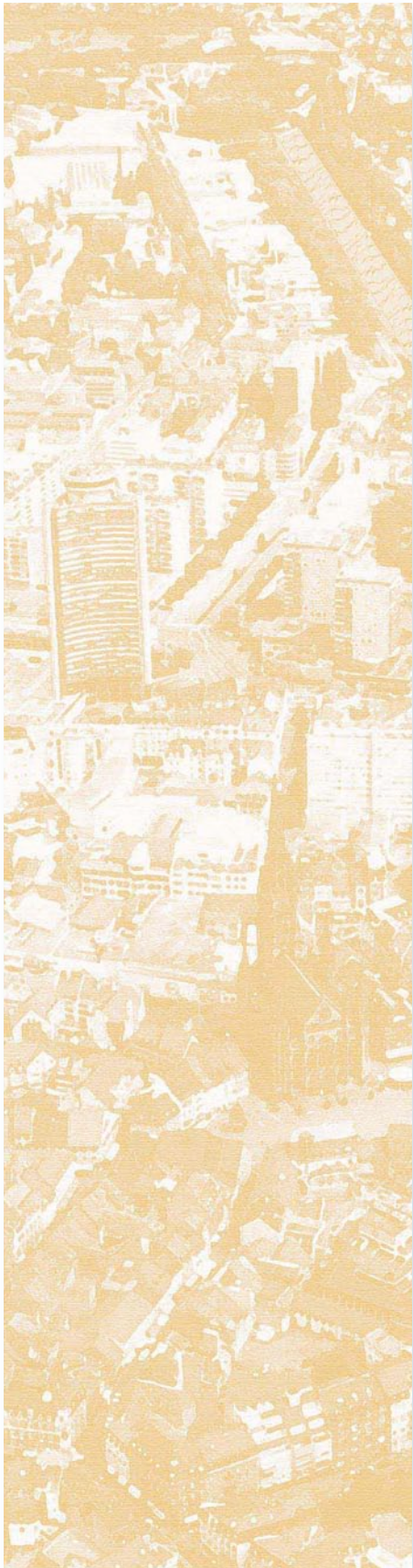


*Maison de l'Emploi
et de la Formation
du Pays de la région
mulhousienne*

Les mouvements d'emploi dans le Pays de la région mulhousienne depuis 1999



Mai 2008



*Maison de l'Emploi
et de la Formation
du Pays de la région
mulhousienne*

Enseignements de l'étude

La conjoncture économique a fortement influencé la situation de l'emploi dans le Pays de la région mulhousienne. Depuis 2002, les effectifs, notamment ceux de l'industrie, ont en effet sensiblement diminué avant de se redresser ces deux dernières années.

Ces évolutions globales cachent la réalité des « mouvements » de main d'œuvre entre, d'une part, les destructions de postes et, d'autre part, les créations. Or, ces mouvements modifient la structure globale de l'emploi par le biais du niveau de qualification, de la rémunération et de la nature des métiers.

Quels sont les emplois qui changent de main ? Quels sont les secteurs en voie de renouvellement rapide ? Quelle corrélation établir entre mouvements d'emplois, qualification et masse salariale ? Cette dynamique crée-t-elle des tensions sur le marché du travail ?

Chaque année, sur la totalité de la Région Mulhousienne, les employeurs déclarent 45 000 embauches pour environ 100 000 emplois.

Les services et le commerce subissent les plus fortes variations. Cela signifie beaucoup de destructions d'emplois mais encore plus de créations ; le secteur des services restant le moteur principal de la création d'emplois dans le Pays de la région mulhousienne.

L'industrie mulhousienne crée aussi des emplois ; elle génère ces dernières années **entre 4000 et 5000 recrutements** sans compter l'intérim auquel ont de plus en plus recours les employeurs notamment dans l'automobile. Or, les emplois industriels profitent aussi de la hausse de la qualification de la main d'œuvre constatée corrélativement à ces mouvements d'emplois.

Par le biais des dynamiques de créations / destructions, la Région Mulhousienne tend en effet à **accroître sa qualification** et à s'aligner sur le reste de la France même si, globalement, la part des ouvriers est encore nettement au dessus de la moyenne.

La masse salariale a augmenté alors même que les effectifs ont baissé de 2002 à 2005. Le vieillissement de la population active mais aussi l'augmentation du niveau de qualification expliquent sans doute cette évolution.

Ces mouvements s'accompagnent de tensions sur le marché du travail.

Même si les intentions d'embauche sont en hausse ces dernières années, certains métiers sont plus recherchés que d'autres comme les métiers relatifs à la vente, au tourisme et aux services ; les ouvriers de la construction et du bâtiment ; les fonctions sociales et médico-sociales.

Pour certains métiers, les employeurs éprouvent des **difficultés de recrutement**.

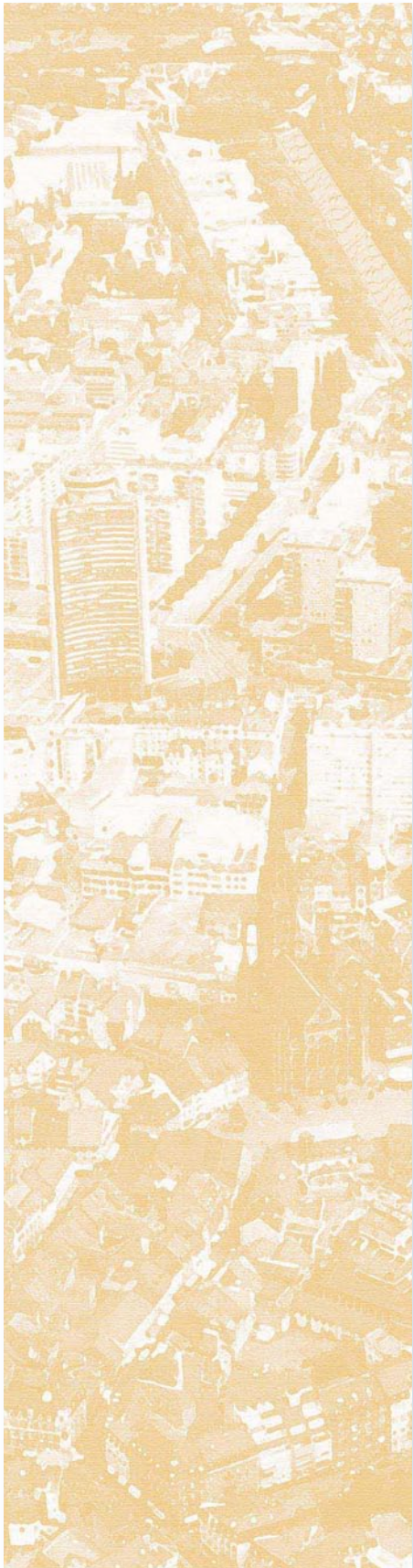
Il s'agit notamment des **métiers saisonniers** (qui recrutent des vendeurs, des cuisiniers, ...) et des missions réputées difficiles (serveurs, employés de maison, ...)

Les activités en forte croissance (sociale et médicale) éprouvent elles aussi des difficultés de recrutement lorsque les effectifs formés sont insuffisants ; c'est le cas des professions sociales et médico-sociales.

Les employeurs de la Région Mulhousienne ont besoin de cadres. Les projets d'embauche sont en forte augmentation et là aussi certaines difficultés de recrutement se posent dans plusieurs activités parmi lesquelles l'éducation (enseignement privé), l'hôtellerie, la restauration, le BTP, la santé et l'informatique.

L'analyse des flux de main d'œuvre au regard des qualifications et des métiers permet, pour la région mulhousienne, de poser les enjeux de l'évolution d'un marché du travail en perpétuel mouvement.

Des actions publiques sont possibles pour anticiper ces évolutions : promotion visant à améliorer l'image de certaines activités économiques voire de certains métiers et nouvelles offres de formation.



*Maison de l'Emploi
et de la Formation
du Pays de la région
mulhousienne*

Synthèse et étude technique

OBJET:

Le présent document constitue le rapport de l'étude sur les mouvements d'emploi dans le Pays de la région mulhousienne depuis 1999. La maîtrise d'ouvrage de cette étude est assurée par le Comité «Stratégie territoriale de l'Emploi» de la Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la région mulhousienne, dans le cadre de sa mission d'observation, d'anticipation et d'adaptation du territoire.

L'objectif général de l'étude est l'analyse des mouvements des emplois dans les entreprises pour mieux connaître l'évolution de la nature des emplois sur le territoire du Pays de la région mulhousienne.

Cette étude fera l'objet de plusieurs actualisations au cours de l'année 2008:

- la partie «analyse des métiers en tension et des difficultés de recrutement» doit faire l'objet d'une actualisation au printemps 2008 afin de tenir compte des derniers effectifs connus dans les filières de formation (année scolaire 2007/2008), ainsi que des remarques et améliorations apportées par la Chambre de Commerce et d'Industrie Sud Alsace Muhouse.

- l'analyse des Déclarations Uniques d'Embauche (source: Urssaf) sera approfondie dès réception de données qualitatives, qui permettront notamment d'avoir une vision détaillée et précise de la qualité des emplois créés dans le Pays de la région mulhousienne (typologie et durée des contrats, qualification des salariés embauchés).

SOMMAIRE

PARTIE 1 : Synthèse de l'étude.....	p.7
 PARTIE 2 : Etude technique	
Introduction.....	p.15
Quantifier les mouvements d'emploi dans le Pays de la région mulhousienne.....	p.17
A- L'évolution de l'emploi dans les 4 grands secteurs de l'économie du Pays de la région mulhousienne.....	p.17
B- L'évolution de l'emploi dans le secteur de l'industrie.....	p.21
C- L'évolution de l'emploi dans le secteur des services.....	p.26
D- L'évolution de l'emploi dans les secteurs du commerce et de la construction.....	p.31
Dernières tendances du marché de l'emploi dans le Pays de la région mulhousienne.....	p.39
Qualifier les mouvements d'emploi dans le Pays de la région mulhousienne.....	p.42
A- L'évolution de la qualité de l'emploi dans les 4 grands secteurs de l'économie du Pays de la région mulhousienne.....	p.44
B- L'évolution de la qualité de l'emploi dans le secteur de l'industrie.....	p.51
C- L'évolution de la qualité de l'emploi dans le secteur des services.....	p.56
Synthèse générale.....	p.62
Dernières tendances du marché de l'emploi dans le Pays de la région mulhousienne.....	p.63
Analyse des métiers en tension et des difficultés de recrutement.....	p.67
Tensions sur le marché du travail.....	p.68
Besoins en main d'oeuvre.....	p.70
Annexes.....	p.77

SYNTHESE

Un secteur en déclin peut créer des emplois ! Paradoxe ? Pas vraiment car l'importance des diminutions et des augmentations est bien plus élevée que les évolutions nettes de l'emploi.

Si globalement, nous observons que le solde d'emplois augmente ou diminue, nous ne percevons pas la « face cachée » de cette dynamique ; des secteurs et des établissements détruisent et créent simultanément des emplois. Les services aux particuliers, les commerces apparaissent nettement plus « dynamiques » que l'industrie ou la construction. Mais même les industries en déclin créent des emplois. Lesquels ? Pour quels niveaux de qualification ?

L'intérêt d'une approche « dynamique » est de mesurer l'importance des variations d'emplois et d'entrevoir les évolutions qualitatives de ces fluctuations sur le marché local. Par quoi se traduisent ces dynamiques, par plus de qualifications, par une évolution des « métiers » ?

L'étude tente d'y apporter une réponse concrète. Sur un marché local de l'emploi, cette connaissance fine des variations est fondamentale. Elle permet de mieux ajuster l'offre à la demande avec à la clef une meilleure fluidité du marché local du travail, gage de croissance économique.

1. Davantage de variations d'emplois dans le commerce et les services aux entreprises.

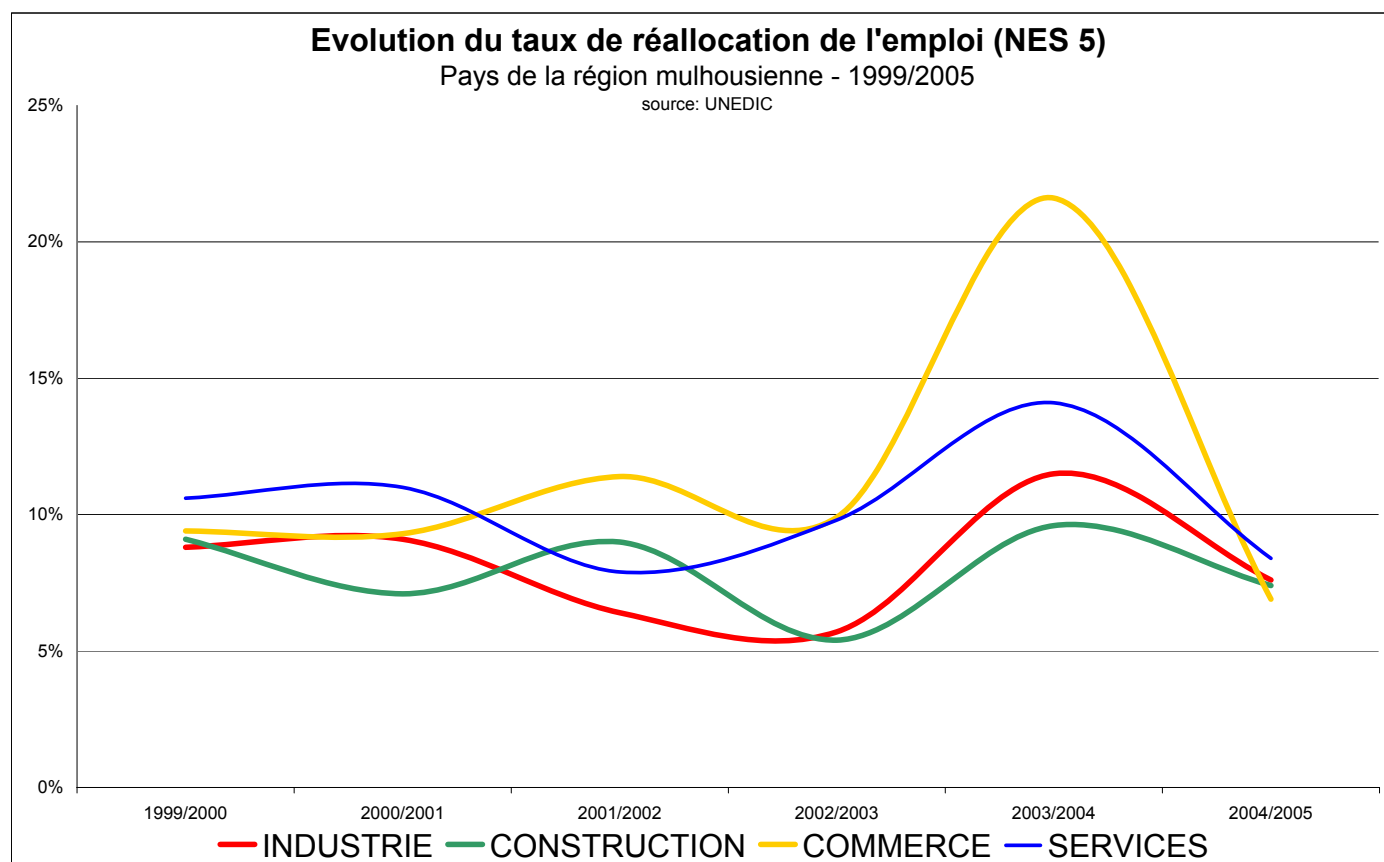
1.1. Les services et le commerce subissent les plus fortes variations

En moyenne chaque année, un salarié du secteur privé sur 10 change d'emploi dans le Pays de la région mulhousienne, soit 9000 personnes : 9000 personnes qui démissionnent, mutent, mettent fin à leur mission, ou sont licenciés). Simultanément, on mesure quelque chaque année 45000 déclarations d'embauche pour un stock d'emploi d'à peine 100 000.

On mesure ainsi un taux de réallocation en additionnant les taux d'augmentation et les taux de diminution de l'emploi. Plus il y a de variation, à la hausse comme à la baisse, plus le taux de réallocation est élevé. Plus ce dernier est élevé plus le secteur peut être considéré comme « dynamique » (plus d'embauches et plus de destructions, plus d'évolution de la qualification de la main d'œuvre).

Les services et plus particulièrement le commerce offrent les taux de réallocation les plus élevés bien que le « turnover » concerne beaucoup plus les emplois peu qualifiés et relativement précaires. A l'inverse, l'industrie et la construction présentent une plus grande stabilité.

SYNTHESE



Le taux de « réallocation » additionne indifféremment les destructions et les créations d'emplois.

1.2. L'industrie crée aussi des emplois

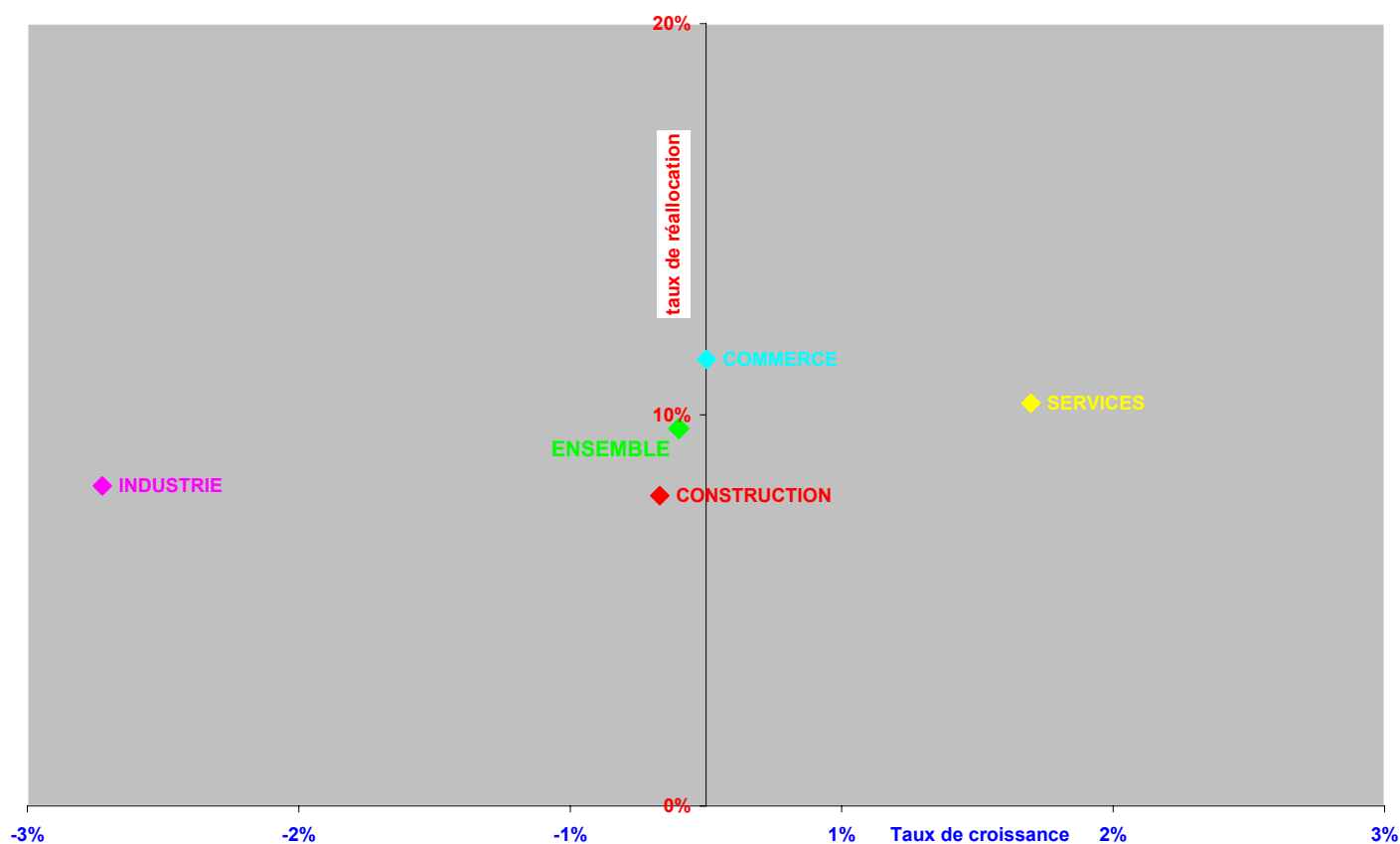
Deux évolutions intéressantes cassent l'idée selon laquelle le secteur de l'industrie « perd des emplois ».

1° si globalement le solde est négatif, les industries présentes sur le Pays de la région mulhousienne offrent des emplois. L'ensemble des établissements relevant du secteur industriel a généré en 2006 plus de 5000 déclarations d'embauches, soit plus de 10 % du total.

L'industrie automobile pèse bien sûr beaucoup compte tenu de sa présence sur le territoire (plus du quart des déclarations dans l'industrie).

2° certaines industries apparaissent à la fois dynamique et en croissance ; elles créent et offrent beaucoup plus d'emplois que dans d'autres types de productions. Il en est ainsi de l'industrie de biens de consommation qui recouvrent principalement l'édition, l'imprimerie (...), les industries des équipements du foyer (...).

SYNTHESE



Position des secteurs industriels en fonction du croisement entre croissance des effectifs (en abscisse et taux de réallocation en ordonnée).

SYNTHESE

2. Le marché de l'emploi du Pays de la région mulhousienne est de plus en plus dynamique.

Il y a de plus en plus de destructions mais aussi de plus en plus de créations d'emplois. A priori, cela semble logique compte tenu de la tertiarisation de l'économie du Pays de la région mulhousienne.

Cette tendance est corroborée par l'évolution des embauches. On embauche de plus en plus ces dernières années.

NES5	2002	2003	2004	2005	2006	3 trimestres en 2007
Industrie	6 495	5 017	4 547	5 189	3 797	2 729
<i>part du total annuel</i>	14,3%	11,6%	9,8%	10,7%	8,1%	7,6%
Services	27 272	26 911	31 150	32 428	32 522	24 779
<i>part du total annuel</i>	59,9%	62,4%	67,3%	67,0%	69,0%	68,9%
Commerce	9 167	8 505	7 922	7 713	7 688	6 073
<i>part du total annuel</i>	20,1%	19,7%	17,1%	15,9%	16,3%	16,9%
Construction	2 475	2 379	2 429	2 528	2 758	2 303
<i>part du total annuel</i>	5,4%	5,5%	5,2%	5,2%	5,9%	6,4%
TOTAL	45 504	43 128	46 307	48 370	47 112	35 963

source: DUE-URSSAF

On observe une augmentation de 6,3% du nombre de DUE (Déclarations Uniques d'Embauche) sur la période 2002/2005. C'est le secteur des services qui porte cette croissance : les services représentent en 2005 deux embauches sur trois !

Le secteur de l'industrie connaît une forte baisse du nombre de DUE, baisse qui se répercute logiquement sur la part de ce secteur dans l'ensemble des embauches. On peut d'ailleurs d'ores et déjà dire que la part de l'industrie dans l'emploi total de la Pays de la région mulhousienne va continuer à baisser.

Le secteur du commerce voit aussi son volume de DUE baisser sur la période d'environ 16%. Il représente encore cependant le secteur le plus créateur d'emplois après les services.

Le secteur de la construction a quant à lui connu une croissance régulière du volume des DUE enregistrées. Sa part dans la création d'emplois totale est restée stable autour de 5%.

L'augmentation de la création d'emplois est sans doute le signe d'une reprise de l'emploi.

SYNTHESE

3. Les mouvements d'emplois se traduisent globalement par une meilleure qualification

Plusieurs indicateurs nous montrent, par analogie, une tendance à l'augmentation de la qualification de la main d'œuvre : l'évolution des catégories socio - professionnelles embauchées d'une part, la rémunération des embauches d'autre part.

3.1.1. Les créations d'emplois concerneraient plutôt les « CSP + »

Par le biais des dynamiques de créations / destructions, la région mulhousienne tend « accroître sa qualification » et à s'aligner sur le reste de la France, même si globalement, la part des ouvriers est encore nettement au dessus de la moyenne nationale (plus de 30% contre 19%).

Cette évolution concerne aussi l'industrie où les effectifs des cadres et professions intermédiaires ont augmenté, leur part passant de 29 à 35 % entre 1999 et 2005. (hors PSA). Une analyse détaillée de l'évolution des catégories socioprofessionnelles montre que les emplois détruits seraient plutôt des emplois peu qualifiés correspondant à la catégorie « ouvriers non qualifiés », qui chute de 5% dans la période étudiée.

Sans doute, est-ce la conséquence des fermetures d'usines subies ces dernières années mais il s'agit aussi probablement d'une tendance lourde en faveur des industries à plus haute valeur ajoutée.

Categorie Socioprofessionnelle	1999	2002	2005	taux de croissance moyen
Chefs d'entreprises , Cadres et professions intellectuelles supérieures	8479	9601	9872	2,2%
Professions intermédiaires	19132	21794	22233	2,2%
Employés	28562	31774	32833	2,0%
Ouvriers non qualifiés	13938	15319	11750	-2,4%
Ouvriers qualifiés	19024	18794	19749	0,5%
Apprentis et stagiaires	3138	2666	2653	-2,4%
TOTAL	92273	99948	99090	1,0%
<i>secret statistique:</i>	<i>13904</i>	<i>16265</i>	<i>14641</i>	

source: DADS-INSEE

SYNTHESE

3.1.2. Des emplois mieux rémunérés

Alors que les effectifs ont diminué, la masse salariale a augmenté.

La masse salariale dans les entreprises relevant du secteur des services a augmenté de plus de 10%. Dans l'industrie, alors que les effectifs diminuaient de 11%, la masse salariale a néanmoins augmenté.

A quoi est due cette évolution ? On peut y voir l'effet au moins partiel de deux grandes tendances

- Celui du vieillissement de la population active,
- Celui de l'augmentation de la qualification de la main d'œuvre.

	Taux d'évolution de la masse salariale 2000/2005	Taux d'évolution des effectifs 2000/2005
Ensemble	7,2%	-3,8%
Industrie	-1,8%	-10,3%
Services	10,6%	-1,7%
Construction	5,3%	-2,3%
Commerce	13,0%	2,0%

	Smic mensuel brut en euros (169h/mois)
2000	1 082,6 €
2001	1 357,07 €
2002	1 286,09 €
2003	1 215,11 €
2004	1 154,27 €
2005	1 127,23 €
taux d'évolution	4,1%

source: URSSAF

SYNTHESE

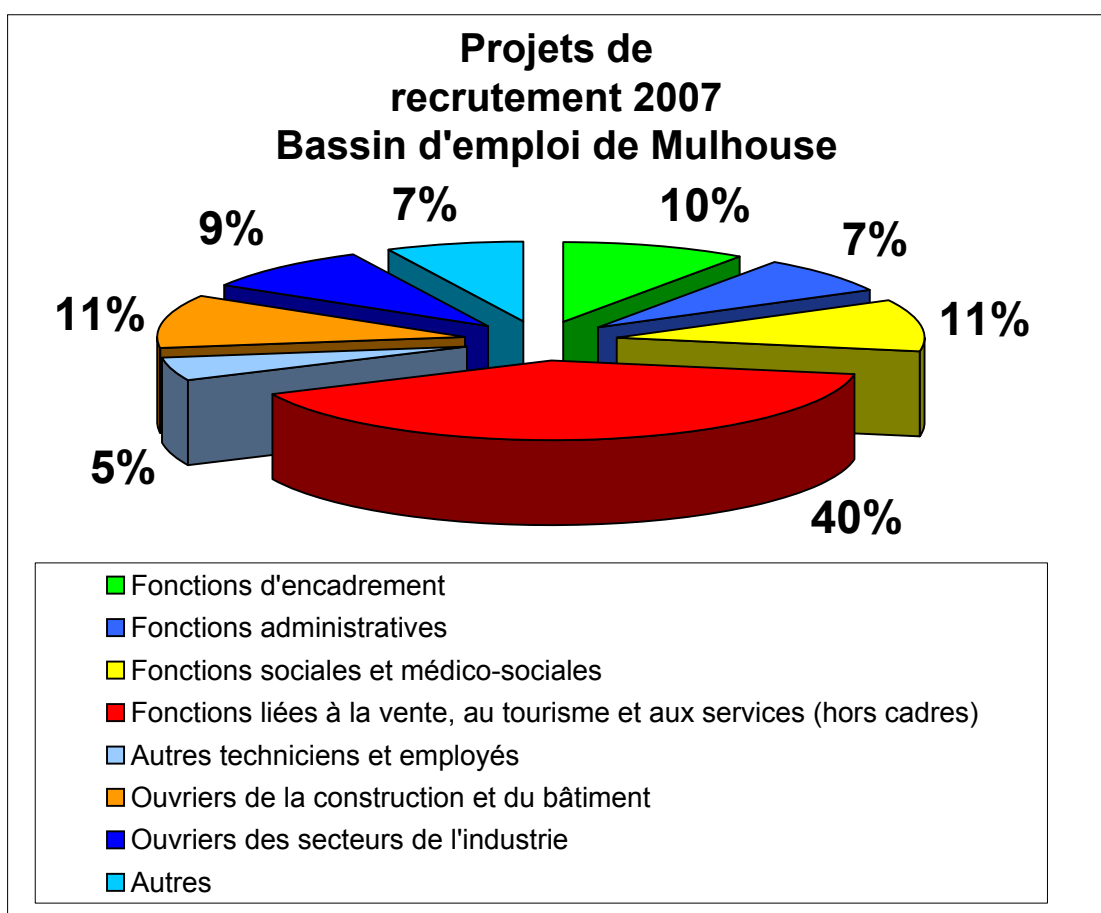
4. Des tensions sur le marché du travail

4.1. Des intentions d'embauches qui profitent surtout aux domaines de la vente, du tourisme et des services

Dans le bassin d'emploi, les intentions d'embauches sont en hausse (+3,3% en 2007, +6,4% en 2006) mais se concentrent sur certains secteurs et certains métiers.

Les profils les plus recherchés par les employeurs sont :

- Les métiers relatifs à la vente, au tourisme et aux services
- Les ouvriers de la construction et du bâtiment.
- Les fonctions sociales et médico-sociales



4.2. Des besoins croissants de cadres qualifiés

Les projets d'embauches de cadres se sont fortement accrus en 2007 (+ 90% !) après, il est vrai, une stagnation en 2005 et 2006 ; ils représentent 10 % des intentions d'embauches du bassin de Mulhouse (17% en Alsace).

SYNTHESE

On demande ainsi beaucoup de cadres commerciaux, de cadre technique de l'industrie, de cadres administratifs, comptables et financiers.

Mais le besoin accru de cadre concerne tous les secteurs et trouve son explication dans la hausse générale de la qualification de la main d'œuvre mais aussi du besoin de remplacement des « papy boomers », une génération arrivée sur le marché du travail vers les années 60 et 70.

Dans ce contexte, certaines difficultés de recrutement sont exprimées. Elles concernent plusieurs secteurs d'activités parmi lesquels, l'éducation (enseignement privé), l'hôtellerie et la restauration, le BTP, la santé et l'informatique.

4.3. Des besoins non satisfaits dans le domaine de la construction et pour certains métiers « difficiles » (représentants, serveurs, employés de maison)

Posent des difficultés de recrutement dans le bassin d'emplois de Mulhouse :

- o Les missions saisonnières (vendeurs d'articles de sports, d'un libre service, cuisiniers...)
- o Les métiers réputés difficiles qui comprennent ceux requis pour le secteur du bâtiment, de la construction (ouvriers qualifiés et cadres techniques) ou les services à la personne (employés de maison par exemple)
- o Les métiers relevant de secteurs en croissance (santé, sociale) pour lesquels les personnes qualifiées sont en nombre insuffisant.
- o Certaines professions commerciales (représentant, VRP, employés de banque)

5. Des actions pour anticiper les évolutions du marché du travail.

Compte tenu des besoins exprimés de main d'œuvre et des difficultés de recrutement pour certains métiers et activités, quelques pistes mériteraient d'être creusées.

Certaines relèvent directement de la décision des entreprises (promotion interne, fidélisation de la main d'œuvre pour renforcer l'attractivité de certains métiers et faciliter les recrutements dans ces domaines).

D'autres en revanche sont du ressort de l'intervention publique locale : promotion territoriale par des actions de marketing ciblées (activités économiques de la région mulhousienne, qualité de l'environnement économique, ...) ; offre de formation tenant compte des perspectives de croissance de certains secteurs et par conséquent des besoins croissants de compétences dans les domaines de l'énergie, du génie civil, du génie climatique, de la construction intégrant certaines exigences environnementales (matériaux de construction, toitures végétalisées, techniques de récupération des eaux pluviales, intégration architecturale d'équipements de production d'énergie renouvelable...) et dont le potentiel de développement à moyen long terme paraît important.

INTRODUCTION

1- Le cadre de l'étude

En 2006, La Maison de l'Emploi et de la Formation du Pays de la région mulhousienne a confié à l'Agence d'Urbanisme une mission d'observation de l'économie, de l'emploi et de la formation. En parallèle, deux études lui ont aussi été confiées : l'une sur la logistique, l'autre sur les mouvements d'emploi.

Dans le cadre de sa mission de prospective économique auprès de la Maison de l'Emploi, le Technopole Mulhouse, par extrapolation des observations faites par l'INSEE sur le territoire français (Monsieur Richard Duhautois, division des synthèses des statistiques d'entreprises), a émis l'hypothèse qu'à l'échelle du bassin d'emploi de Mulhouse, tous les ans, environ 11 000 emplois seraient créés, et environ 11 000 emplois seraient détruits. L'objectif initial de l'étude consiste à analyser les mouvements des emplois dans les entreprises pour mieux connaître l'évolution de la nature des emplois sur le territoire de la Pays de la région mulhousienne :

- Quels sont les secteurs concernés par les destructions/créations d'emploi ?
- Que nous révèlent ces analyses sur l'évolution de l'emploi dans la Pays de la région mulhousienne?

Il s'agit donc bien d'ausculter les mouvements de créations et de destructions d'emploi dans les secteurs d'activité et de les caractériser : quelle est donc l'évolution de l'emploi dans la Pays de la région mulhousienne ? S'oriente-t-on vers des métiers plus qualifiés ? Le recrutement est-il facile, l'aire de recrutement est-elle locale ou au contraire est-elle diffuse ? Quels sont les métiers en tension ? Quelle est la nature du lien entre créations d'emploi et création d'entreprises ? Quels sont les impacts sur la formation dans la Pays de la région mulhousienne ? Assiste-t-on à une croissance de la masse salariale ?

Autant de questions auxquelles l'étude tentera de répondre.

2- Méthodologie

En raison des contraintes imposées par les bases de données, nous proposons de procéder aux analyses chiffrées sur la période 1999/2005, voire 2000/2005 dans certains cas. C'est une période assez mauvaise pour l'emploi dans le Pays de la région mulhousienne, notamment dans le secteur industriel. Elle se caractérise donc par des mouvements d'emploi très forts. Paradoxalement, c'est une période très intéressante à étudier puisque, si le solde créations/destructions d'emploi est négatif, il témoigne avant tout d'une mutation de l'économie locale d'un système traditionnel assez inerte basé sur une industrie lourde à une économie plus fragmentée et dominée par les services.

Nous proposons donc d'axer la première partie de l'étude sur une application adaptée au Pays de la région mulhousienne de la méthodologie mise en place par Monsieur Richard DUHAUTOIS, dans l'article « les créations nettes d'emploi : la partie visible de l'iceberg » :

- « les augmentations et les diminutions brutes d'emploi sont mesurées par les variations annuelles de l'emploi, en distinguant les flux positifs et les flux négatifs ». Pour un secteur, le nombre des augmentations brutes entre $n-1$ et n est égal à la somme des emplois créés dans les entreprises où l'emploi a augmenté, et inversement pour le nombre des diminutions brutes.

- $\text{taux d'augmentation} = \frac{\text{augmentations d'emploi du 31/12/n-1 au 31/12/n}}{\text{moyenne des effectifs à ces deux dates}}$

- $\text{taux de diminution} = \frac{\text{diminutions d'emploi du 31/12/n-1 au 31/12/n}}{\text{moyenne des effectifs à ces deux dates}}$

- la réallocation brute d'emploi est définie par la somme des augmentations brutes et des diminutions brutes d'emploi entre $n-1$ et n .

- le taux de réallocation est égal à la somme brute du taux d'augmentation et du taux de diminution ».

- la croissance nette est égale à la différence entre taux d'augmentation et taux de diminution.

L'analyse de l'évolution du taux de réallocation par secteur (NES5) permet de voir les dynamiques de mouvements d'emploi. L'analyse comparée de l'évolution de la croissance nette, du taux de réallocation et des stocks moyens permet de voir les dynamiques de créations/destructions d'emploi par secteur. En effet, selon l'INSEE, « l'essentiel des réallocations d'emplois qui s'effectuent chaque année a lieu au sein de chaque secteur d'activité plutôt qu'entre secteurs : une augmentation de l'emploi est presque toujours compensée par une diminution dans une autre entreprise appartenant au même secteur d'activité ».

Nous avons opté pour une analyse pouvant descendre jusqu'au niveau NES 16 voire NES 36 ou NAF 220 pour certains secteurs (commerce et construction), ce qui nous permettra d'avoir un niveau d'analyse à peu près équivalent pour chaque secteur. Cependant, en raison de la taille des effectifs de salariés, notre analyse portera principalement sur les secteurs de l'Industrie et des Services.

La deuxième partie consistera en une analyse comparée de l'évolution des volumes de Déclarations Uniques d'Embauche, de la masse salariale, des catégories socioprofessionnelles et de l'âge des salariés. Il s'agira d'essayer de caractériser les mouvements d'emploi, notamment les créations d'emploi, pour déterminer les secteurs dynamiques, et surtout la durabilité et la qualité des emplois créés.

En revanche, en raison de l'indisponibilité de certaines données qualitatives sur la nature des emplois créés, notamment les types de contrat, nous ne sommes pas en capacité pour le moment de travailler en profondeur sur la qualité des emplois créés (évolution des contrats, de la qualification des salariés). Nous proposons donc pour l'instant de procéder à une analyse « par analogies » qui nous permettrait de caractériser l'évolution des mouvements d'emploi.

Ces analogies sont :

- évolution des catégories socioprofessionnelles = évolution des niveaux de qualification
- évolution comparée des effectifs et des DUE = évolution de la qualité de l'emploi (emploi durable/emploi précaire)
- évolution comparée de l'âge des salariés et de la masse salariale = évolution récente des niveaux de qualification et des besoins d'une main d'œuvre très spécialisée.

Quantifier les mouvements d'emploi dans le Pays de la Région mulhousienne

A- L'évolution de l'emploi dans les quatre grands secteurs de l'économie du Pays de la Région mulhousienne

1- Evolution des effectifs moyens entre 1999 et 2005

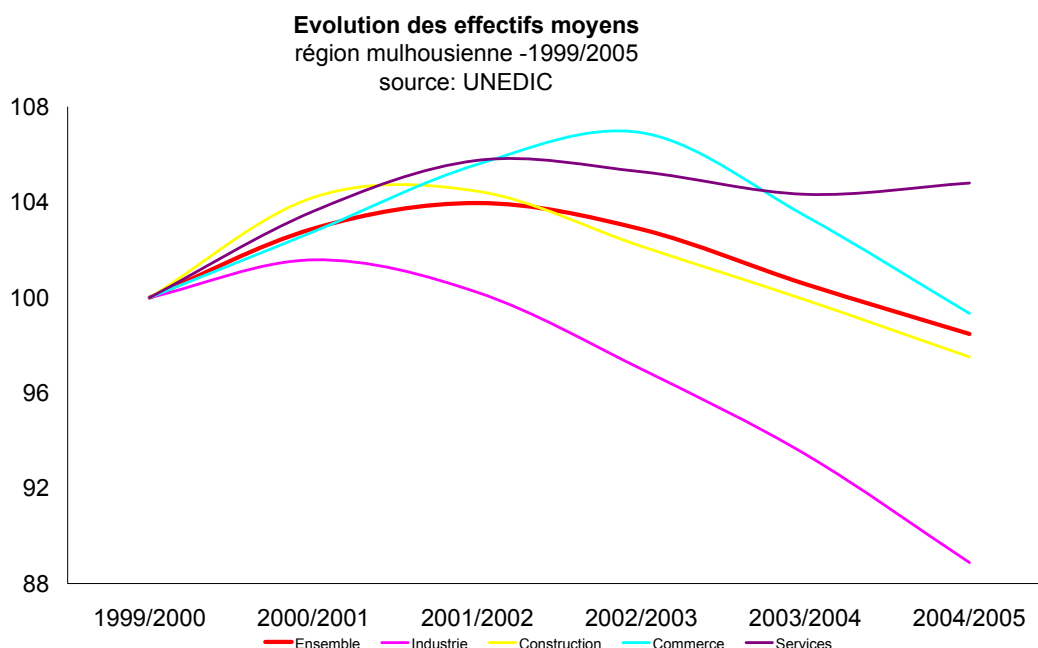
	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	solde
Ensemble	89 412	92 003	92 962	91 978	89 917	88 048	-1 365
Industrie	26 869	27 295	26 927	26 062	25 102	23 881	-2 988
Construction	6 485	6 758	6 774	6 624	6 478	6 323	-162
Commerce	16 645	17 106	17 577	17 797	17 215	16 535	-111
Services	39 414	40 844	41 684	41 495	41 122	41 309	1 895

Source: UNEDIC

La baisse de l'emploi salarié privé dans le Pays de la région mulhousienne a démarré en 2002. Dans le détail, les fortes pertes d'emploi dans l'industrie ne sont pas entièrement compensées par les autres secteurs, notamment le secteur des services.

L'évolution historique des secteurs est assez hétérogène :

- le secteur de l'industrie amorce une baisse de ses effectifs dès 2001. La baisse est forte et surtout régulière.
- Après avoir connu une croissance assez forte entre 1999 et 2001, le secteur de la construction voit ses effectifs commencer à baisser, baisse qui va en s'aggravant jusqu'à 2005.
- Le secteur du commerce a vu ses effectifs croître jusqu'en 2003, puis baisser jusqu'en 2005.
- Le secteur des services a lui connu une croissance irrégulière mais continue de voir augmenter ses effectifs dans la période étudiée.



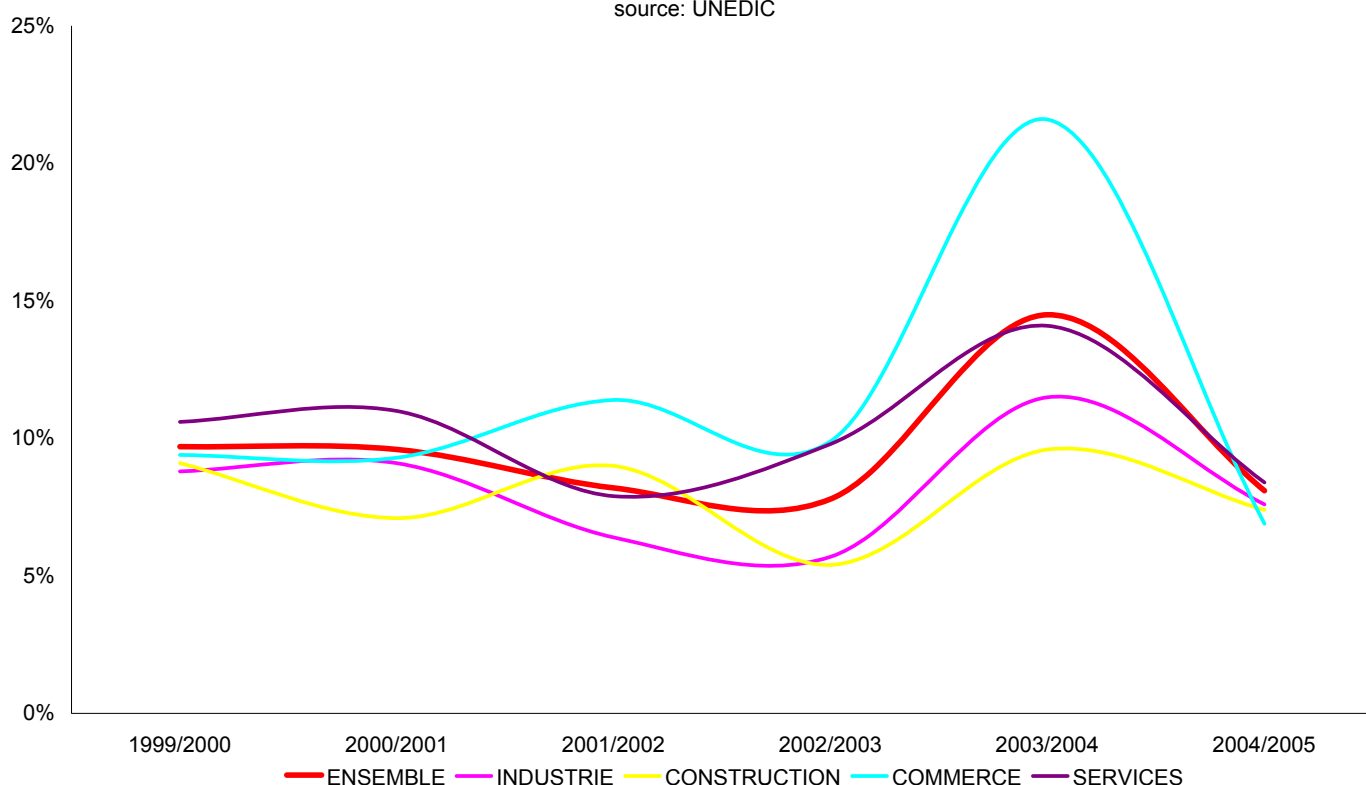
2- Evolution du taux de réallocation et de la croissance nette de l'emploi entre 1999 et 2005

a- Evolution du taux de réallocation

Le taux de réallocation est calculé en additionnant les valeurs absolues du taux d'augmentation et du taux de diminution de l'emploi. Il permet donc de mettre en lumière la stabilité de l'emploi dans les secteurs.

En moyenne, tous les ans 1 salarié du secteur privé sur 10 change d'emploi dans le Pays de la région mulhousienne, ce qui représente environ 9000 personnes. Ce constat est légèrement différent si l'on s'intéresse au détail des secteurs. Ainsi les mouvements d'emploi sont plus forts dans les secteurs du commerce et des services. Au contraire, la stabilité de l'emploi est plus forte dans les secteurs de la construction et de l'industrie. Cette plus grande stabilité dans l'occupation des emplois dans l'industrie rejoint les observations de l'INSEE au plan national.

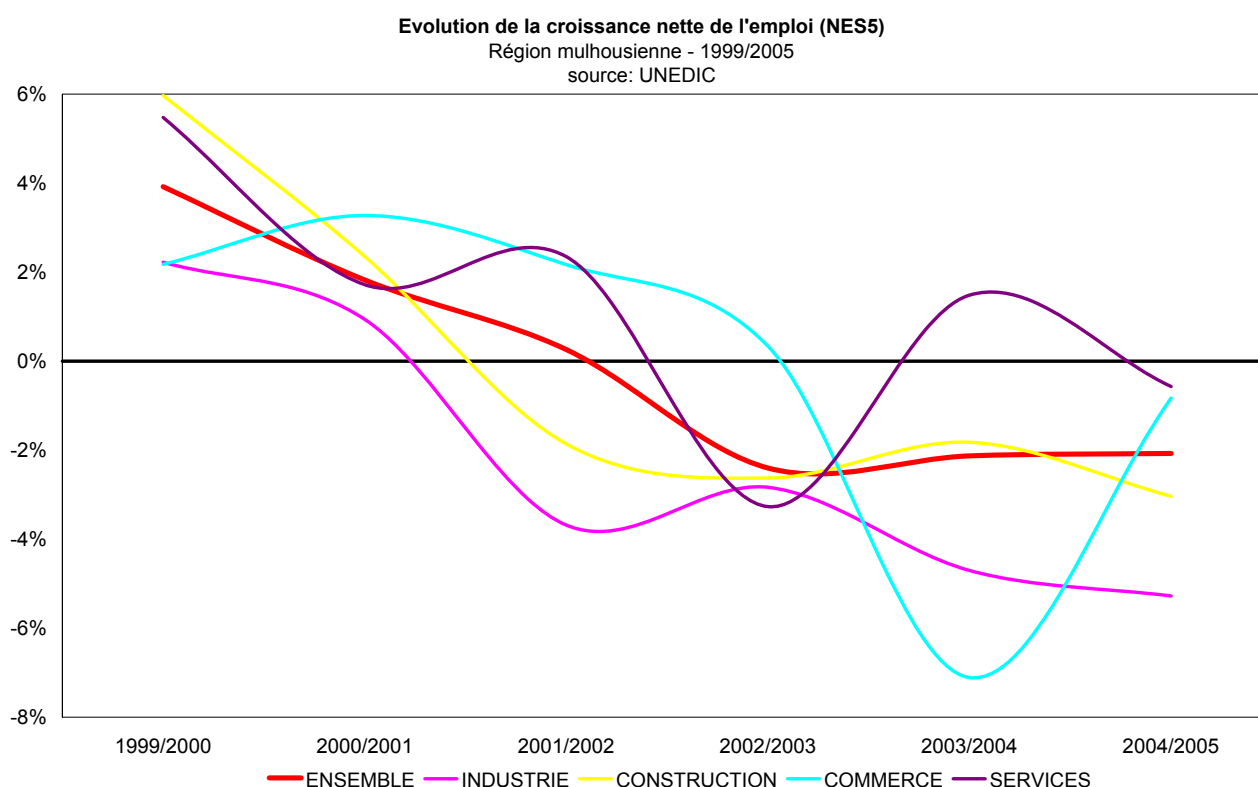
Evolution du taux de réallocation de l'emploi (NES 5)
Région mulhousienne - 1999/2005
source: UNEDIC



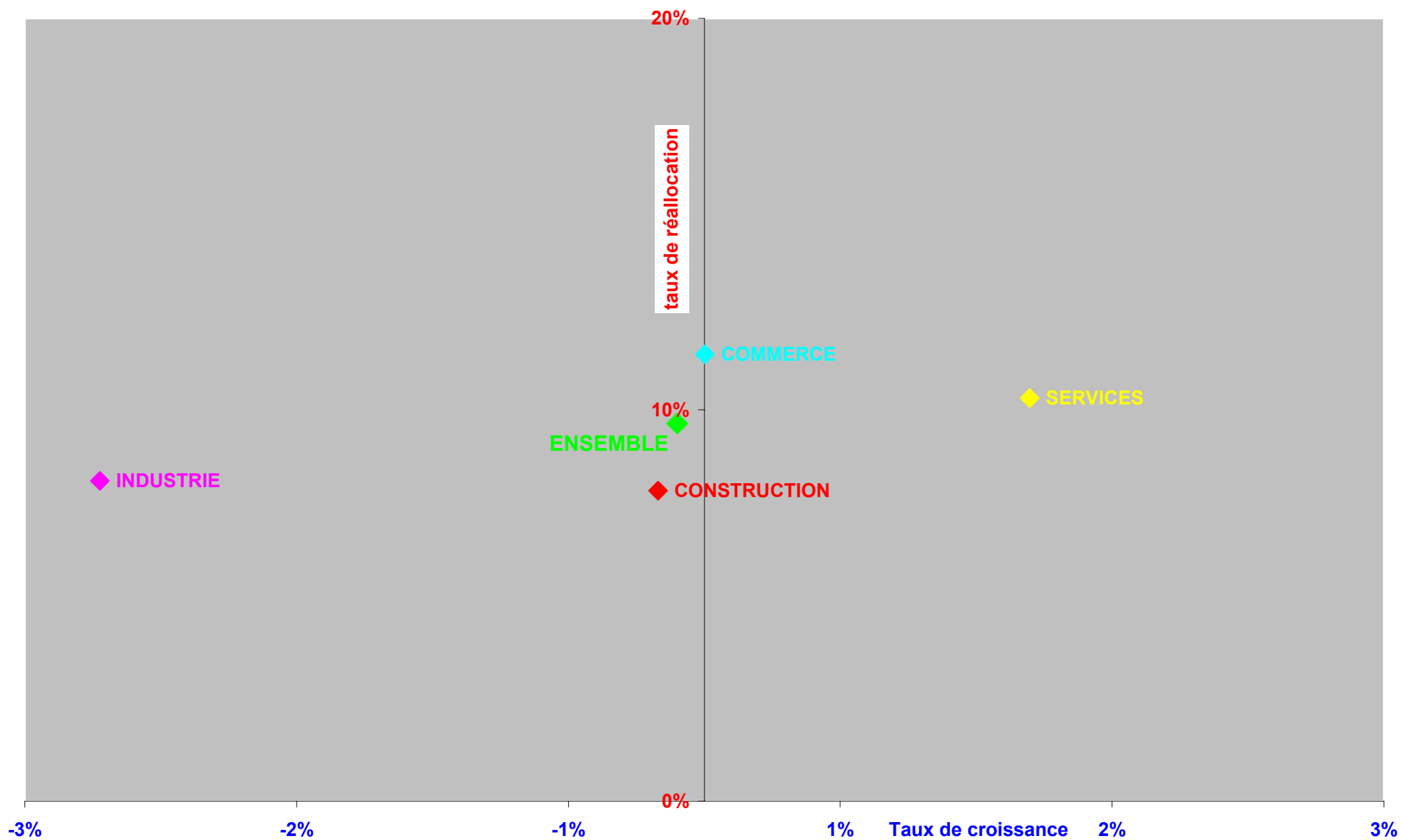
b- Evolution du taux de croissance nette

Le taux de croissance nette de l'emploi permet de caractériser les mouvements d'emploi en fonction de la balance création/destruction d'emploi. On s'aperçoit ainsi que la croissance de l'emploi dans le Pays de la région mulhousienne est négative depuis 2002 de 2% en moyenne, soit une perte d'emplois évaluée à environ 450 personnes par an.

L'analyse permet aussi de confirmer que c'est bien le secteur de l'industrie qui est le principale responsable de la baisse de l'emploi salarié privé dans le Pays de la région mulhousienne, avec une croissance négative d'environ 4,5% par an depuis 2001. On s'aperçoit aussi en détail que cette crise industrielle a impacté tous les autres secteurs de l'économie mulhousienne.



Cependant si les grandes tendances dessinent un portrait assez négatif de l'évolution de l'emploi dans le Pays de la région mulhousienne, une analyse à un niveau plus détaillé nous permettra de mettre en avant des secteurs dynamiques. Si le Pays de la région mulhousienne détruit des emplois, il en crée aussi.



B- L'évolution de l'emploi dans le secteur de l'Industrie

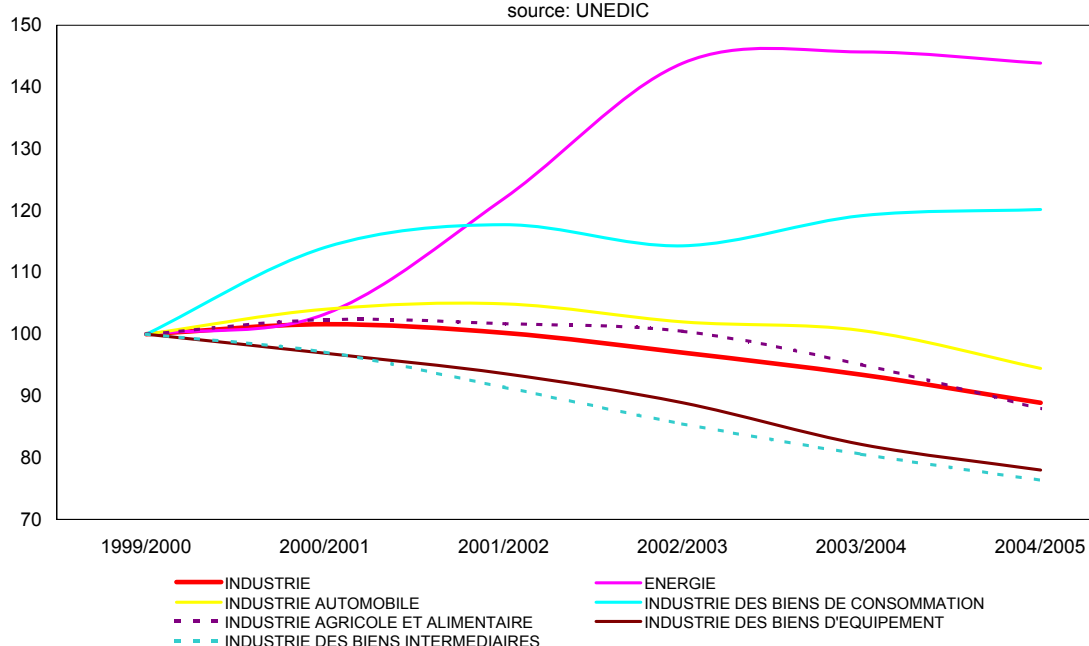
1- Evolution des effectifs moyens entre 1999 et 2005 (UNEDIC - NES16)

	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	Solde
INDUSTRIE	26 869	27 295	26 927	26 062	25 102	23 881	-2 988
ENERGIE	139	144	170	200	203	200	61
INDUSTRIE AUTOMOBILE	12 117	12 606	12 709	12 354	12 186	11 443	-674
INDUSTRIE DES BIENS DE CONSOMMATION	1 432	1 633	1 686	1 637	1 707	1 721	289
INDUSTRIE AGRICOLE ET ALIMENTAIRE	2 318	2 372	2 357	2 328	2 203	2 038	-280
INDUSTRIE DES BIENS D'EQUIPEMENT	3 458	3 351	3 237	3 074	2 840	2 697	-761
INDUSTRIE DES BIENS INTERMEDIAIRES	7 406	7 191	6 770	6 328	5 965	5 655	-1 751

Source: UNEDIC

Le secteur de l'industrie, on l'a vu, a connu entre 1999 et 2005 des pertes d'effectifs assez lourdes. On s'aperçoit cependant que les différentes branches le composant n'ont pas toutes suivi le même chemin. Ainsi, les secteurs de l'énergie et de l'industrie des biens de consommation sont identifiés ici comme des secteurs dynamiques et créateurs d'emploi. Ce sont toutefois des « niches » de dynamisme au sein du secteur de l'industrie : le secteur de l'énergie comptabilise selon l'UNEDIC 200 salariés en 2005, soit...0,9% environ de l'ensemble de l'emploi dans l'industrie. Le secteur de l'industrie des biens de consommation est lui un peu plus représentatif (7,2%).

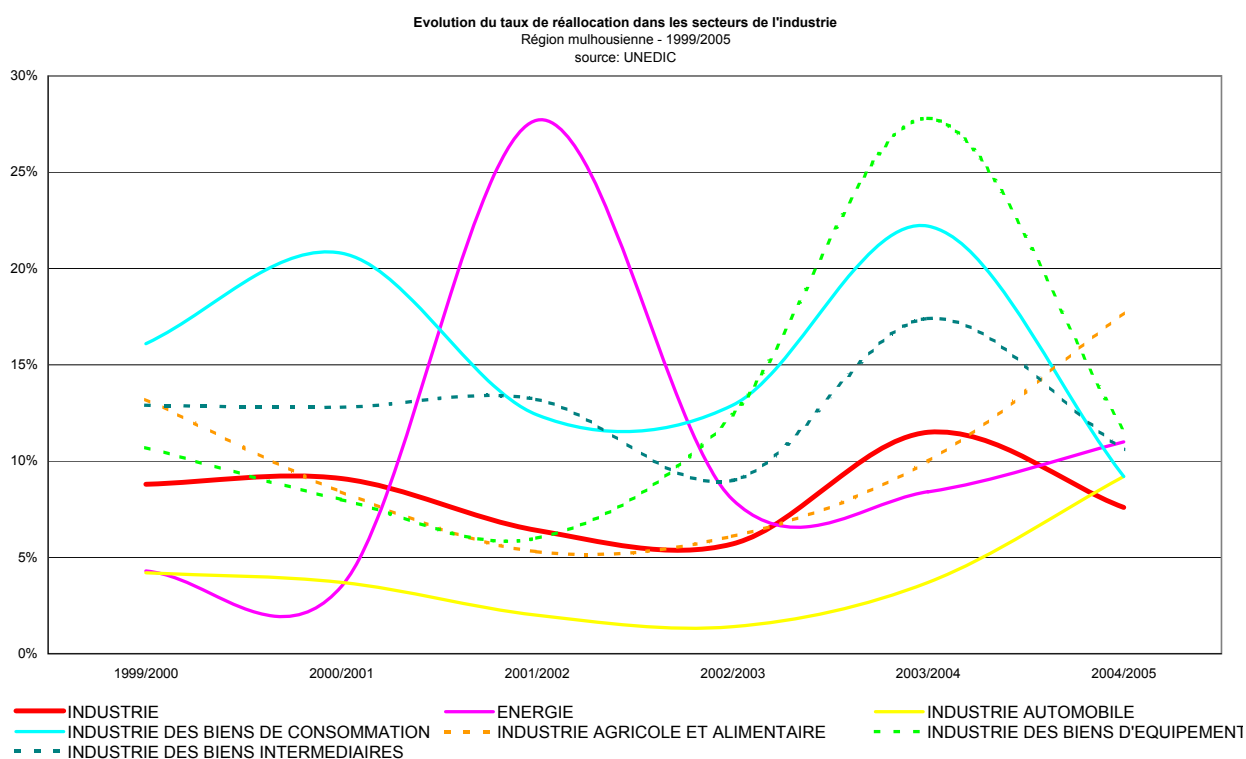
Evolution des effectifs moyens dans l'industrie
région mulhousienne - 1999/2005
source: UNEDIC



2- Evolution du taux de réallocation et de la croissance nette de l'emploi entre 1999 et 2005

a- Evolution du taux de réallocation

La stabilité de l'emploi dans le secteur de l'industrie analysée plus haut cache de grandes disparités entre les différentes branches de ce dernier. Le taux de réallocation des secteurs les plus petits en terme d'effectifs est plus élevé que ceux des gros secteurs : l'industrie automobile se caractérise, jusqu'en 2004 cependant, par un taux de réallocation inférieur à 5%.

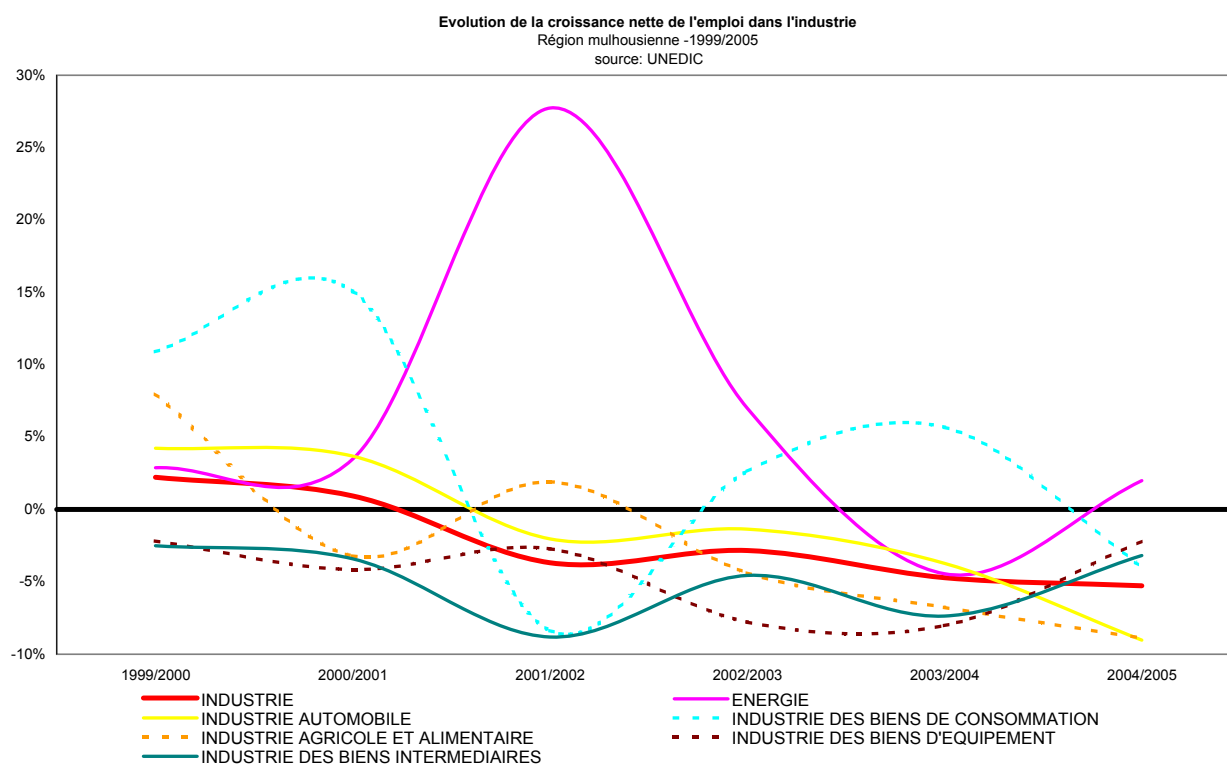


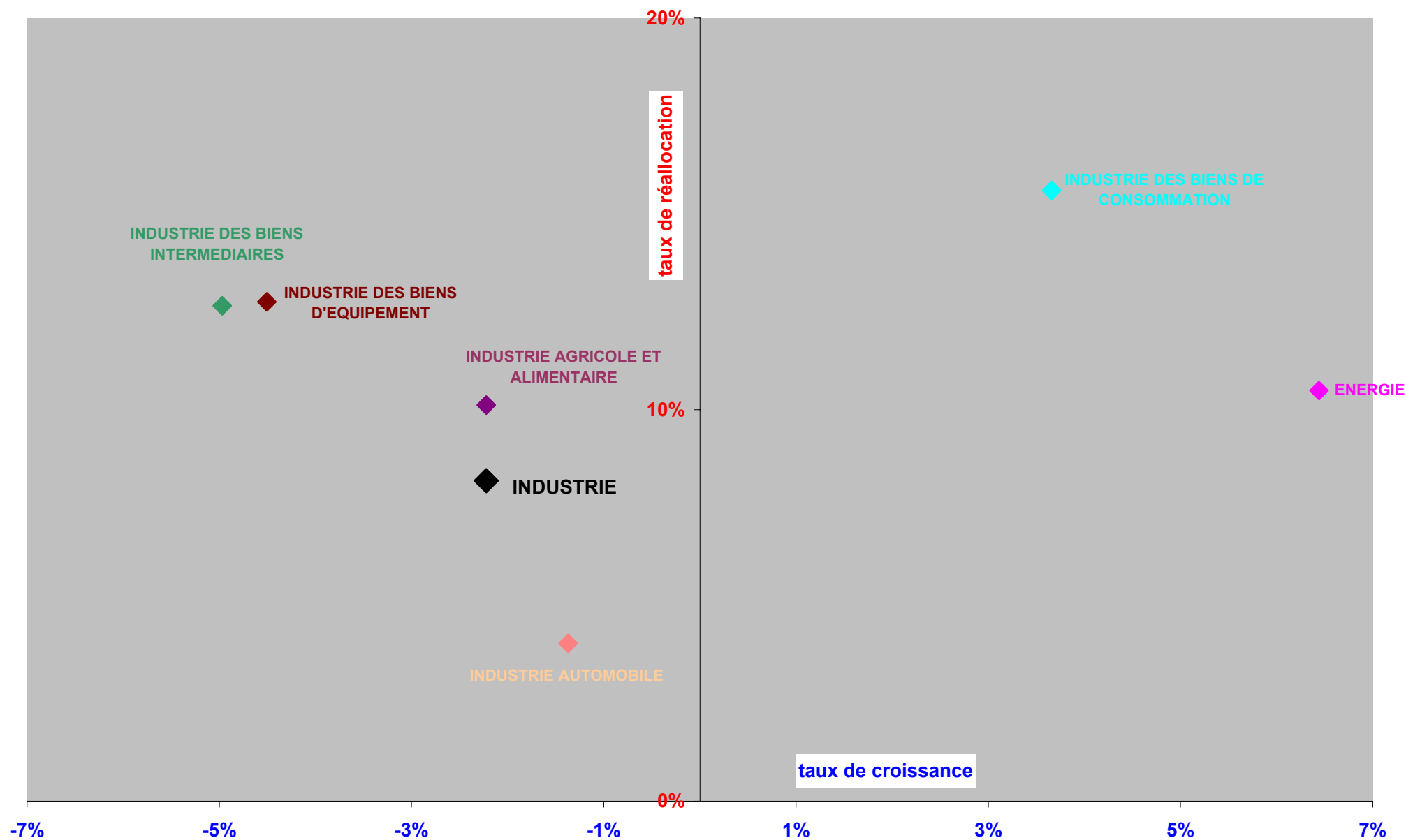
b- Evolution du taux de croissance nette

Le secteur de l'industrie, on l'a vu, a connu dans la période étudiée des pertes d'emploi. Pour autant, il y a encore des créations d'emploi dans ce secteur, notamment dans le domaine de l'énergie ; ce domaine ne représente cependant qu'une faible part de l'emploi industriel (0,8% en 2005). Les domaines les plus touchés par des pertes d'emploi dans l'industrie entre 1999 et 2005 ont été l'industrie des biens d'équipement et l'industrie des biens intermédiaires. En détail cependant, on se rend compte que ces destructions d'emploi n'ont pas été régulières.

A contrario, le domaine de l'industrie automobile a connu une érosion de ses salariés, érosion qui s'est accélérée entre 2002 et 2005.

L'industrie crée encore de l'emploi. Cependant, elle en crée beaucoup moins qu'elle n'en détruit.





L'analyse détaillée des évolutions des effectifs moyens et des taux de croissance par NES36 permet de mettre en lumière des secteurs industriels encore dynamiques, au sens où ils créent plus d'emplois qu'ils n'en détruisent.

		Moyennes 1999/2005				
		Effectifs	taux d'augmentation	Taux de diminution	Taux de réallocation	Taux de croissance
Energie	Eau, gaz, électricité	176	7,4%	-1,0%	8,4%	6,4%
Industrie automobile	Industrie automobile	12236	1,3%	-2,7%	4,1%	-1,4%
Industrie des biens de consommation	Edition, imprimerie, reproduction	1102	2,9%	-4,6%	7,5%	-1,7%
	Habillement, cuir	43	8,5%	-20,9%	29,4%	-12,4%
	Industries des équipements du foyer	432	28,4%	-6,5%	34,9%	22%
	Pharmacie, parfumerie et entretien	59	21,1%	-18,7%	39,8%	2,4%
Industries agricoles et alimentaires	Industries agricoles et alimentaires	2269	3,1%	-6,2%	9,2%	-3,1%
Industries des biens d'équipement	Construction navale, aéronautique et ferroviaire	13	13,4%	-40,5%	53,9%	-27,1%
	Industries des équipements électriques et électroniques	639	4,4%	-4,0%	8,4%	0,4%
	Industries des équipements mécaniques	2457	4,1%	-9,7%	13,8%	-5,6%
Industries des biens intermédiaires	Chimie, caoutchouc, plastiques	2452	2,2%	-5,5%	7,7%	-3,3%
	Industrie textile	1239	2,9%	-14,6%	17,5%	-11,7%
	Industries des produits minéraux	723	5,8%	-6,1%	11,9%	-0,4%
	Industries du bois et du papier	421	5,7%	-6,5%	12,2%	-6,5%
	Métallurgie et transformation des métaux	1300	3,5%	-7,3%	10,8%	-3,7%

Les secteurs industriels qui créent encore des emplois sont de petits secteurs en terme d'effectifs. Ce sont aussi des secteurs de pointe.

C- L'évolution de l'emploi dans le secteur des Services

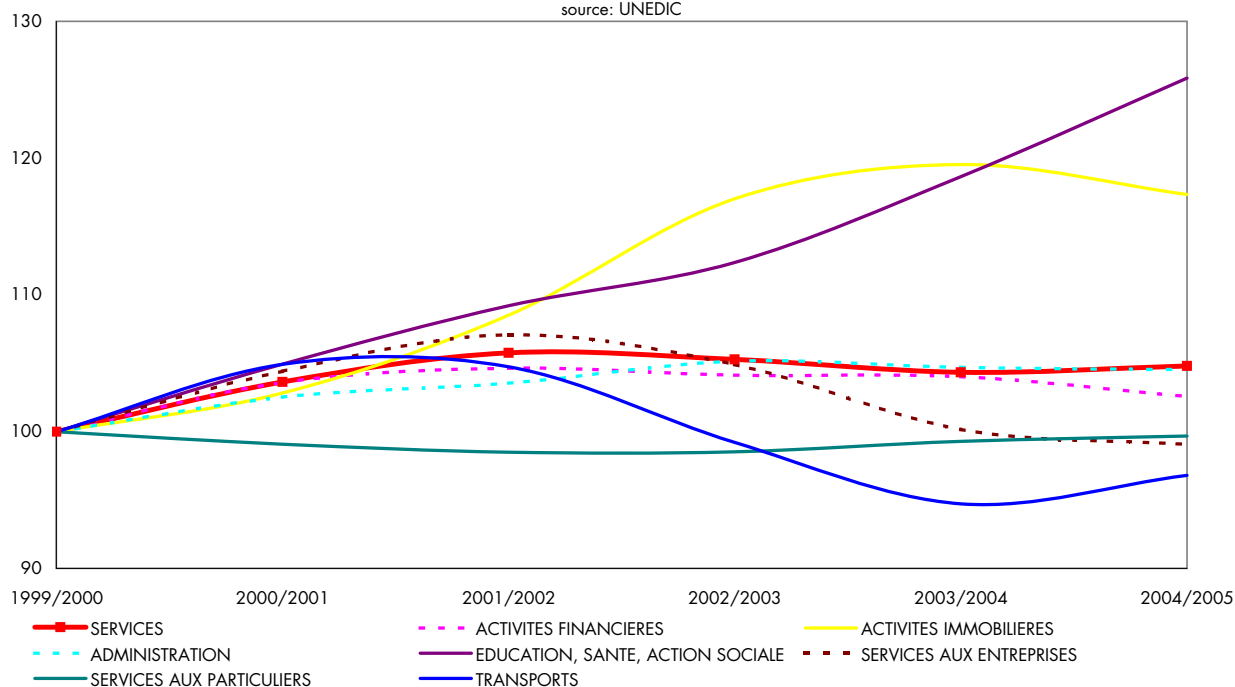
1- Evolution des effectifs moyens entre 1999 et 2005 (UNEDIC - NES16)

	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	Solde
SERVICES	39414	40844	41684	41495	41122	41309	1895
ACTIVITES FINANCIERES	2407,5	2494	2519	2507	2504,5	2469,5	62
ACTIVITES IMMOBILIERES	1098,5	1129,5	1192	1285,5	1313	1289	190,5
ADMINISTRATION	2607,5	2673,5	2700	2741,5	2730	2725,5	118
EDUCATION, SANTE, ACTION SOCIALE	8065	8463,5	8807	9063	9569	10150	2085
SERVICES AUX ENTREPRISES	15760,5	16455	16876,5	16534,5	15786	15613,5	-147
SERVICES AUX PARTICULIERS	5356	5306,5	5275	5277	5318	5339	-17
TRANSPORTS	4119	4322	4314,5	4086,5	3901,5	3987,5	-131,5

Le secteur des services a connu une croissance continue et régulière de ses effectifs. Cette croissance est due en grande partie au secteur de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, qui en 2005 représente environ 25 % des effectifs du secteur des services.

Les secteurs du transport et des services aux entreprises connaissent quant à eux une légère érosion de ses effectifs. Ceci est sans doute l'impact de la crise industrielle qu'a traversée le Pays de la région mulhousienne.

Evolution des effectifs moyens dans les services
région mulhousienne 1999/2005
source: UNEDIC



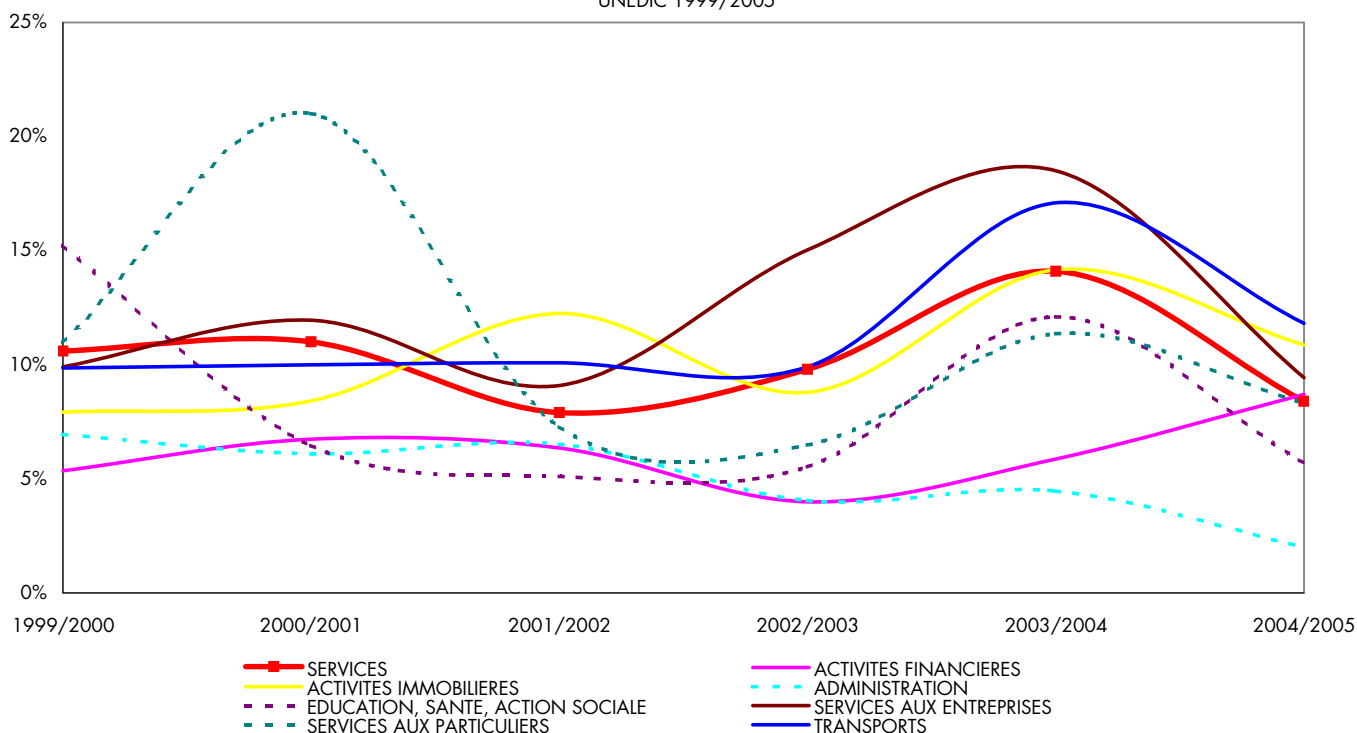
2- Evolution du taux de réallocation et de la croissance nette de l'emploi entre 1999 et 2005

a- Evolution du taux de réallocation

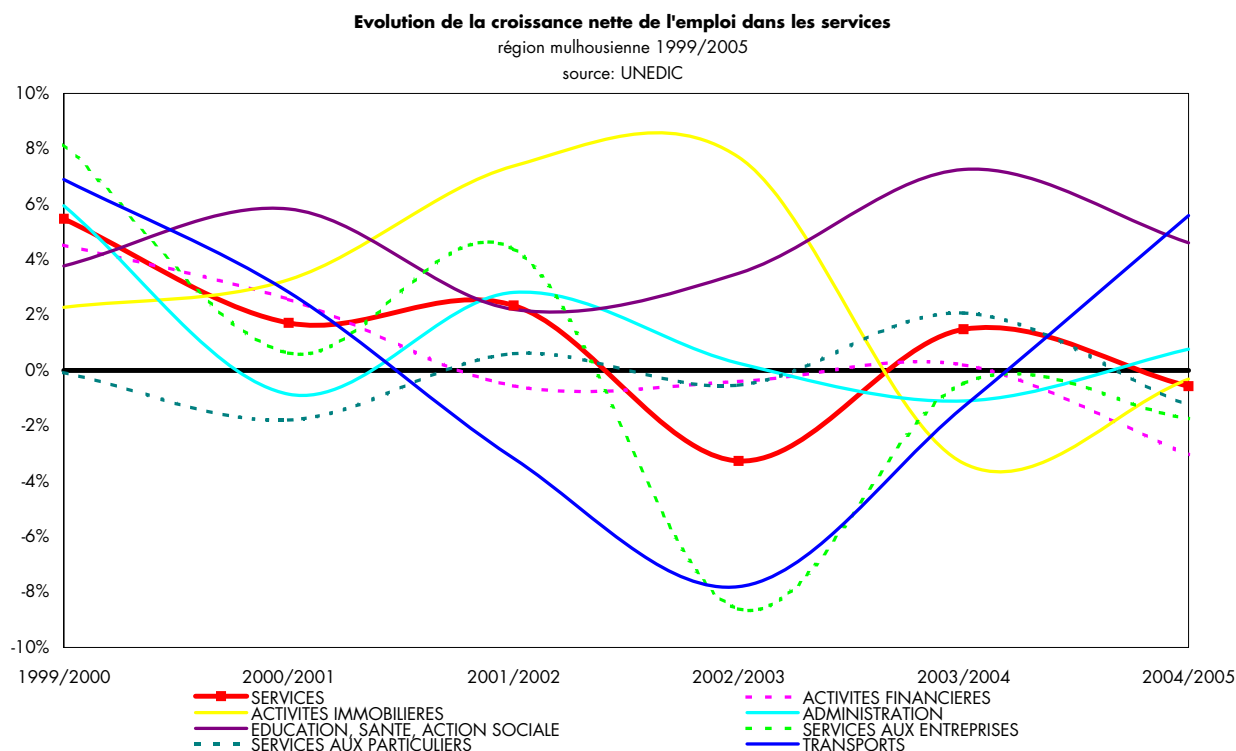
Le taux de réallocation moyen dans les services est d'environ 10%, comme pour l'ensemble des secteurs. Mais ce chiffre cache là aussi des disparités assez fortes. Ainsi, la stabilité de l'emploi est très forte dans le secteur de l'administration, avec un taux de réallocation d'environ 5%. En revanche, le secteur du service aux entreprises a un taux de réallocation assez élevé, de l'ordre d'environ 12,5% en moyenne sur la période étudiée. Cette branche des services comprend le travail temporaire, ce qui pourrait expliquer cette singularité, singularité que l'on retrouve d'ailleurs dans l'analyse des effectifs moyens ainsi que dans celle de la croissance. En effet, le secteur du travail temporaire est très dépendant de l'évolution de l'emploi industriel. Dans une économie de marché mondialisée et de plus en plus « capricieuse », le travail temporaire devient la variable d'ajustement de l'industrie. C'est d'ailleurs une des raisons du phénomène de précarisation du travail.

Evolution du taux de réallocation dans les services

région mulhousienne
UNEDIC 1999/2005



b- Evolution du taux de croissance nette

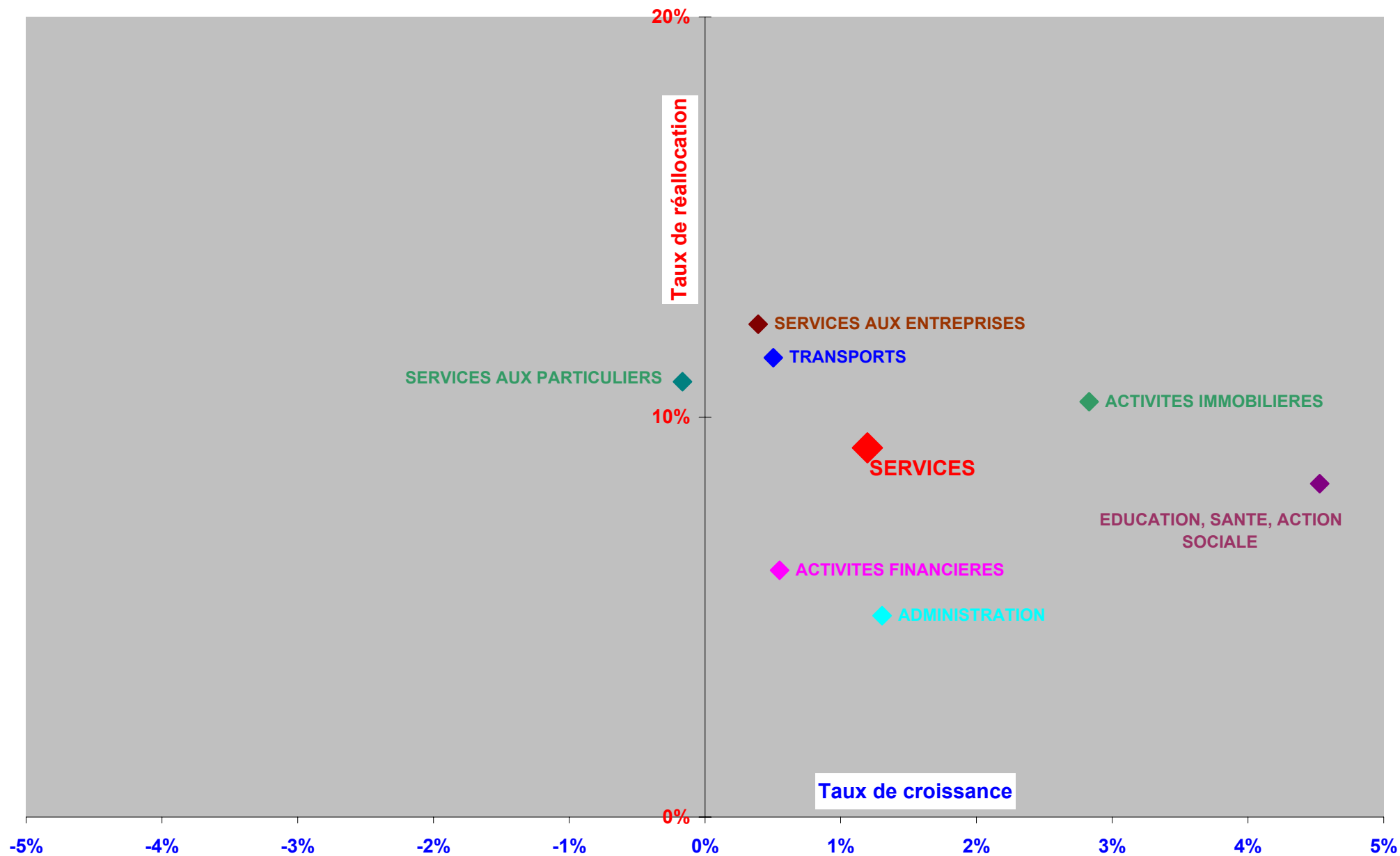


Ce graphique montre bien les variations qu'a connues la croissance nette de l'emploi dans le secteur des services. En effet, si la tendance générale sur la période étudiée est une baisse de la croissance (environ 6% en 1999/2000 contre un taux très légèrement négatif en 2004/2005), la courbe n'est pas régulière pour les services mais aussi pour les sous-secteurs qui le composent, à l'exception notable du secteur « Education, santé, action sociale » qui a connu une croissance forte et relativement régulière sur la période.

	PART DE L'EMPLOI DANS LES SERVICES						Tendance
	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	
ACTIVITES FINANCIERES	6,1%	6,1%	6%	6%	6,1%	6,0%	=
ACTIVITES IMMOBILIERES	2,8%	2,8%	2,9%	3,1%	3,2%	3,1%	↗
ADMINISTRATION	6,6%	6,5%	6,5%	6,6%	6,6%	6,6%	=
EDUCATION, SANTE, ACTION SOCIALE	20,5%	20,7%	21,1%	21,8%	23,3%	24,6%	↗
SERVICES AUX ENTREPRISES	40%	40,3%	40,5%	39,8%	38,4%	37,8%	↘
SERVICES AUX PARTICULIERS	13,6%	13,0%	12,7%	12,7%	12,9%	12,9%	↘
TRANSPORTS	10,5%	10,6%	10,4%	9,8%	9,5%	9,7%	↘

L'analyse de la part qu'occupe chaque sous-secteur démontre que la croissance nette de l'emploi dans les services du Pays de la région mulhousienne est assez fortement dépendante des évolutions du secteur des « services aux entreprises », secteur qui comprend notamment les effectifs du travail temporaire.

NES 16	NES 36	Moyenne 1999/2005				
		Effectifs	taux d'augmentation	Taux de diminution	Taux de réallocation	Taux de croissance
ACTIVITES FINANCIERES	ACTIVITES FINANCIERES	2 484	3,4%	-2,8%	6,2%	0,6%
ACTIVITES IMMOBILIERES	ACTIVITES IMMOBILIERES	1 218	6,6%	-3,8%	10,4%	2,8%
ADMINISTRATION	ACTIVITES ASSOCIATIVES ET EXTRA-TERRITORIALES	1 371	4,0%	-2,1%	6,1%	2,0%
	ADMINISTRATIONS PUBLIQUES	1 325	2,3%	-1,6%	3,9%	0,6%
EDUCATION, SANTE, ACTION SOCIALE	EDUCATION	959	8,0%	-5,8%	13,8%	2,2%
	SANTE ET ACTION SOCIALE	8 061	6,3%	-1,5%	7,8%	4,8%
SERVICES AUX ENTREPRISES	CONSEILS ET ASSISTANCE	4 816	7,9%	-5,0%	12,9%	2,9%
	POSTE ET TELECOMMUNICATIONS	122	32,9%	-19,9%	52,8%	13,0%
	RECHERCHE ET DEVELOPPEMENT	60	25,6%	-8,8%	34,4%	16,8%
	SERVICES OPERATIONNELS	11 173	5,3%	-6,3%	11,6%	-1,0%
SERVICES AUX PARTICULIERS	ACTIVITES RECREATIVES, CULTURELLES ET SPORTIVES	953	6,8%	-9,1%	15,9%	-2,3%
	HOTELS ET RESTAURANTS	3 344	5,1%	-4,6%	9,7%	0,5%
	SERVICES PERSONNELS ET DOMESTIQUES	1 016	4,8%	-5,3%	10,1%	-0,5%
TRANSPORTS	TRANSPORTS	4 122	6,0%	-5,5%	11,5%	0,5%
SERVICES		40 978	5,7%	-4,6%	10,3%	1,2%



D- L'évolution de l'emploi dans les secteurs du Commerce et de la Construction

1- Evolution des effectifs moyens entre 1999 et 2005 (UNEDIC - NES 36 pour le commerce et NAF 220 pour la construction), du taux de réallocation et de la croissance nette de l'emploi

a- Le commerce

Rappel de l'arborescence des nomenclatures économiques de synthèse

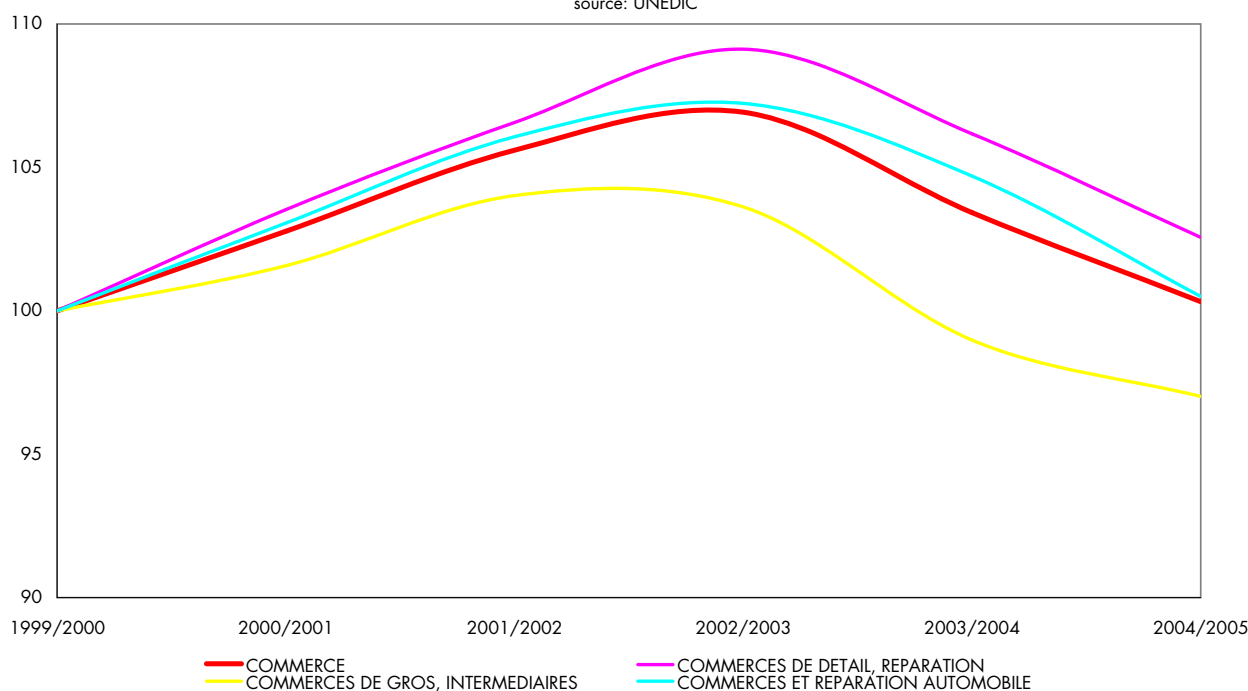
NES 5	NES 36
Commerce	Commerce de détail, réparations
	Commerce de gros, intermédiaires
	Commerce et réparation automobile

	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	Solde
COMMERCE	16 645	17 106	17 577	17 797	17 215	16 698	53
COMMERCE DE DETAIL, REPARATION	8 545	8 846	9 106	9 324	9 072	8 763	219
COMMERCE DE GROS, INTERMEDIAIRES	5 908	6 001	6 146	6 122	5 848	5 732	-177
COMMERCE ET REPARATION AUTOMOBILE	2 193	2 260	2 326	2 351	2 296	2 204	11

Evolution des effectifs moyens dans le commerce

région mulhousienne

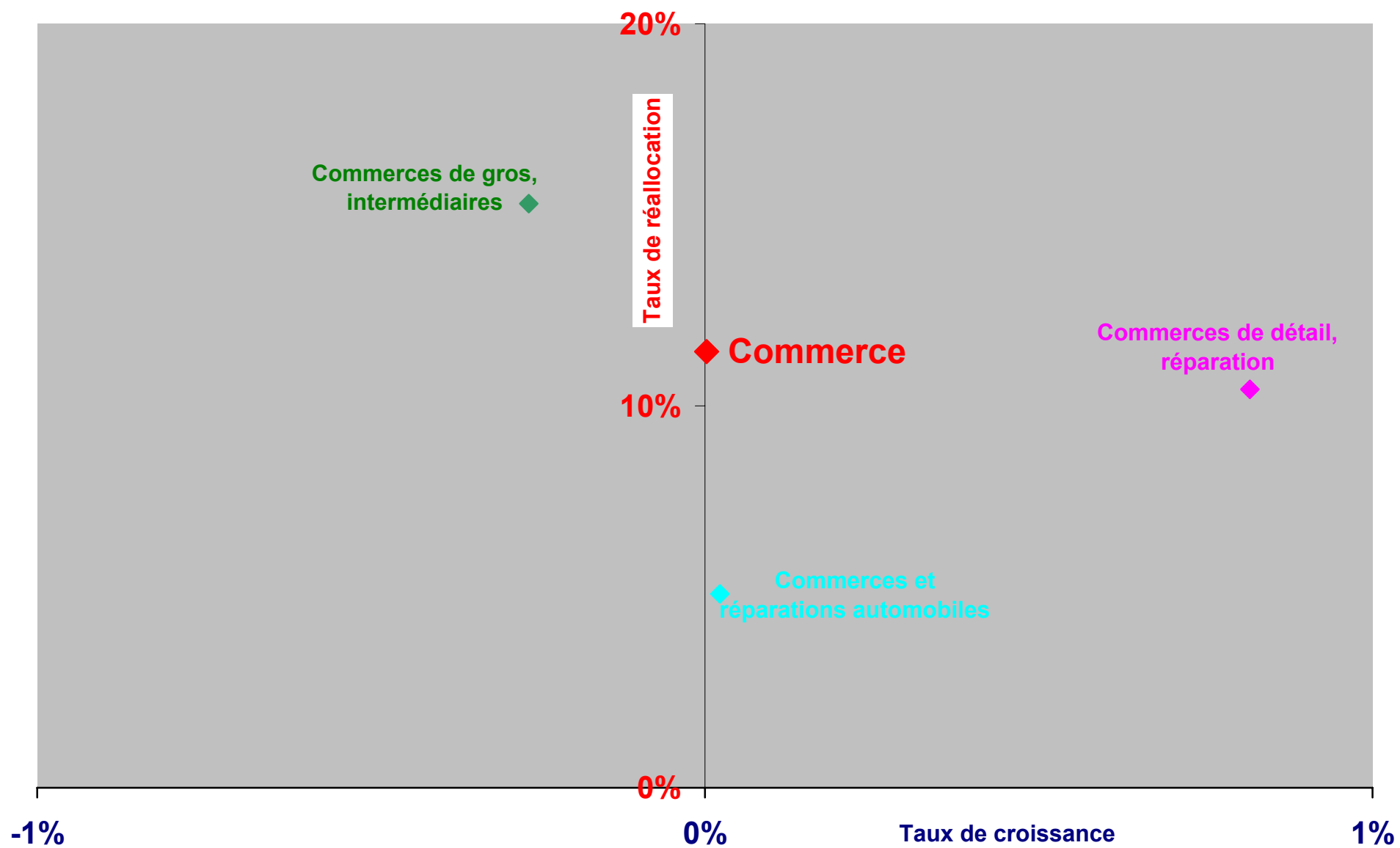
source: UNEDIC



Après avoir connu une progression régulière entre 1999/2000 et 2002/2003 ; le secteur du commerce a vu ses effectifs décroître depuis pour revenir au niveau de 1999.

Dans le détail, aucune activité composant le secteur du commerce ne connaît une évolution différente de la moyenne. On notera seulement la relative perte de vitesse de l'activité « Commerce de gros, intermédiaires » par rapport au reste. On s'aperçoit en analysant les chiffres de manière plus détaillée que cette particularité est due à la fonte plus rapide des effectifs dans le secteur du commerce de gros

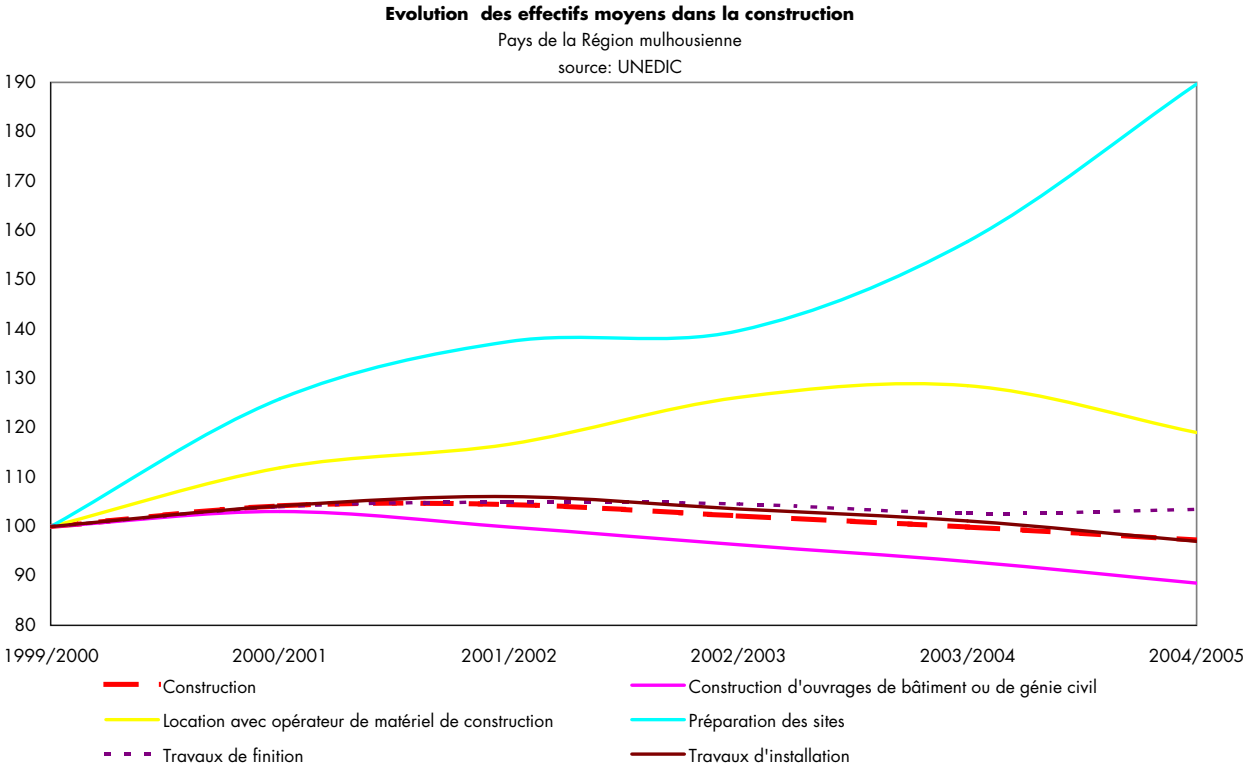
CODE NAF 220	CODE NAF 700	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	solde
Commerce de gros d'équipements industriels	Commerce de gros d'ordinateurs, d'équipements informatiques périphériques et de progiciels	441	430	314	248	224	124	124	-317
	Commerce de gros de composants et d'autres équipements électroniques	273	286	259	267	261	79	89	-184
	Commerce de gros de machines-outils	76	67	58	45	41	38	28	-48
Commerce de gros de produits alimentaires	Commerces de gros alimentaires spécialisés divers	371	387	419	475	520	90	117	-254
	Commerce de gros de fruits et légumes	163	151	138	141	147	106	101	-62
	Commerce de gros de boissons	280	286	271	280	268	252	222	-58
Commerce de gros de produits intermédiaires non agricoles	Commerce de gros de produits chimiques	203	200	209	166	139	98	89	-114
	Commerce de gros de minerais et métaux	142	150	152	155	158	52	50	-92
Commerce de gros de biens de consommation non alimentaires	Commerce de gros de textiles	134	144	80	82	80	59	55	-79
	Commerce de gros de produits pharmaceutiques	303	263	254	290	283	239	248	-55



b- La construction

Rappel de l'arborescence des nomenclatures économiques de synthèse et des nomenclatures d'activités françaises

NES5	NAF 20
Construction	Préparation des sites
	Construction d'ouvrages de bâtiment ou de génie civil
	Construction d'ouvrages de bâtiment ou de génie civil
	Travaux d'installation
	Travaux de finition
	Location avec opérateur de matériel de construction

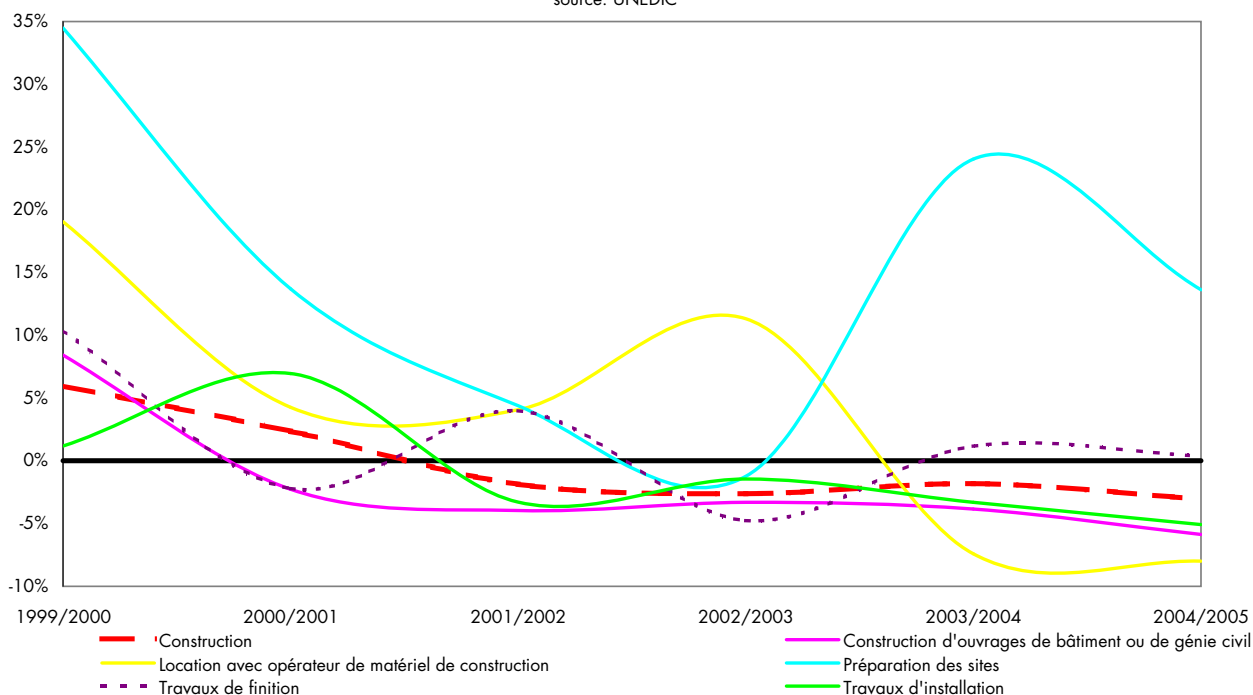


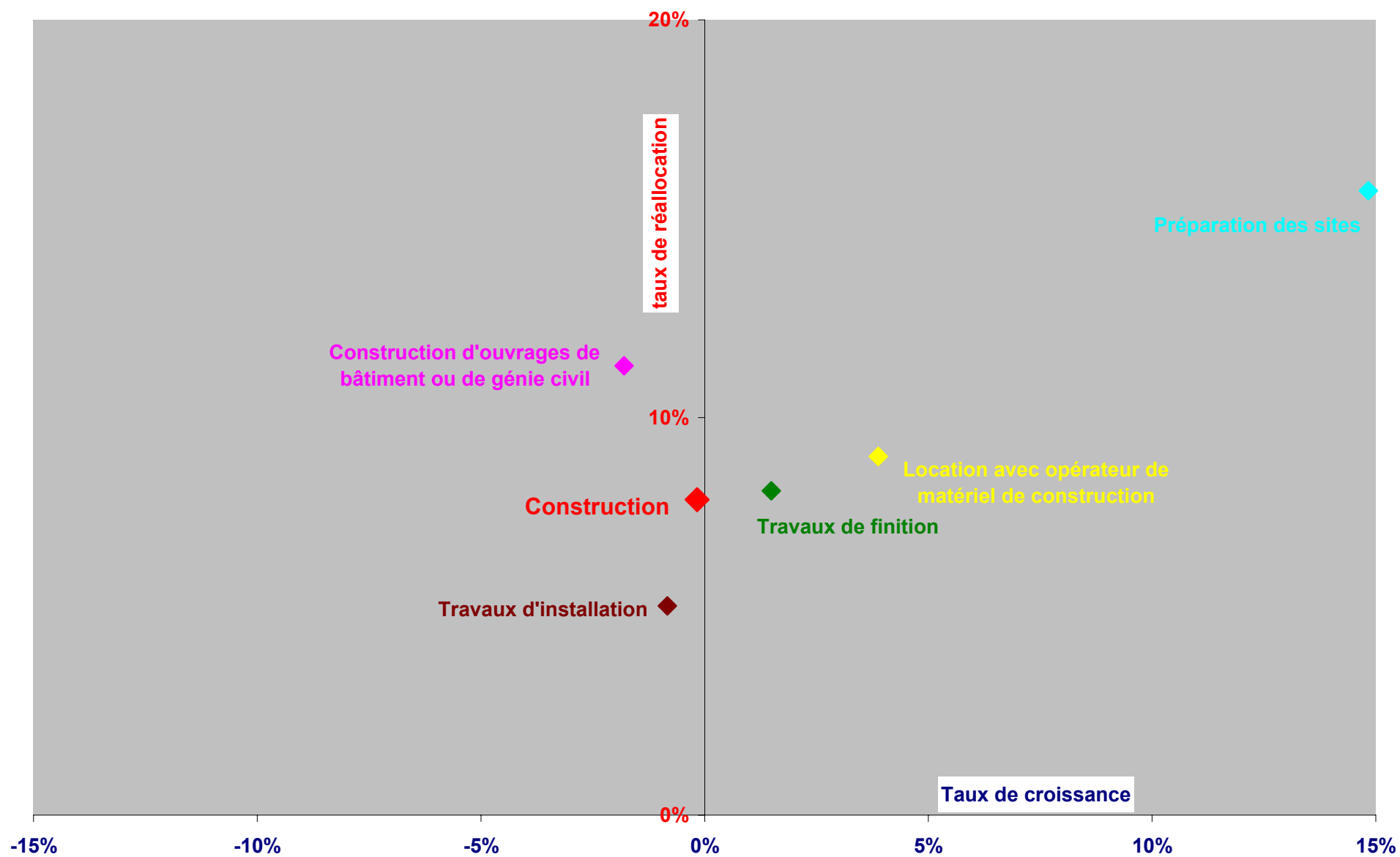
	1999/2000	2000/2001	2001/2002	2002/2003	2003/2004	2004/2005	Solde
Construction	6485	6758	6774	6624	6478	6308	-177
Construction d'ouvrages de bâtiment ou de génie civil	2101	2165	2099	2024	1953	1861	-240
Location avec opérateur de matériel de construction	21	24	25	27	27	25	4
Préparation des sites	116	146	160	162	183	220	104
Travaux de finition	1264	1315	1327	1322	1298	1308	44
Travaux d'installation	2984	3109	3165	3091	3018	2895	-89

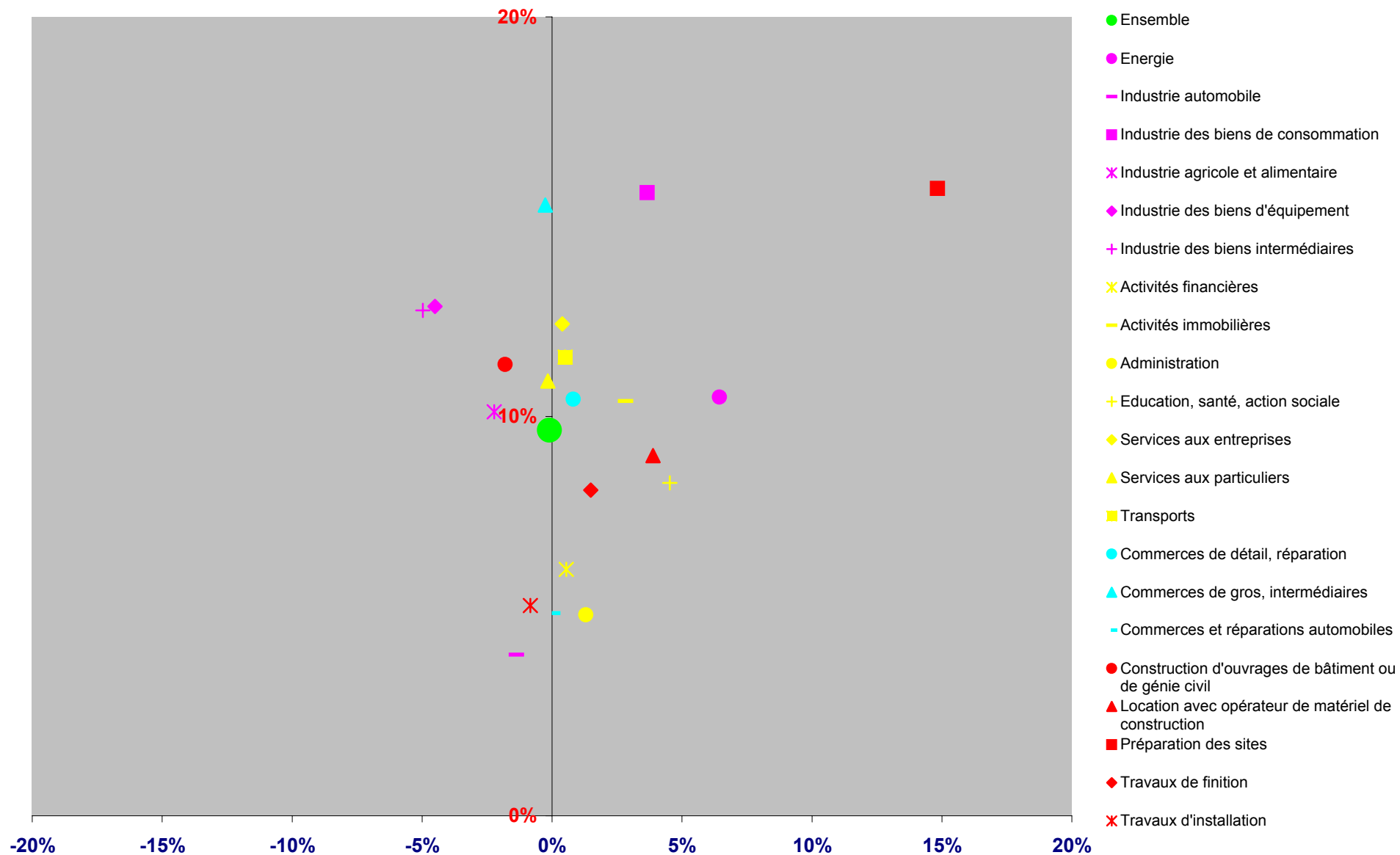
Dans la période étudiée, le secteur de la construction a détruit des emplois. On s'aperçoit cependant que la croissance des effectifs s'est arrêtée en 2002. Le volume des emplois est toutefois faible et la baisse ne représente au final qu'environ 3% de l'effectif moyen sur la période, signe d'une relative stabilité du secteur.

Evolution de la croissance nette de l'emploi dans la construction

Pays de la Région mulhousienne
source: UNEDIC







SYNTHESE

Entre 1999 et 2005, les créations d'emploi n'ont pas entièrement compensé les destructions d'emploi dans le Pays de la région mulhousienne. Le solde est donc négatif.

Pour autant, si le secteur industriel semble bien traverser une crise, crise qui se répercute à des degrés divers dans les autres secteurs (ex: services aux entreprises), ces derniers font tout de même preuve d'une certaine résistance à la crise.

En outre, une analyse plus fine à l'échelle des principaux secteurs de l'économie du Pays de la région mulhousienne montre que certaines branches sont très dynamiques en terme de création d'emplois.

DERNIERES TENDANCES DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LE PAYS DE LA REGION MULHOUSIENNE

janvier/avril 2008

Créations d'emploi dans le Pays de la région mulhousienne

AERONAUTIQUE : 1.000 emplois en plus à l'EuroAirport

Jet Aviation (société de maintenance aéronautique): 400 personnes.

Amac Aerospace et Air Service Basel (aviation d'affaires): une centaine d'emplois.

sous-traitance de Jet Aviation: 500 emplois.

Six projets d'hôtels et de pépinières d'entreprises vont se concrétiser dans le Haut-Rhin

Projet d'implantation d'un hôtel d'entreprises sur l'ancien site industriel DMC à Mulhouse.

LOGISTIQUE : Prologis

Construction d'une plateforme de 80.000 m² sur un terrain situé sur la ZAC Carreau Marie-Louise.

Ce projet devrait générer, selon la Serm, la création de 360 à 400 emplois.

INGENIERIE : Segula

Campagne de recrutement: environ 200 techniciens et ingénieurs de niveau bac+2 à +5, masters et élèves des grandes écoles

ELECTRICITE : Clemessy

Recrutement de 500 personnes: postes d'ingénieurs d'études, de projeteurs en électrotechnique, de chefs de projets en électrotechnique, de chefs de projets en mécanique, de responsables d'affaires et de responsables de sites.

La zone industrielle Mulhouse-Rhin va s'étendre vers le sud

Hombourg: + 15 hectares en 2008.

Petit-Landau : + 40 hectares en prévision.

DERNIERES TENDANCES DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LE PAYS DE LA REGION MULHOUSIENNE

janvier/avril 2008

INGENIERIE : Litwin va renforcer son implantation mulhousienne

Litwin veut développer son unité mulhousienne, en recrutant 50 personnes au printemps prochain, une centaine d'embauches est aussi programmée pour début 2009.

MARKETING/COMMUNICATION : Boomerang Pharmaceutical Communications

Prévision de 5 à 10 nouveaux recrutements pour 2008.

EMPLOI

En Alsace, quelque 2.120 postes de cadres ont été créés en 2007.

AUTOMOBILES: PSA

Le groupe PSA a annoncé une hausse d'environ 10% de la production du site mulhousien pour 2008. Cette croissance va permettre l'embauche de 600 salariés en intérim pour mettre en place une nouvelle équipe de nuit.

COMMERCE

Le futur centre commercial de la Porte Jeune à Mulhouse, qu'Altarea est en train d'édifier, ouvrira ses portes en octobre 2008. Il accueillera 50 enseignes sur une surface totale de 18 600 m².

AGROALIMENTAIRE: Pierre Hermé

Le pâtissier Pierre Hermé, d'origine colmarienne, va implanter à Wittenheim son laboratoire de fabrication. 25 emplois vont être créés.

DERNIERES TENDANCES DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LE PAYS DE LA REGION MULHOUSIENNE

janvier/avril 2008

Destructions d'emploi dans le Pays de la région mulhousienne

CHIMIE : Rhodia à Mulhouse

Solutions trouvées pour 104 salariés (départs volontaires, licenciements économiques ou reclassements à des postes équivalents voire plus qualifiés au sein de l'usine de Chalampé).

TEXTILE : Restructuration chez DMC

Suppression de 208 emplois dont 67 à Mulhouse au sein de DMC SA et 22 à Illzach au sein des unités de DMC Tissus.

CHAUDRONNERIE : La société ACTI en liquidation judiciaire

Cette PME compte une soixantaine de salariés. Licenciement des 47 salariés de l'entreprise.

AGROALIMENTAIRE : Tempé en redressement judiciaire

Tempé emploie plus de 350 personnes. Elle est notamment implantée à Rixheim.

TEXTILE : DMC en redressement judiciaire

Le Tribunal de Commerce de Paris a décidé de placer DMC en redressement judiciaire. Cela s'accompagne de périodes d'observations différentes suivant les filiales du groupe:

- trois mois pour DMC Tissus à Illzach (350 salariés),
- six mois pour DMC SA à Mulhouse (500 salariés).

Qualifier les mouvements d'emploi dans le Pays de la Région mulhousienne.

RAPPEL METHODOLOGIQUE

L'URSSAF :

L'URSSAF (Union pour le Recouvrement des cotisations de la Sécurité Sociale et des Allocations Familiales), dispose de données économiques locales et régionales telles que les effectifs des entreprises, la masse salariale et les déclarations uniques d'embauche.

Créées pour renforcer la lutte contre le travail illégal, les Déclarations Uniques d'Embauche (DUE) concernent tous les employeurs lors de l'embauche d'un salarié. Tout employeur est, en effet, tenu d'effectuer une DUE auprès de l'Urssaf quelle que soit la nature et la durée du contrat. La mise en place de la DUE a contribué à simplifier les démarches liées à l'embauche en regroupant 7 formalités en 1 :

- la déclaration préalable à l'embauche (DPAE) pour tout employeur qui envisage de recruter un salarié,
- la déclaration de première embauche dans un établissement,
- la demande d'immatriculation du salarié au régime général de la Sécurité sociale,
- la demande d'affiliation au régime d'assurance chômage,
- la demande d'adhésion à un service de santé au travail,
- la déclaration d'embauche du salarié auprès du service de santé au travail en vue de la visite médicale obligatoire,
- la liste des salariés embauchés pour le pré établissement de la Déclaration Annuelle des Données Sociales (DADS) sur support papier.

Elle permet également d'apprécier les mouvements d'entrée sur le marché du travail.

Limites à l'utilisation de la base de données de l'URSSAF :

Les DUE : les données utilisées ici sont des données brutes et n'intègrent pas le travail temporaire. Ces données concernent le secteur concurrentiel: en sont exclus les administrations publiques (codes 751 et 752 de la NAF), l'éducation et la santé non marchandes ainsi que l'emploi par les ménages de salariés à domicile.

De plus, nous ne disposons pas encore de données qualitatives sur la nature des contrats des personnes embauchées, sur leur qualification ou sur leur origine professionnelle et géographique. En effet, ces données sont régulièrement manquantes sur les déclarations et l'URSSAF a mis en place des méthodes d'extrapolations pour fiabiliser les renseignements issus des DUE. Or, ces méthodes sont en pleine refonte. Dans les mois à venir devrait être mise en oeuvre une méthode sensiblement affinée, basée sur des stratifications mois d'embauche * nes36 * département. L'URSSAF nous a donc proposé de nous fournir les données actualisées selon les nouvelles méthodes d'extrapolation dans le courant de l'année 2008. Nous vous proposons donc d'affiner l'étude dès réception de ces données.

Enfin, l'analyse n'est possible que sur la période 2002/2005.

Les effectifs comptabilisés par l'URSSAF sont légèrement différents de ceux de l'UNEDIC. Les analyses comparées qui sont faites ici utilisent donc toujours des données provenant de la base de l'URSSAF.

La masse salariale : les exploitations qui sont faites des données issues de la base «masse salariale » sont réalisées à partir de moyennes annuelles qui intègrent les primes de fin d'année. Elles sont donc de ce fait légèrement surévaluées.

La base « DADS » (Déclarations Annuelles de Données Sociales) exploitée par l'INSEE :

La DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales) est une formalité administrative obligatoire que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application de l'article R243-14 du code de la sécurité sociale et des articles 87, 240 et 241 de la loi 51-711 du Code Général des Impôts.

Les employeurs - y compris les administrations publiques - sont tenus de communiquer la masse des traitements qu'ils ont versés au cours de l'année, les effectifs employés et une liste nominative de leurs salariés en indiquant pour chacun leur statut et leurs rémunérations. Cette déclaration, établie par établissement, doit être transmise au plus tard au 31 janvier de chaque année.

Le champ d'exploitation des DADS par l'INSEE couvre l'ensemble des employeurs et de leurs salariés sauf les agents des organismes de l'Etat titulaires ou non, les services domestiques et les activités extraterritoriales

Limites à l'utilisation de la base de données DADS de l'INSEE:

Le secret statistique : il est géré au niveau « poste », « employeur », jusqu'aux éventuelles reconstitutions de cases. Ainsi, l'INSEE ne peut diffuser aucune case :

- comportant moins de 5 salariés ou postes,
- dans laquelle un salarié ou poste représenterait plus de 80% de la masse salariale,
- se rapportant à moins de 3 entreprises ou 3 établissements,
- dans laquelle une entreprise ou établissement représente plus de 85% de la grandeur étudiée.

Dans ces conditions, le secteur de l'industrie automobile par exemple n'est pas pris en compte dans tous les champs étudiés.

Certains croisements ne sont pas possibles : ainsi, il nous a été impossible d'obtenir des données sur les conditions d'emploi dans les 4 secteurs.

Les périodes ne sont pas les mêmes : les tableaux sur les conditions d'emploi concernent uniquement les années 2002 et 2005, en raison notamment de la modification de la durée légale du temps de travail dans certaines branches.

A- Evolution de la qualité de l'emploi dans les quatre grands secteurs de l'économie du Pays de la Région mulhousienne.

1- Les dynamiques de création d'emploi

NES5	MOYENNES ANNUELLES				Taux d'évolution
	2002	2003	2004	2005	
Industrie	6 495	5 017	4 547	5 189	-20,1%
<i>part du total annuel</i>	14,3%	11,6%	9,8%	10,7%	
Services	27 272	26 911	31 150	32 428	18,9%
<i>part du total annuel</i>	59,9%	62,4%	67,3%	67%	
Commerce	9 167	8 505	7 922	7 713	-15,9%
<i>part du total annuel</i>	20,1%	19,7%	17,1%	15,9%	
Construction	2 475	2 379	2 429	2 528	2,1%
<i>part du total annuel</i>	5,4%	5,5%	5,2%	5,2%	
TOTAL	45 504	43 128	46 307	48 370	6,3%

source: DUE-URSSAF

On observe une augmentation de 6,3% du nombre de DUE sur la période 2002/2005. C'est le secteur des services qui porte cette croissance : les services représentent en 2005 2 embauches sur 3 !

Le secteur de l'industrie connaît une forte baisse du nombre de DUE, baisse qui se répercute logiquement sur la part de ce secteur dans l'ensemble des embauches. On peut d'ailleurs d'ores et déjà dire que la part de l'industrie dans l'emploi total du Pays de la région mulhousienne va continuer à baisser.

Le secteur du commerce voit aussi son volume de DUE baisser sur la période d'environ 16%. Il représente encore cependant le secteur le plus créateur d'emplois après les services.

Le secteur de la construction a quant à lui connu une croissance régulière du volume des DUE enregistrées. Sa part dans la création d'emplois total est resté stable autour de 5%.

Le Pays de la région mulhousienne crée donc encore des emplois, et on peut même parler d'une augmentation de la création d'emplois dans la période étudiée. C'est sans doute le signe d'une reprise de l'emploi.

2- Quelle est la nature des emplois détruits ? Les emplois créés sont-ils plus qualifiés ?

Rappel: Pour des raisons de secret statistique, une partie des effectifs des salariés travaillant dans le Pays de la Région mulhousienne ne sont pas comptabilisés dans l'exploitation des DADS qui nous a été fournie par l'INSEE.

Categorie Socioprofessionnelle	1999	2002	2005	taux de croissance moyen
Chefs d'entreprises , Cadres et professions intellectuelles supérieures	8479	9601	9872	2,2%
Professions intermédiaires	19132	21794	22233	2,2%
Employés	28562	31774	32833	2,0%
Ouvriers non qualifiés	13938	15319	11750	-2,4%
Ouvriers qualifiés	19024	18794	19749	0,5%
Apprentis et stagiaires	3138	2666	2653	-2,4%
TOTAL	92273	99948	99090	1,0%
<i>secret statistique:</i>	<i>13904</i>	<i>16265</i>	<i>14641</i>	

source: DADS-INSEE

La croissance des effectifs dans la Pays de la région mulhousienne porterait plutôt sur les catégories socioprofessionnelles supérieures (professions intermédiaires et professions intellectuelles supérieures). A contrario, la catégorie des ouvriers non qualifiés (**et PSA n'est pas compté ici**) a connu dans le même temps une baisse notable de ses effectifs (-2,4%).

Cependant, la majorité des salariés du Pays de la région mulhousienne est encore représentée par les CSP des ouvriers et des employés :

Categorie Socioprofessionnelle	2005	
	nombre	part
Chefs d'entreprises , Cadres et professions intellectuelles supérieures	9 872	10%
Professions intermédiaires	22 233	22,4%
Employés	32 833	33,1%
Ouvriers non qualifiés	11 750	11,9%
Ouvriers qualifiés	19 749	19,9%
Apprentis et stagiaires	2 653	2,7%
TOTAL	99 090	

source: DADS-INSEE

Un écart encore important avec la répartition nationale:

	France			PRM 2005
	2003	2004	2005	
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	6,0%	5,9%	6%	9,9%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	14,0%	14,5%	14,7%	
Professions intermédiaires :	23,0%	23,3%	23,2%	22,3%
Employés :	28,6%	28,8%	29,1%	32,9%
Ouvriers :	24,9%	24,6%	23,9%	19,8%
dont : Ouvriers qualifiés de type industriel	5,9%	5,7%	5,7%	
Ouvriers qualifiés de type artisanal	5,8%	5,8%	5,8%	11,9%
Ouvriers non qualifiés de type industriel	4,6%	4,4%	4,4%	
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	3,0%	3,1%	3,1%	

Note : résultats en moyenne annuelle.

source: DADS

champ : France métropolitaine, actifs occupés de 15 ans ou plus

Source : Insee, enquêtes emploi de 2003, 2004 et 2005

Du fait de son histoire économique, et principalement du poids historique de l'industrie lourde dans l'emploi total, le Pays de la région mulhousienne a une répartition des catégories socioprofessionnelles assez différente de la France. Cette dernière a en effet amorcé plus tôt sa mutation vers une économie portée par les services, ce qui pourrait expliquer aussi l'écart de plus de 10 points observé entre la moyenne nationale et le Pays de la Région Mulhousienne pour les catégories « artisans et commerçants, chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures ».

La qualification de l'emploi dans le Pays de la région mulhousienne est donc en train d'augmenter régulièrement.

Les catégories «chefs d'entreprises, cadres et professions intellectuelles supérieures, professions intermédiaires» ont les taux de croissance les plus élevés. Cependant si les emplois détruits seraient plutôt des emplois demandant peu de qualifications (ouvriers non qualifiés), les emplois créés ne sont pas tous pour autant des emplois qualifiés à très qualifiés. La catégorie «employés» regroupe en effet des emplois de niveau de qualification variés.

3- Les effets du vieillissement de la génération «baby-boom»

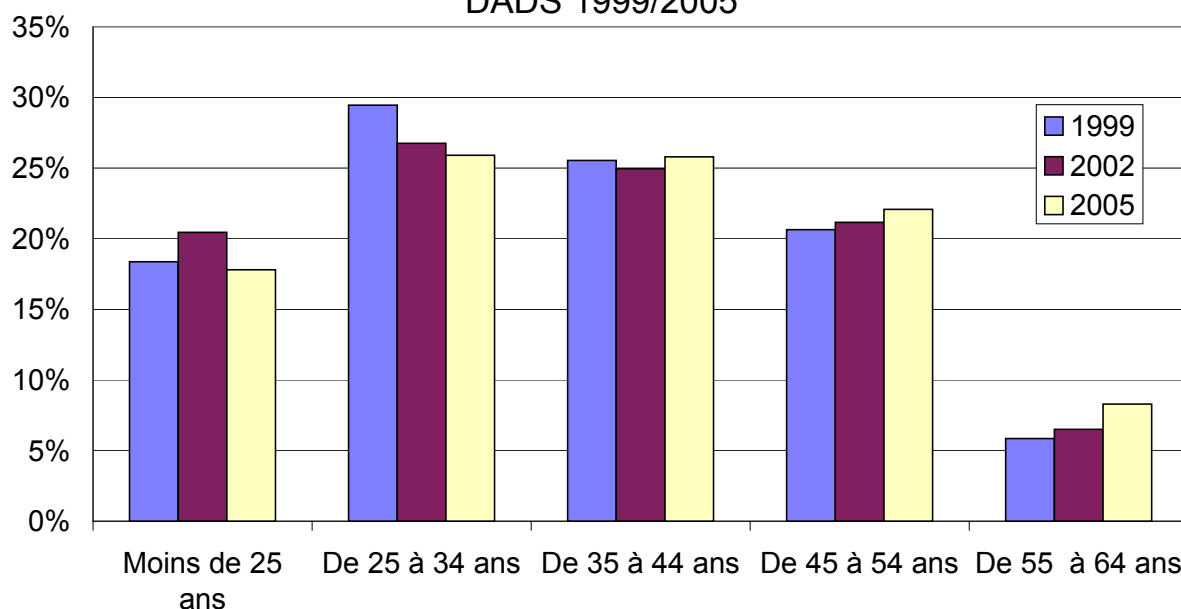
Tranches d'âges	1999		2002		2005		taux de croissance moyen
	nombre	part	nombre	part	nombre	part	
Moins de 25 ans	16 949	18,4%	20672	20,5%	17 743	17,8%	0,7%
De 25 à 34 ans	27 178	29,5%	27 046	26,8%	25 817	25,9%	-0,7%
De 35 à 44 ans	23 567	25,5%	25 225	25%	25 708	25,8%	1,2%
De 45 à 54 ans	19 045	20,6%	21 389	21,2%	21 998	22,1%	2,1%
De 55 à 64 ans	5 404	5,9%	6 575	6,5%	8 264	8,3%	6,3%
65 ans et plus	130	0,1%	177	0,2%	122	0,1%	-0,9%

La croissance des salariés âgés de 55 à 64 ans est la plus élevée (6,3%). Ce phénomène a une cause structurelle : le vieillissement de la génération « baby-boom » et les changements programmés de l'âge de la retraite font que la population active occupée du Pays de la région mulhousienne vieillit. Ce phénomène structurel est aussi ressenti à l'échelle nationale.

Evolution des salariés par tranche d'âge

Pays de la Région mulhousienne

DADS 1999/2005



4- La croissance constatée des Catégories Socioprofessionnelles supérieures se ressent-elle dans l'évolution des rémunérations?

Les données analyses ici sont issues de l'URSSAF et portent sur la période 2000/2005. Nous avons choisi de toujours présenter une analyse comparée de l'évolution de la masse salariale et de l'évolution des effectifs. Ces deux indicateurs sont en effet indissociables : une analyse de l'évolution de la masse salariale n'a de sens qu'à cette condition.

L'ancienneté des salariés à leur poste, les revalorisations salariales annuelles, etc... créent aussi une partie de l'augmentation salariale. Il est cependant impossible en l'état de quantifier la part de ces facteurs dans l'évolution de la masse salariale.

	Taux d'évolution de la masse salariale 2000/2005	Taux d'évolution des effectifs 2000/2005
Ensemble	7,2%	-3,8%
Industrie	-1,8%	-10,3%
Services	10,6%	-1,7%
Construction	5,3%	-2,3%
Commerce	13,0%	2,0%

Il semble bien que la croissance constatée des Catégories Socioprofessionnelles supérieures se répercute sur l'évolution des salaires ; on constate en effet un enrichissement général des salariés plus rapide que la croissance du SMIC mensuel brut dans la même période (=4.1%)

	Smic mensuel brut en euros (169h/mois)
2000	1 082,6 €
2001	1 357,07 €
2002	1 286,09 €
2003	1 215,11 €
2004	1 154,27 €
2005	1 127,23 €
taux d'évolution	4,1%

De plus, les personnes embauchées entre 2000 et 2005 semblent être mieux payées et/ou mieux qualifiées puisque le taux d'évolution de la masse salariale est plus élevé que le taux d'évolution des effectifs.

5- Les emplois créés sont-ils plutôt des emplois à temps partiel?

Limites méthodologiques: le croisement par secteur d'activité n'est pour l'instant pas autorisé. Nous pouvons en revanche croiser par CSP. L'analyse est possible uniquement sur la période 2002/2005.

Définitions: Depuis 2001, la réglementation sociale considère comme à temps complet toute personne effectuant la durée légale ou conventionnelle de l'entreprise. Depuis 2002, le traitement statistique qui est fait en aval qualifie un poste comme temps complet en se basant sur une borne du nombre d'heures par jour, qui dépend du secteur en NES36 et de la taille de l'établissement. Les seuils statistiquement établis pour les temps complets correspondent à un horaire annuel d'environ 1450 à 1800 heures soit au moins 80% de 1820 heures (soit 52 semaines de 35 heures). Les «faibles temps partiels» ont un horaire annuel inférieur à un seuil correspondant environ à 40 à 55% de 1820 heures. Les temps partiels sont dans la situation intermédiaire.

Conditions d'emploi	2002	2005	Taux d'évolution	Taux de croissance moyen
Salariés à temps complets	89 707	87 126	-2,9%	-0,7%
Travailleurs à domicile	41	53	29,3%	6,6%
Postes à conditions d'emplois mixtes à dominante temps complet	132	636	381,8%	48,2%
Faible temps partiels	3 768	2 887	-23,4%	-6,4%
Temps partiels	23 088	22 723	-1,6%	-0,4%
TOTAL TEMPS PARTIEL	26 856	25 610	-4,6%	-1,2%
Postes à conditions d'emplois mixtes à dominante non à temps complet	148	336	127,0%	22,7%

source: DADS-INSEE

On observe une forte baisse du temps partiel sur la période étudiée. C'est sans doute la conséquence de la crise traversée à ce moment par l'économie et l'emploi dans le Pays de la région mulhousienne. Cela confirme que les postes à temps partiels sont les postes les plus fragiles et les plus exposés en cas de ralentissement de la croissance économique.

Il n'en reste pas moins que le temps partiel concerne entre 20% et 25% des salariés du Pays de la région mulhousienne. En comparaison, en France en 2005 17,2% des actifs ayant un emploi travaillent à temps partiel (source : INSEE première).

ZOOM SUR LE TEMPS PARTIEL:

Faibles temps partiels:

	2002		2005		taux d'évolution
	nombre	part du total	nombre	part du total	
Chefs d'entreprises , Cadres et professions intellectuelles supérieures	398	10,6%	401	13,9%	0,8%
Professions intermédiaires	593	15,7%	524	18,2%	-11,6%
Employés	1098	29,1%	814	28,2%	-25,9%
Ouvriers non qualifiés	884	23,5%	628	21,8%	-29%
Ouvriers qualifiés	725	19,2%	464	16,1%	-36%
Apprentis et stagiaires	70	1,9%	24	0,8%	-65,7%
Total	3768	100%	2887	100%	-23,4%

Temps partiels:

	2002		2005		taux d'évolution
	nombre	part du total	nombre	part du total	
Chefs d'entreprises , Cadres et professions intellectuelles supérieures	1069	4,6%	1323	5,8%	23,8%
Professions intermédiaires	3782	16,4%	3766	16,6%	-0,4%
Employés	11265	48,8%	11798	51,9%	4,7%
Ouvriers non qualifiés	3918	17%	3520	15,5%	-10,2%
Ouvriers qualifiés	2389	10,3%	1963	8,6%	-17,8%
Apprentis et stagiaires	202	0,9%	191	0,8%	-5,4%
Total	23088	100%	22723	100%	-1,6%

Ensemble des temps partiels:

	2002		2005		taux d'évolution
	nombre	part du total	nombre	part du total	
Chefs d'entreprises , Cadres et professions intellectuelles supérieures	1467	5,5%	1724	6,7%	17,5%
Professions intermédiaires	4375	16,3%	4290	16,8%	-1,9%
Employés	12363	46%	12612	49,2%	2%
Ouvriers non qualifiés	4802	17,9%	4148	16,2%	-13,6%
Ouvriers qualifiés	3114	11,6%	2427	9,5%	-22,1%
Apprentis et stagiaires	272	1%	215	0,8%	-21,0%
Total	26856	100%	25610	100%	-4,6%

source: DADS-INSEE

B- Evolution de la qualité de l'emploi dans le secteur de l'Industrie

1- Les dynamiques de création d'emploi dans le secteur de l'Industrie

NES16	2002	2003	2004	2005	Taux d'évolution
Industries agricoles et alimentaires	1 897	1 707	1 427	1 326	-30,1%
<i>part du total annuel</i>	29,2%	34,0%	31,4%	25,6%	
Industries des biens de consommation	991	522	458	531	-46,4%
<i>part du total annuel</i>	15,3%	10,4%	10,1%	10,2%	
Industrie automobile	1 933	1 279	1 407	1 978	2,3%
<i>part du total annuel</i>	29,8%	25,5%	30,9%	38,1%	
Industries des biens d'équipement	535	410	371	445	-16,8%
<i>part du total annuel</i>	8,2%	8,2%	8,2%	8,6%	
Industries des biens intermédiaires	1 036	1 026	834	823	-20,6%
<i>part du total annuel</i>	16,0%	20,5%	18,3%	15,9%	
Energie	103	73	50	86	-16,5%
<i>part du total annuel</i>	1,6%	1,5%	1,1%	1,7%	
TOTAL	6 495	5 017	4 547	5 189	-20,1%

source: DUE-URSSAF

Le volume des DUE est en forte baisse dans les secteurs de l'industrie agricole et alimentaire et dans l'industrie des biens de consommation. La seule augmentation concerne l'industrie automobile mais il s'agit sans doute de postes précaires.

On notera cependant une hausse récente du nombre de Déclarations Uniques d'Embauche enregistrées dans l'industrie entre 2004 et 2005 (+14,1%). Cette augmentation récente concerne pour 89% l'industrie automobile !

Il faut retenir que l'industrie crée encore de l'emploi dans le Pays de la Région mulhousienne (5189 DUE enregistrées en 2005, 3211 si l'on retrace l'industrie automobile). Cependant, au regard de l'évolution comparée des effectifs et des DUE, il s'agit sans doute de contrats précaires.

2- Quelle est la nature des emplois détruits ? Les emplois créés sont-ils plus qualifiés ?

Categorie Socioprofessionnelle	1999	2002	2005	taux de croissance moyen
Chefs d'entreprises , Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 462	1 670	1 587	1,2%
Professions intermédiaires	2 994	3 293	3 210	1,0%
Employés	2 134	1 864	1 634	-3,7%
Ouvriers non qualifiés	3 164	2 966	2 203	-5,0%
Ouvriers qualifiés	5 491	4 926	4 379	-3,2%
Apprentis et stagiaires	488	580	458	-0,9%
TOTAL	15 733	15 299	13 471	-2,2%

Attention ! Pour cause de secret statistique, PSA n'est pas comptabilisé dans ces tableaux.

source: DADS-INSEE

Le secteur de l'industrie, on l'a vu, détruit plus d'emplois qu'il n'en crée. Une analyse détaillée de l'évolution des catégories socioprofessionnelles montre que les emplois détruits seraient plutôt des emplois peu qualifiés correspondant à la CSP des ouvriers non qualifiés, qui chute de 5% dans la période étudiée. Un phénomène intéressant doit être analysé ici : les effectifs dépendant des catégories socioprofessionnelles supérieures (cadres et professions intellectuelles supérieures) sont en augmentation de plus de 1% entre 1999 et 2005. Les professions intermédiaires, qui correspondent peu ou prou à des postes de techniciens de niveau bac+2, sont aussi en augmentation de 1% entre 1999 et 2005.

Ces indices peuvent être interprétés comme le signe de la crise industrielle traversée par le Pays de la région mulhousienne mais aussi d'une spécialisation de l'industrie mulhousienne vers de l'industrie de pointe, innovante et sans doute orientée vers de nouvelles technologies.

3- Les effets du vieillissement de la génération «baby-boom» sont moins fortement ressentis dans le secteur de l'Industrie

Tranches d'âges	TAUX D'EVOLUTION SUR LA PERIODE 1999/2005						
	TOTAL	INDUSTRIE	Energie	Industrie des biens de consommation	Industries agricoles et alimentaires	Industries des biens d'équipement	Industries des biens intermédiaires
Moins de 25 ans	0,7%	-1,4%		4,5%	-1,5%	-1,4%	-5,3%
De 25 à 34 ans	-0,7%	-5,0%	4,6%	1,9%	-4,8%	-7,1%	-7,0%
De 35 à 44 ans	1,2%	-1,7%	64,7%	-1,6%	1,6%	-3,3%	-4,5%
De 45 à 54 ans	2,1%	-2,2%		-5,6%	1,7%	-1,9%	-2,7%
De 55 à 64 ans	6,3%	3,2%	18,9%	5,5%	6,1%	2,2%	2,0%
65 ans et plus	-0,9%						

Le vieillissement des effectifs dans le secteur de l'industrie est moins prononcé que pour l'ensemble des secteurs. En effet, la baisse globale des effectifs dans l'industrie concerne surtout les salariés les plus jeunes, sauf dans l'industrie des biens de consommation et de l'énergie. On retrouve bien ici les deux secteurs présumés dynamiques et innovants. C'est uniquement dans ces deux secteurs en effet que les effectifs des salariés de moins de 34 ans augmentent.

4- La croissance constatée des Catégories Socioprofessionnelles supérieures se ressent-elle dans l'évolution des rémunérations?

	Taux d'évolution de la masse salariale 2000/2005	Taux d'évolution des effectifs 2000/2005
TOTAL INDUSTRIE	0,8%	-11,0%
Industries agricoles et alimentaires	7,4%	-6,1%
Industrie des biens de consommation	21,1%	25,8%
Industrie automobile	7,1%	-7,5%
Industries des biens d'équipement	-9,7%	-18,2%
Industries des biens intermédiaires	-10,5%	-23,0%
Energie	7,4%	-5,1%

source: URSSAF

L'évolution de la masse salariale peut être un indice de la croissance des qualifications des salariés de l'industrie, d'autant plus que les effectifs baissent entre 1999 et 2005.

Une analyse croisée des taux d'évolution de la masse salariale et des effectifs montre une assez forte hétérogénéité des traitements pour les salariés des différentes branches du secteur de l'industrie.

3 mécanismes sont observés:

- Augmentation de la masse salariale dans l'énergie, l'industrie agricole et alimentaire et l'industrie automobile ; ce malgré la baisse des effectifs.
- Baisse de la masse salariale moins rapide que la baisse des effectifs : industrie des biens d'équipement et industrie des biens intermédiaires.
- Augmentation de la masse salariale moins forte que l'augmentation des effectifs: industrie des biens de consommation.

Encore une fois, les branches dynamiques et créatrices d'emploi se détachent : industrie des biens de consommation, énergie et, dans une moindre mesure, industrie automobile.

Synthèse sur les mouvements d'emploi et la qualité de l'emploi dans le secteur de l'Industrie

Entre 1999 et 2005, l'industrie détruit plus d'emplois qu'elle n'en crée.

Les emplois détruits sont plutôt des emplois peu qualifiés correspondant à la CSP «ouvriers non qualifiés ».

On observe un phénomène assez récent de croissance du niveau global de la qualification des salariés de l'industrie. Cette croissance s'explique seulement en partie par la destruction d'emplois peu qualifiés. En effet, on commence à voir apparaître les signes d'une spécialisation de l'industrie du Pays de la région mulhousienne :

- la croissance des effectifs concerne plutôt des secteurs supposés innovants (Energie, Industrie des biens de consommation),

- Ce fait est corroboré par la croissance de la masse salariale et des catégories socioprofessionnelles supérieures dans ces secteurs,

L'industrie reste cependant un secteur fragile et en mutation. Les branches repérées ici peuvent en effet être considérées comme des « niches » au regard de leur poids dans le secteur de l'industrie.

C- Evolution de la qualité de l'emploi dans le secteur des Services

1- Les dynamiques de création d'emploi dans le secteur des Services

NES16	2002	2003	2004	2005	Taux d'évolution
Transports	1 494	1 305	1 453	1 575	5,4%
<i>part du total annuel</i>	5,5%	4,8%	4,7%	4,9%	
Activités financières	721	543	530	532	-26,2%
<i>part du total annuel</i>	2,6%	2%	1,7%	1,6%	
Activités immobilières	400	486	514	586	46,5%
<i>part du total annuel</i>	1,5%	1,8%	1,7%	1,8%	
Services aux entreprises	9 395	9 856	13 420	12 778	36%
<i>part du total annuel</i>	34,4%	36,6%	43,1%	39,4%	
Services aux particuliers	7 828	7 578	8 068	8 835	12,9%
<i>part du total annuel</i>	28,7%	28,2%	25,9%	27,2%	
Education, santé, action sociale	5 188	4 966	4 885	5 582	7,6%
<i>part du total annuel</i>	19%	18,5%	15,7%	17,2%	
Administration et activités associatives	2 246	2 177	2 280	2 540	13,1%
<i>part du total annuel</i>	8,2%	8,1%	7,3%	7,8%	
TOTAL	27 272	26 911	31 150	32 428	18,9%

Rappel : les DUE n'intègrent pas l'intérim

source: DUE-URSSAF

Le secteur des services, on l'a vu, représente en 2005 2 embauches sur 3 dans le Pays de la région mulhousienne. Or, 40% des DUE enregistrées dans les services dépendent du secteur des services aux entreprises. Ce secteur représente donc 1 emploi créé sur 4 en 2005 dans le Pays de la région mulhousienne.

Une analyse croisée de l'évolution des effectifs et des Déclarations Uniques d'Embauche tendrait à démontrer que la branche de l'Education, de la Santé et de l'Action Sociale serait le secteur le plus porteur en terme de création d'emplois durables. A contrario, la même analyse opérée sur le secteur des services aux particuliers démontre que si les DUE sont aussi en croissance, il s'agirait bien plutôt d'emplois saisonniers. Cette analyse est corroborée par le poids de l'hôtellerie et de la restauration dans ce secteur.

2- Quelle est la nature des emplois détruits ? Les emplois créés sont-ils plus qualifiés ?

	Chefs d'entreprises, Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers non qualifiés	Ouvriers qualifiés	Apprentis et stagiaires
ENSEMBLE	2,2%	2,2%	2,0%	-2,4%	0,5%	-2,4%
Services	3,6%	3,1%	2,3%	-2,0%	2,5%	-5,9%
Activités financières	1,6%	1,8%	-0,3%	-22,3%		-3,7%
Activités immobilières	1,1%	9,3%	3,1%	0,3%	11,8%	12,4%
Administration	4,9%	3,4%	2,2%	0,8%	-7,4%	-27,0%
Éducation, santé, action sociale	2,8%	2,4%	2,9%	-12,1%	4,2%	-11,9%
Services aux entreprises	6,9%	4,1%	3,4%	-1,2%	3,3%	7,7%
Services aux particuliers	-4%	3,3%	2,3%	-13,4%	2,1%	-0,1%
Transports	2,8%	2,8%	-3,1%	0,8%	1,2%	-16,8%

source: DADS-INSEE

Le secteur des services est le secteur le plus créateur d'emplois dans le Pays de la Région mulhousienne. On observe là aussi une croissance régulière des professions intermédiaires et supérieures. La catégorie socioprofessionnelle des employés connaît elle aussi une croissance forte et supérieure à la moyenne. En revanche, la catégorie des ouvriers non qualifiés connaît une chute très marquée entre 2002 et 2005, à l'inverse de la catégorie des ouvriers qualifiés qui connaît une hausse dans la même période.

Les créations d'emploi dans les services se concentreraient donc dans les catégories socioprofessionnelles supérieures mais aussi dans la catégorie des ouvriers qualifiés.

3- Les effets du vieillissement de la génération «baby-boom» sont plus fortement ressentis dans le secteur des Services.

	TOTAL	Ensemble des Services	Activités financières	Activités immobilières	Administration	Éducation, santé, action sociale	Services aux entreprises	Services aux particuliers	Transports
Moins de 25 ans	0,7%	-0,3%	1,5%	7,2%	1,8%	1,9%	-1,9%	2,2%	-0,2%
De 25 à 34 ans	-0,7%	0,7%	-0,4%	3,3%	1,2%	0,1%	1,5%	-0,7%	-0,4%
De 35 à 44 ans	1,2%	1,6%	-2,9%	3,5%	-0,2%	1,1%	4,4%	1,7%	0,2%
De 45 à 54 ans	2,1%	3,7%	2,3%	4,3%	2,7%	3,6%	6,3%	2,7%	1,8%
De 55 à 64 ans	6,3%	8,1%	11,3%	5,7%	7,7%	7,7%	10,9%	7,1%	3,9%
65 ans et plus	-0,9%	0,6%			-4,3%	7,4%	4,2%		10,4%

source: DADS-INSEE

L'impact du baby-boom se ressent plus fortement dans le secteur des services que dans l'ensemble des secteurs du Pays de la région mulhousienne. Ce constat vaut surtout pour les activités financières, qui voient la part de leurs salariés âgés de 55 à 64 ans croître de plus de 11% dans la période étudiée, et pour les services aux entreprises, dont la même part augmente elle de plus de 10%.

4- La croissance constatée des Catégories Socioprofessionnelles supérieures se ressent-elle dans l'évolution des rémunérations?

	Taux d'évolution de la masse salariale 2000/2005	Taux d'évolution des effectifs 2000/2005
TOTAL SERVICES	10,6%	-1,7%
Transports	13,5%	-2,3%
Activités financières	-1,8%	-10,3%
Activités immobilières	36,5%	11,1%
Services aux entreprises	3,5%	-11,4%
Services aux particuliers	10,3%	2,8%
Education, santé, action sociales	31,1%	20,1%

source: URSSAF

On observe une forte croissance de la masse salariale dans la période considérée (2000/2005 ici). Cette croissance est d'autant plus parlante qu'elle est couplée à une légère baisse des effectifs (au sens de l'URSSAF). On peut donc analyser ce constat comme le signe d'une assez forte croissance de la qualification des salariés du secteur des services dans le Pays de la région mulhousienne.

Toutes les branches du secteur des services sont à des degrés divers concernées par ce mécanisme de croissance.

A priori, les secteurs dans lesquels l'écart entre le taux d'évolution de la masse salariale et le taux d'évolution des effectifs est le plus élevé peuvent être les secteurs qui ont connu des mouvements d'emploi caractérisés par une forte croissance de la qualification des salariés. Ces secteurs sont :

- les activités immobilières (écart de 25 points)
- les transports (écart de 15 points)
- dans une moindre mesure, les services aux entreprises (écart de 15 points caractérisé surtout par une forte baisse des effectifs).

Synthèse sur les mouvements d'emploi et la qualité de l'emploi dans le secteur des Services

Le secteur des services est bien confirmé dans son rôle de moteur de la création d'emplois dans le Pays de la région mulhousienne. La croissance des catégories socioprofessionnelles supérieures mais aussi des CSP « employés » et « ouvriers qualifiés » prouvent que ce secteur crée des emplois très divers.

Cependant, dans la période étudiée, les créations d'emploi dans le secteur des services ne compensent pas les destructions d'emploi dans le secteur de l'industrie. Les demandeurs d'emploi issus de l'industrie doivent donc s'adapter à cette évolution de l'économie du Pays de la région mulhousienne (problèmes d'attractivité de certains métiers des services, problèmes de qualifications, de formations).

SYNTHESE GENERALE

- La masse salariale augmente régulièrement dans le Pays de la Région mulhousienne (+7.2% d'évolution annuelle moyenne), et ce malgré la baisse des effectifs observée dans la période étudiée (1999/2005).

- L'industrie détruit plus d'emplois qu'elle n'en crée. Cependant les emplois qu'elles créent semblent très qualifiés, comme le montrent l'évolution des Catégories Socioprofessionnelles et des salaires.

- Le secteur des services est très dynamique : en 2005, 2 emplois créés sur 3 dans le Pays de la Région mulhousienne le sont dans ce secteur !

	Taux d'évolution (2000/2005 et 2002/2005 pour les DUE)					
	URSSAF			INSEE -DADS-		
	EFFECTIFS	DUE	MASSE SALARIALE	CSP +	Jeunes (- de 34 ans)	Seniors (+ de 55 ans)
TOTAL	-3,8%	6,3%	7,2%	2,2%	-1,3%	51,5%
Industries agricoles et alimentaires	-6,1%	-30,1%	7,4%	30,4%	-19,3%	51,8%
Industrie des biens de consommation	25,8%	-46,4%	21,1%	31,1%	18,7%	45,6%
Industrie automobile	-7,5%	2,3%	7,1%	<i>n.r</i>	<i>n.r</i>	<i>n.r</i>
Industries des biens d'équipement	-18,2%	-16,8%	-9,7%	-1,6%	-33,3%	-6,3%
Industries des biens intermédiaires	-23,0%	-20,6%	-10,5%	-4,2%	-37,9%	-9,9%
Energie	-5,1%	-16,5%	7,4%	<i>n.r</i>	82,2%	236,8%
Total Industrie	-10,3%	-20,1%	-1,8%	1,2%	-24,2%	24,8%
Activités financières	-10,3%	-26,2%	-1,8%	11,8%	1,3%	111,5%
Activités immobilières	11,1%	46,5%	36,5%	7,9%	35,5%	53,2%
Services aux entreprises	-11,4%	36%	3,5%	59,2%	-1,1%	105,1%
Services aux particuliers	2,8%	12,9%	10,3%	-24,8%	5,7%	61,3%
Education, santé, action sociales	20,1%	7,6%	31,1%	21,5%	3,9%	67,7%
Administration, activités associatives	<i>n.r</i>	13,1%	<i>n.r</i>	39,6%	9,9%	57,5%
Transports	-2,3%	5,4%	13,5%	21,2%	-2,2%	31,7%
Total Services	-1,7%	18,9%	10,6%	27,7%	2,1%	70,1%
Commerce	2,0%	-15,9%	13%	-1,2%	1,4%	39,5%
Construction	-2,3%	2,1%	5,3%	6,3%	5,1%	23,8%

SYNTHESE GENERALE

Caractéristiques des mouvements d'emploi en volume et en qualité dans le Pays de la région mulhousienne :

- les créations d'emploi concernent plutôt les catégories socioprofessionnelles intermédiaires et supérieures.

Cela peut être interprété comme l'indice d'une augmentation de la qualification des salariés travaillant dans le Pays de la région mulhousienne.

La croissance de la masse salariale est très hétérogène selon les secteurs et elle est régie par des mécanismes très différents :

- La baisse des effectifs entraîne mécaniquement une baisse de la masse salariale.

Cela peut être interprété comme l'indice d'un secteur d'activité en très mauvaise santé (ex: industrie des biens d'équipements, industrie des biens intermédiaires, activités financières)

- A contrario, la croissance des effectifs entraîne mécaniquement une croissance comparable de la masse salariale.

Cela peut être interprété comme l'indice d'un secteur d'activité en bonne santé mais qui ne crée pas des emplois beaucoup plus qualifiés que l'existant (ex: industrie des biens de consommation)

- Les effectifs baissent, mais la masse salariale augmente

Cela peut être interprété comme l'indice d'un secteur d'activité en mutation qui détruit plus d'emplois qu'il n'en crée, mais qui crée des emplois plus, voire beaucoup plus, qualifiés que les emplois détruits (ex: industrie automobile, énergie, services aux entreprises, transports, construction).

- Les effectifs augmentent moins vite que la masse salariale

Cela peut être interprété comme l'indice d'un secteur dynamique qui crée de l'emploi qualifié voire très qualifié (ex: activités immobilières, services aux particuliers, éducation, santé, action sociales, commerce).

Cet essai de modélisation permettant de caractériser la qualité des mouvements d'emploi sera approfondi et amélioré dès réception des nouvelles données de l'URSSAF.

DERNIERES TENDANCES DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LE PAYS DE LA REGION MULHOUSIENNE

EVOLUTION COMPAREE DES DECLARATIONS UNIQUES D'EMBAUCHE

Evolution actualisée au 3^e trimestre 2007 des Déclarations Uniques d'Embauche

NES5	2002	2003	2004	2005	2006	3 trimestres en 2007
Industrie	6 495	5 017	4 547	5 189	3 797	2 729
<i>part du total annuel</i>	14,3%	11,6%	9,8%	10,7%	8,1%	7,6%
Services	27 272	26 911	31 150	32 428	32 522	24 779
<i>part du total annuel</i>	59,9%	62,4%	67,3%	67,0%	69,0%	68,9%
Commerce	9 167	8 505	7 922	7 713	7 688	6 073
<i>part du total annuel</i>	20,1%	19,7%	17,1%	15,9%	16,3%	16,9%
Construction	2 475	2 379	2 429	2 528	2 758	2 303
<i>part du total annuel</i>	5,4%	5,5%	5,2%	5,2%	5,9%	6,4%
TOTAL	45 504	43 128	46 307	48 370	47 112	35 963

source: DUE-URSSAF

Evolution actualisée au 3^e trimestre 2007 des Déclarations Uniques d'Embauche dans l'Industrie

NES16	2002	2003	2004	2005	2006	3 trimestres en 2007
Industries agricoles et alimentaires	1 897	1 707	1 427	1 326	1 284	1 177
<i>part du total annuel</i>	29,2%	34,0%	31,4%	25,6%	33,8%	43,1%
Industries des biens de consommation	991	522	458	531	498	230
<i>part du total annuel</i>	15,3%	10,4%	10,1%	10,2%	13,1%	8,4%
Industrie automobile	1 933	1 279	1 407	1 978	701	155
<i>part du total annuel</i>	29,8%	25,5%	30,9%	38,1%	18,5%	5,7%
Industries des biens d'équipement	535	410	371	445	453	423
<i>part du total annuel</i>	8,2%	8,2%	8,2%	8,6%	11,9%	15,5%
Industries des biens intermédiaires	1 036	1 026	834	823	808	687
<i>part du total annuel</i>	16,0%	20,5%	18,3%	15,9%	21,3%	25,2%
Energie	103	73	50	86	53	57
<i>part du total annuel</i>	1,6%	1,5%	1,1%	1,7%	1,4%	2,1%
TOTAL	6 495	5 017	4 547	5 189	3 797	2 729

source: DUE-URSSAF

DERNIERES TENDANCES DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LE PAYS DE LA REGION MULHOUSIENNE

Evolution actualisée au 3^e trimestre 2007 des Déclarations Uniques d'Embauche dans les Services

NES16	2002	2003	2004	2005	2006	3 trimestres en 2007
Transports	1 494	1 305	1 453	1 575	1 443	1 148
<i>part du total annuel</i>	5,5%	4,8%	4,7%	4,9%	4,4%	4,6%
Activités financières	721	543	530	532	619	396
<i>part du total annuel</i>	2,6%	2,0%	1,7%	1,6%	1,9%	1,6%
Activités immobilières	400	486	514	586	673	551
<i>part du total annuel</i>	1,5%	1,8%	1,7%	1,8%	2,1%	2,2%
Services aux entreprises	9 395	9 856	13 420	12 778	12 291	8 142
<i>part du total annuel</i>	34,4%	36,6%	43,1%	39,4%	37,8%	32,9%
Services aux particuliers	7 828	7 578	8 068	8 835	8 811	7 698
<i>part du total annuel</i>	28,7%	28,2%	25,9%	27,2%	27,1%	31,1%
Education, santé, action sociale	5 188	4 966	4 885	5 582	6 152	4 635
<i>part du total annuel</i>	19,0%	18,5%	15,7%	17,2%	18,9%	18,7%
Administration et activités associatives	2 246	2 177	2 280	2 540	2 533	2 209
<i>part du total annuel</i>	8,2%	8,1%	7,3%	7,8%	7,8%	8,9%
TOTAL	27 272	26 911	31 150	32 428	32 522	24 779

source: DUE-URSSAF

DERNIERES TENDANCES DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LE PAYS DE LA REGION MULHOUSIENNE

EVOLUTION COMPAREE DES EFFECTIFS ET DE LA MASSE SALARIALE

source: URSSAF

	Taux d'évolution de la masse salariale 2000/2006	Taux d'évolution des effectifs 2000/2006
Ensemble	7,6%	-5,8%
Industrie	-1,0%	-15,3%
Services	11,4%	-3,0%
Construction	7,7%	-1,6%
Commerce	0,5%	15,5%

Evolution comparée des effectifs et de la masse salariale actualisée à fin 2006 dans l'Industrie

	Taux d'évolution de la masse salariale 2000/2006	Taux d'évolution des effectifs 2000/2006
TOTAL INDUSTRIE	-1,0%	-15,3%
Industries agricoles et alimentaires	3,9%	-11,9%
Industrie des biens de consommation	18,3%	20,9%
Industrie automobile	4,4%	-13,1%
Industries des biens d'équipement	-9,3%	-21,0%
Industries des biens intermédiaires	-12,9%	-26,0%
Energie	13,7%	-4,9%

DERNIERES TENDANCES DU MARCHE DE L'EMPLOI DANS LE PAYS DE LA REGION MULHOUSIENNE

Evolution comparée des effectifs et de la masse salariale actualisée à fin 2006 dans les Services

	Taux d'évolution de la masse salariale 2000/2006	Taux d'évolution des effectifs 2000/2006
TOTAL SERVICES	11,4%	-3,0%
Transports	15,2%	-3,3%
Activités financières	-1,2%	-11,8%
Activités immobilières	48,4%	12,1%
Services aux entreprises	0,4%	-15,1%
Services aux particuliers	12,6%	2,1%
Education, santé, action sociales	39,5%	22,7%

Analyse des métiers en tension et des difficultés de recrutement

1. Cadre d'analyse

Du fait de la disponibilité des données, l'analyse s'effectue sur le bassin d'emploi de Mulhouse (59 communes) et non sur le Pays de la région mulhousienne (38 communes). Le Pays de la région mulhousienne recouvre 86% de la population de la zone d'emploi de Mulhouse et 3% de la population du Pays se situent hors de la zone d'emploi (Source : RGP 99).

Les besoins en main-d'œuvre, notamment avec le départ en retraite des papy boomers, vont s'accroître mais pas dans tous les secteurs. Ce sont principalement les métiers liés aux services qui seront le plus créateur d'emplois. Le dynamisme de l'emploi dans certains métiers peut entraîner des difficultés de recrutement.

Pour apprécier les tensions sur le marché du travail, deux dimensions sont étudiées :

- les offres d'emploi de l'Agence Nationale Pour l'Emploi (ANPE) : le vivier de demandeurs d'emploi suffit-il à satisfaire toutes les offres déposées par les entreprises à l'ANPE ? L'offre de formation et les besoins des entreprises sont-ils en adéquation ?
- les enquêtes des besoins en main-d'œuvre des Assedic : dans quels métiers y a-t-il des projets de recrutement ? Existes-ils des difficultés pour recruter ? Les projets de recrutement concernent-ils les métiers en tension repérés via la base de l'ANPE ?

2. Tensions sur le marché du travail (Source : ANPE)

Définitions :

- Indice de tension : ratio des offres d'emploi enregistrées sur les demandes d'emploi enregistrées.
- Taux de satisfaction des offres : part des offres satisfaites dans le total des offres sorties.
- Offres durables : offres d'emploi dont la durée du contrat proposé est supérieure à 6 mois.
- Offres en stock : offres en cours à la fin du mois observé. On ne peut pas faire le cumul de ces offres, sinon on les compte plusieurs fois (exemple : une offres enregistrées le 15 janvier apparaît comme une offre en stock de plus de 15 jours le 31 janvier et comme une offre de plus de 30 jours le 28 février si elle est toujours en cours).

Sur le bassin d'emploi de Mulhouse, les métiers en tension en 2006 sont principalement liés aux domaines suivants (cf. annexe 1) :

- Personnel des services administratifs et commerciaux,
- Cadres de banques, assurances et immobilier,
- Personnel d'entretien, maintenance,
- Techniciens industriels,
- Cadres technico-commerciaux et de maintenance,
- Agents de maîtrise, techniciens et ingénieurs du bâtiment, des travaux publics et de l'extraction.



Agence ANPE Mulhouse Glück
Source : AURM

Les métiers en tension retenus dans cette étude cumulent plusieurs éléments de tension : l'indice de tension est supérieur à 1 (il y a plus d'une offre par demandeur), le taux de satisfaction des offres est inférieur à celui de tous les domaines professionnels confondus et la part des offres en stock de plus de trois mois est importante (cf. annexe 1 : Métiers en tension sur le bassin d'emploi de Mulhouse).

Par exemple, les offres enregistrées en 2006 dans le métier de représentant à domicile enregistrent une hausse de près de 57% par rapport à 2005. L'indice de tension est élevé (3,4, soit plus de trois offres pour un demandeur ; 4,9 pour la Région Alsace) et le taux de satisfaction des offres est relativement faible (- 9 points par rapport au taux de tous les domaines professionnels confondus). Malgré une certaine stabilité de l'emploi (79,5% des offres proposent un contrat d'une durée supérieure à 6 mois), la mobilité est forte et ce métier n'est pas attractif pour les demandeurs d'emploi.

Les profils sont variés : les compétences en matière commerciale sont indispensables mais s'accompagnent généralement d'une connaissance du produit ou du service vendu. Le niveau de qualification a fortement progressé (les jeunes sont plus souvent titulaires d'un diplôme de niveau minimum bac+2 ou du bac), d'où une certaine difficulté pour les salariés âgés à faire face à la concurrence des jeunes diplômés. Les formations en commerce et vente sont présentes sur le territoire (une des 5 formations les plus choisies en lycée et CFA pour le secondaire - cf. Thème n°14 : Formation initiale). De plus, en 2006, 116 stagiaires du territoire Sud Alsace ont suivi une professionnalisation et 89 une qualification.

Le même constat est fait pour le personnel des services commerciaux (tel qu'agent de banque ou d'assurance) et les cadres commerciaux (en banque, assurance et immobilier). Les difficultés de recrutement dans les secteurs de la banque et de l'assurance seront plus importantes à l'avenir pour les emplois de cadres car ceux-ci sont occupés par des salariés généralement âgés du fait de l'importance des embauches dans les années 60 et 70. Cette structure par âge devrait donc se traduire par une reprise des recrutements. Les formations de ce domaine sont peu présentes sur le Pays mais existent sur le territoire Sud Alsace.

Pour le personnel d'entretien et de maintenance, les métiers de mécaniciens et de régleurs sont en tension sur le bassin d'emploi de Mulhouse mais pas au niveau de la Région Alsace.

Le taux de satisfaction des offres pour ces métiers est relativement bas (respectivement 70% et 88% contre 91% pour tous les métiers confondus). Au niveau de la qualité de l'emploi, la part des offres durables est faible (respectivement 19% et 25% contre 42% pour tous les métiers confondus) : les entreprises ont principalement recours à l'intérim (respectivement 80% et 75% des offres déposées en 2006) pour répondre aux pics d'activité. La difficulté de recrutement dans ces deux métiers ne réside pas dans le manque de formation dans le domaine de la mécanique, de l'électricité et de l'électronique qui représente près de 11% de l'effectif secondaire en lycée en 2006 (cf. annexe 2 : Effectifs en mécanique, électricité ou électronique dans l'enseignement secondaire en 2006) mais plutôt aux caractéristiques de l'emploi. L'apprentissage est très présent sur le territoire, notamment en spécialité pluritechnologique mécanique-électricité et en mécanique générale et de précision.

Des difficultés de recrutement existent également dans les métiers de l'industrie, notamment au niveau des techniciens et des cadres (cf. annexe 1). En général, les offres déposées proposent des contrats d'une durée supérieure à 6 mois. Le métier de technicien d'installation d'équipements industriels et professionnels a fortement recours aux contrats aidés (28% contre 15% pour tous les domaines professionnels confondus) et les offres ont des difficultés pour être pourvues (88% des offres en stock ont une ancienneté de plus de 3 mois et le taux de satisfaction des offres est de 14 points inférieur au taux global).

Certaines formations amenant à ces métiers existent sur le territoire et l'apprentissage est très développé (cf. annexe 3 : Effectifs en dans l'enseignement secondaire en 2006). Cependant, des lacunes dans la formation sont présentes notamment au niveau du domaine de la spécialité pluritechnologique des matériaux souples : l'offre de formation post bac en lycée et en centre de formation pour adultes est inexistante sur le Pays de la région mulhousienne ainsi que sur le territoire Sud Alsace et très peu développée au niveau alsacien. Pour le domaine de l'énergie et génie climatique, aucune formation n'est dispensée sur le Pays. Il existe néanmoins des formations dans ce domaine au niveau de l'Alsace du Sud. Les formations industrielles restent importantes en IUT : elles représentaient 35% des inscrits en DUT en 2007 (cf. annexe 4 : Evolution du nombre d'inscrits à l'IUT de Mulhouse en 2007 - Domaine de l'industrie, de l'électricité et de l'électronique).

Face à la difficulté de recrutement de techniciens et de cadres de l'industrie, l'offre de formation de l'Université Haute Alsace ne paraît pas être assez large : Licence Sciences et technologies, mention Electronique, Electrotechnique, Automatique ; Licence Sciences et Technologies, mention Mécanique ; Master Professionnel Génie Mécanique.



Agence ANPE Mulhouse Centre
Source : AURM

Le secteur de la construction connaît également des tensions sur le marché du travail au niveau de la main-d'œuvre qualifiée. Les métiers de chargé d'études techniques du BTP et de conducteur de travaux du BTP sont en tension sur le bassin d'emploi de Mulhouse et sur la Région Alsace. Le taux de satisfaction des offres pour ces métiers est faible (respectivement 75% et 82% contre 91% pour tous les métiers confondus) et le nombre d'offres en stock de plus de 3 mois est important (respectivement 40% et 36,4%). Au niveau de la qualité de l'emploi, la part des offres durables est élevée (respectivement 86% et 89,4% contre 42% pour tous les métiers confondus).



La difficulté de recrutement dans ces métiers réside notamment dans la nature de l'emploi (nombreux déplacements sur chantier, respect des délais conditionnant le rythme et les charges de travail, ...) et dans l'offre de formation du Pays de la région mulhousienne (aucune formation post bac dans le génie civil sur le territoire, formation à Cernay - cf. annexe 1). Cependant, ces constats sont valables également à l'échelle nationale : les difficultés de recrutement sont aussi dues au fait que ces métiers sont perçus comme des métiers difficiles.

3. Besoins en main-d'oeuvre (Source : ASSEDIC)

L'enquête Besoins en Main d'Oeuvre (BMO) est une initiative de l'Unédic, réalisée avec l'ensemble des Institutions de l'Assurance chômage et le concours du Crédoc.

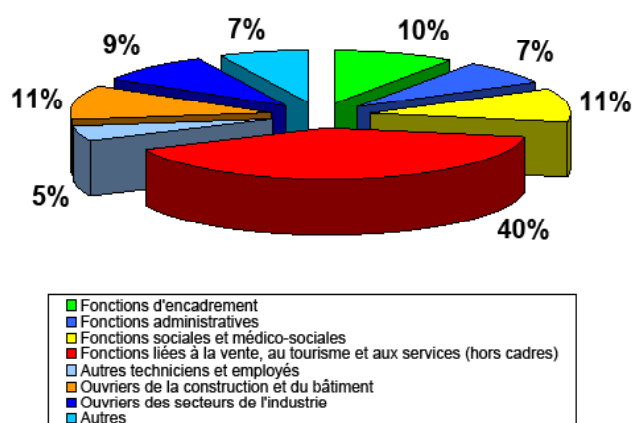
Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

L'enquête BMO 2007, sixième édition du genre, a été réalisée en novembre-décembre 2006. Elle est exhaustive et concerne l'ensemble des 1,5 millions d'établissements affiliés à l'Assurance chômage.

Elle permet ainsi de produire des résultats au niveau de chacun des 371 bassins d'emploi depuis 2005.

Au niveau national, 1 223 300 intentions d'embauches ont été prévues en 2007. Le bassin d'emploi de Mulhouse représente 0,4% de ces intentions (le bassin représentait 0,49% de la population nationale au recensement de 1999), soit 4 830 projets d'embauches. Ces 4 830 intentions d'embauches correspondent à 16,91% des projets d'embauches en Alsace (le bassin représentait 16,37% de la population alsacienne en 1999).

3.1. Les intentions d'embauches sur le bassin d'emploi de Mulhouse



	Projets de recrutement 2005	Projets de recrutement 2006	Projets de recrutement 2007
Fonctions d'encadrement	247	248	489
Fonctions administratives	304	272	359
Fonctions sociales et médico-sociales	685	488	509
Fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres)	1518	2172	1950
Autres techniciens et employés	173	168	227
Ouvriers de la construction et du bâtiment	506	533	518
Ouvriers des secteurs de l'industrie	580	567	447
Autres	380	225	351
Ensemble des métiers	4403	4577	4830

Source : ASSEDIC

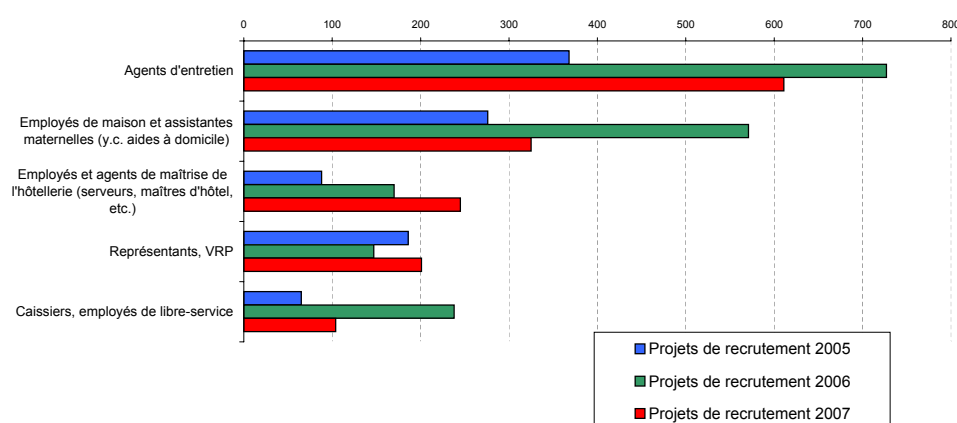
Sur le bassin d'emploi de Mulhouse, les intentions d'embauches augmentent en 2007 (+3,3%) mais moins qu'en 2006 (+6,2%). Les métiers relatifs aux fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres), les ouvriers de la construction et du bâtiment, les fonctions sociales et médico-sociales ainsi que les fonctions d'encadrement figurent parmi les profils les plus recherchés par les employeurs.

3.1. Les métiers relatifs aux fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres).

(cf. fiche détail annexe 6)

Après une hausse de 43,1% en 2006, les projets de recrutements dans les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres) diminuent de 10,2% en 2007. Cependant, les intentions d'embauches dans ces métiers restent très importantes : les projets de recrutements dans les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres) sur le bassin d'emploi de Mulhouse représentent 18% des intentions d'embauches dans ces fonctions en Alsace et 40% des intentions totales du bassin.

Les 5 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutements :



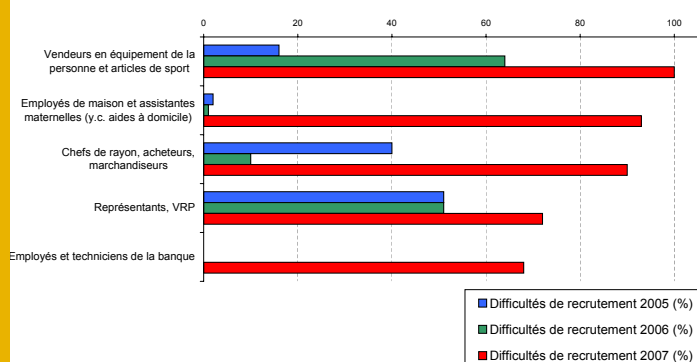
Comme précisé précédemment, les projets de recrutements dans les fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres) diminuent en 2007.

Cependant, les intentions d'embauches augmentent pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie et les représentants, VRP.

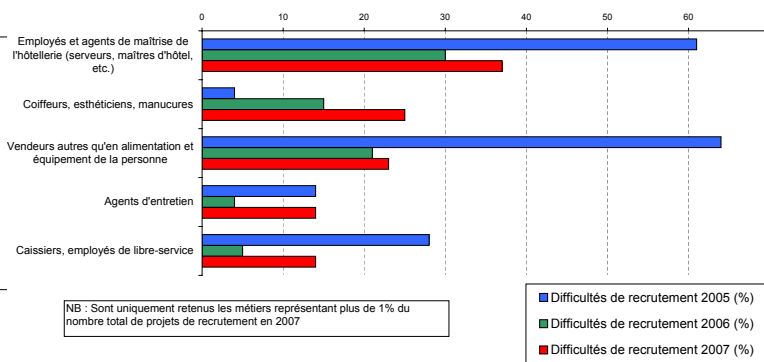
Les trois quarts des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie sont serveurs de café-restaurant. Les autres sont maîtres d'hôtels, sommeliers, ou plus simplement employés dans l'hôtellerie. Avec le développement du secteur du tourisme et de l'hôtellerie, leurs effectifs n'ont cessé de progresser au cours des dix dernières années. Ces professions figurent parmi les plus jeunes de l'ensemble des métiers et de nombreux emplois ont un caractère saisonnier (14% des intentions d'embauches sont des emplois saisonniers en 2007). Ces métiers font appel à une main d'œuvre peu qualifiée, le temps partiel est très répandu et le turnover est très élevé. Il existe donc des difficultés de recrutement car ces emplois s'accompagnent de conditions de travail souvent difficiles (les difficultés de recrutements s'élèvent à 37% des projets en 2007).

Les représentants et VRP sont des métiers considérés en tension (cf. partie 2). Les intentions d'embauches sont en hausse de 36,7% en 2007 et les difficultés de recrutement sont importantes (72% en 2007 contre 51% en 2006). Pourtant, ces métiers sont stables (pas de caractère saisonnier) mais peu attractifs.

Les 5 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement



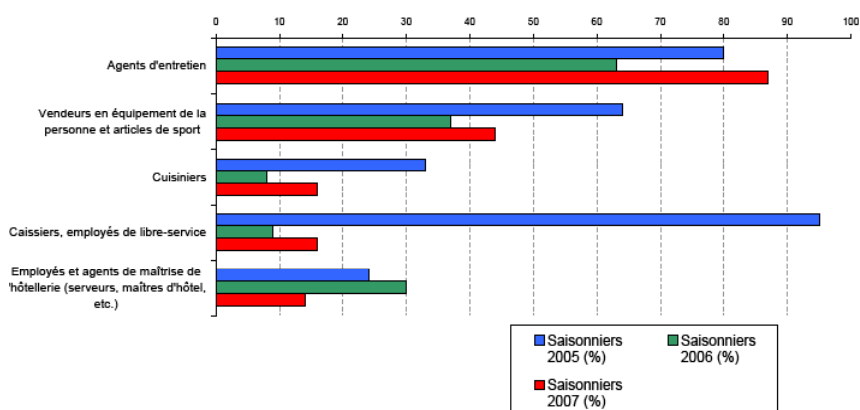
Les 5 métiers où sont signalées les plus faibles difficultés de recrutement



NB : Sont uniquement retenus les métiers représentant plus de 1% du nombre total de projets de recrutement en 2007

Certaines professions commerciales (représentants, VRP, vendeurs en équipement de la personne et articles de sport, employés et techniciens de la banque, ...) et de services à la personne (employés de maison) rassemblent un nombre important de projets soumis à des difficultés de recrutement très supérieures à la moyenne du bassin (43%).

Les 5 métiers principalement liés à une activité saisonnière



Agence Assedic Mulhouse Glück
Source : AURM

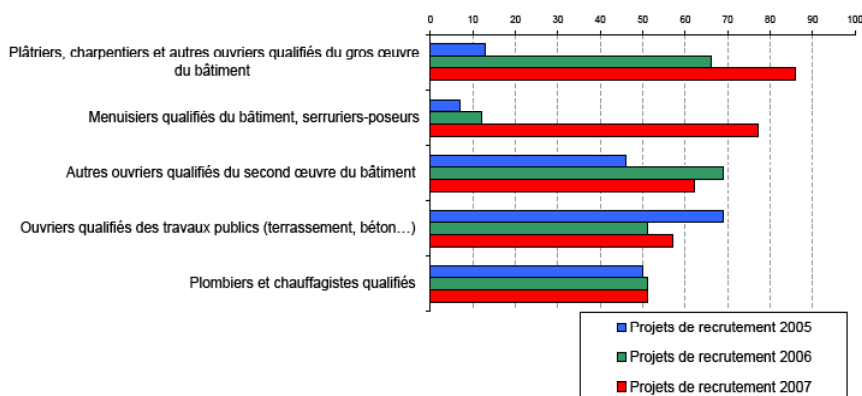
Les difficultés de recrutement sont notamment liées au caractère saisonnier des emplois : c'est le cas pour les professions de vendeurs en équipement de la personne et articles de sport et des employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie.

3.2. Les ouvriers de la construction et du bâtiment.

(cf. fiche détail annexe 7)

Après une hausse de 5,3% en 2006, les projets de recrutements des ouvriers de la construction et du bâtiment diminuent de 2,8% en 2007. Cependant, les intentions d'embauches dans ces métiers restent très importantes : les projets de recrutements dans les métiers d'ouvriers de la construction et du bâtiment sur le bassin d'emploi de Mulhouse représentent 17% des intentions d'embauches dans ces fonctions en Alsace et 11% des intentions totales du bassin.

Les 5 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutements :



Parmi ces 5 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets en 2007, seuls les autres ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment connaissent une baisse des intentions d'embauches.

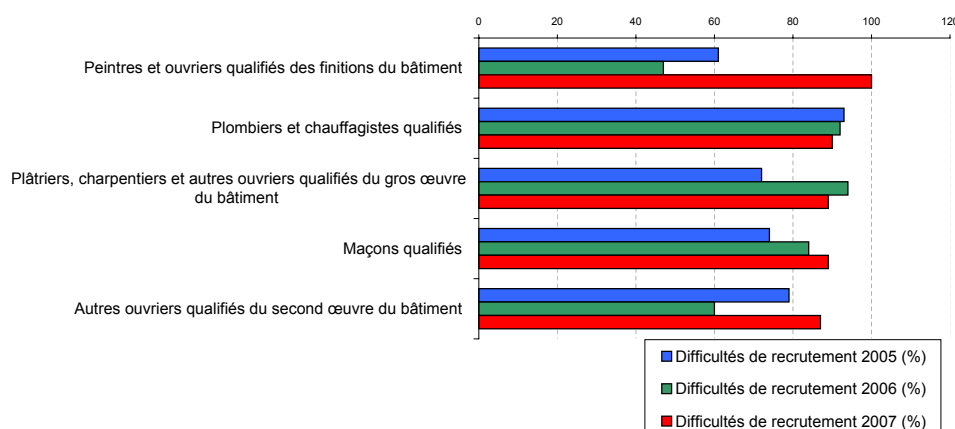
Les ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment regroupent essentiellement les maçons mais aussi les charpentiers et les tailleurs de pierres. Il s'agit de métiers manuels qui requièrent des savoir-faire multiples. Près

de la moitié des ouvriers qualifiés du gros œuvre sont peu ou pas diplômés. Cependant le niveau d'exigence s'est nettement accru et le niveau de qualification chez les jeunes générations a nettement progressé. Les emplois sont généralement stables mais le turnover est important.

Les ouvriers qualifiés du bâtiment et second œuvre regroupent les plombiers, menuisiers, électriciens du bâtiment, couvreurs, poseurs de revêtement et peintres. Le niveau de qualification a beaucoup progressé en vingt ans. Les trois quarts de ces ouvriers ont un CAP ou un Bac technique. Les tensions sur le marché du travail sont élevées pour cette profession.

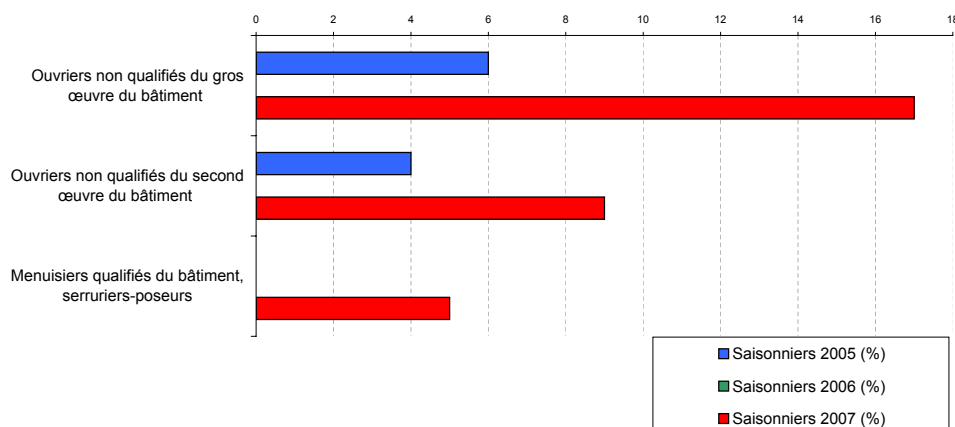
Les métiers relatifs aux ouvriers qualifiés des travaux publics sont ouverts aux non diplômés mais l'effort de formation continue (348 stagiaires en professionnalisation « Devenir étancheur-bardeur » en 2006 sur le Sud Alsace et 385 en qualification « Conducteurs d'engins de chantiers ») doit demeurer afin que ces ouvriers accèdent à des postes plus qualifiés à l'ancienneté.

Les 5 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement



Les difficultés de recrutement dans les professions d'ouvriers de la construction et du bâtiment sont très importantes : elles concernent 76% des intentions d'embauches en 2007. Les difficultés de recrutement concernent tout particulièrement les métiers qualifiés de la construction (maçons, plâtriers, charpentiers, plombiers, peintres...). Le secteur de la construction connaît également des tensions sur le marché du travail au niveau de la main-d'œuvre qualifiée. Les métiers de chargé d'études techniques du BTP et de conducteur de travaux du BTP sont en tension sur le bassin d'emploi de Mulhouse et sur la Région Alsace (cf. partie 2). Comme indiqué précédemment, la difficulté de recrutement dans ces professions réside dans la nature de l'emploi et dans l'offre de formation du Pays de la région mulhousienne qui est incomplète.

Les 3 métiers principalement liés à une activité saisonnière



En général, les professionnels du bâtiment et des travaux publics lorsqu'ils sont salariés bénéficient d'emplois stables. La proportion de projets saisonniers est très faible en 2007 et diminue même par rapport à 2006 (9% en 2006 et 3% en 2007). La saisonnalité ne concerne que trois professions dans ce domaine.

La difficulté de recrutement ne réside donc pas dans la qualité de l'emploi mais bien dans sa nature : les métiers du bâtiment et de la construction sont réputés pour être des métiers durs.

Agence Assedic Mulhouse Glück
Source : AURM

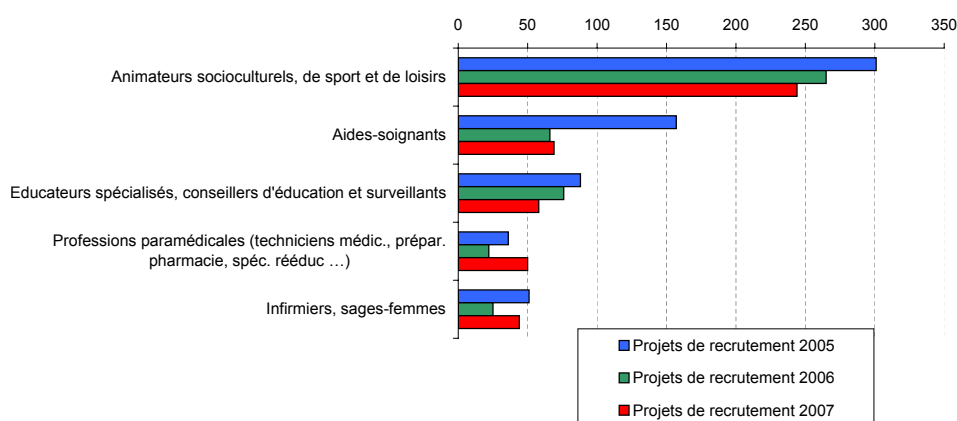


3.3. Les métiers relatifs aux fonctions sociales et médico-sociales.

(cf. fiche détail annexe 5)

Après une baisse de 27,6% en 2006, les projets de recrutements dans les fonctions sociales et médico-sociales augmentent de 2,6% en 2007 sur le bassin d'emploi de Mulhouse. Ils représentent 18% des intentions d'embauches dans ces fonctions en Alsace et 11% des intentions totales du bassin.

Les 5 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutements :



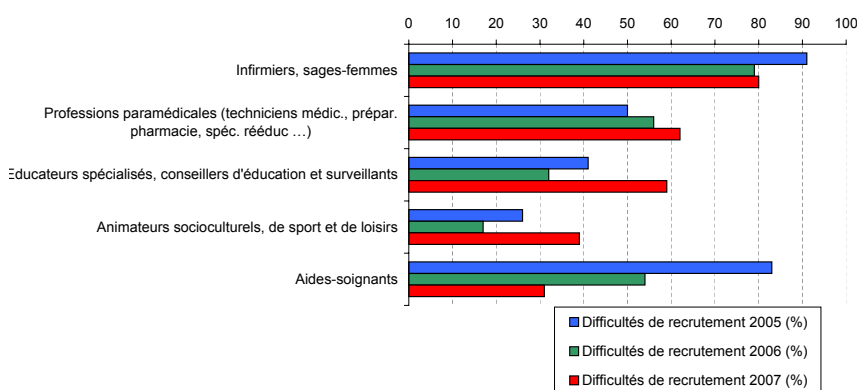
Même si les projets de recrutement diminuent de 7,9% en 2007 pour les animateurs socioculturels, de sport et de loisirs, ils représentent près de 50% des intentions d'embauches. en effet, ces professions se sont beaucoup développées au cours de ces dix dernières années. Cette progression résulte de l'essor de l'offre de loisirs culturels et sportifs, mais également des actions socio-éducatives à destination de la jeunesse. La professionnalisation de la plupart de ces métiers s'est traduite par une élévation du niveau

de formation exigé à l'entrée. La précarité est fortement développée dans cette profession (84% de projets saisonniers en 2007) et le poids des contrats aidés est important (38% des offres déposées en 2006 à l'ANPE concernaient des contrats aidés, contre 15% pour tous les domaines professionnels). Ce constat est le même pour quasiment toutes les professions de l'action sociale, culturelle et sportive.

Globalement, les projets de recrutements dans les professions de la santé ont progressé au cours des dix dernières années sous l'effet de la montée de la demande de soins.

Les 5 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement

Comme au niveau national, les métiers liés aux fonctions sociales et médico-sociales rencontrent des difficultés de recrutements (44,2% d'intentions d'embauches jugées difficiles pour le bassin d'emploi de Mulhouse contre 41,7% pour la France).



Contrairement aux autres professions liées aux fonctions sociales et médico-sociales et rencontrant le plus de difficultés de recrutements, la proportion de projets jugés difficiles diminue pour les infirmiers, sages-femmes et les aides-soignants.

A la lumière du graphique ci-dessus, on constate que les difficultés de recrutements sont plus importantes pour les infirmiers et les sages-femmes que pour les aides-soignants. En effet, même si ces deux corps de métier sont exigeants et ont besoin d'être revalorisés, les carences les plus importantes

sont vraiment du côté des infirmières. Les difficultés de recrutements sont moins importantes pour les aides-soignants car la profession nécessite moins de qualification. Leur formation est plus allégée que celle des infirmières et on peut intégrer l'école des aides-soignantes sans le bac après un stage dans le domaine de la petite enfance. Une autre explication à ces difficultés de recrutements est que les quotas de recrutement dans les écoles d'infirmières sont insuffisants par rapport aux besoins.

Les 4 métiers principalement liés à une activité saisonnière

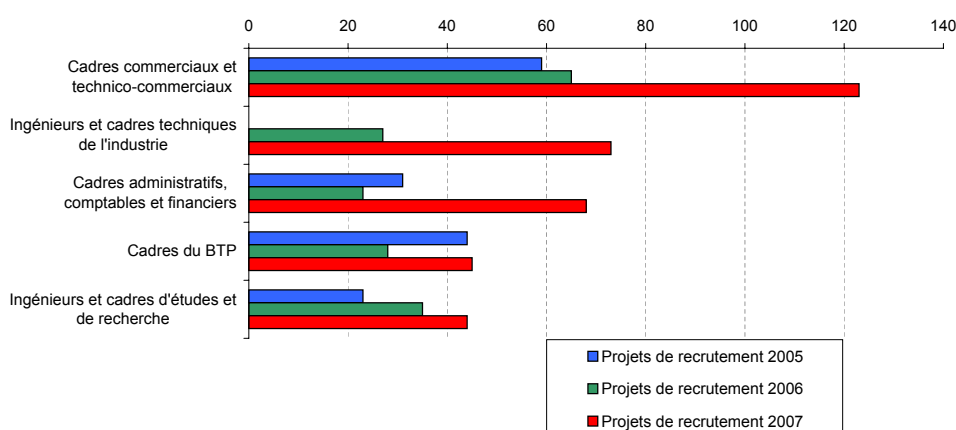
Dans les fonctions sociales et médico-sociales, seuls les projets de recrutements de quatre professions ont un caractère saisonnier. Il s'agit des animateurs socioculturels, de sport et de loisirs (84%), des éducateurs spécialisés, conseillers d'éducation et surveillants (19%), des professions paramédicales (15%) et des formateurs, recruteurs (12%). Cette saisonnalité explique en partie la difficulté de recrutements dans ces métiers.

3.4. Les métiers relatifs aux fonctions d'encadrement.

(cf. fiche détail annexe 5)

Après une quasi stagnation entre 2005 et 2006, les projets de recrutements dans les fonctions d'encadrement croient fortement en 2007 (+90,7%). Ils représentent 17% des intentions d'embauches dans ces fonctions en Alsace et 10% des intentions totales du bassin.

Les 5 métiers rassemblant le plus grand nombre de projets de recrutements :



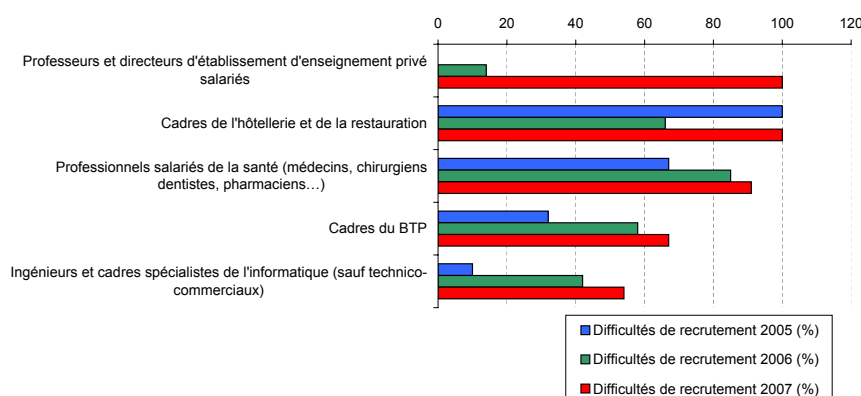
Pour ces cinq métiers, les projets de recrutements ont fortement augmenté en 2007.

Les métiers qui enregistrent les plus fortes variations à la hausse sont les professionnels des spectacles, photographes, stylistes, décorateurs (20 intentions d'embauches en 2007, soit 30% des projets de recrutements alsaciens dans ce métier), les ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique (28 intentions d'embauches en 2007, soit 10% des projets de recrutements alsaciens dans ce métier), les cadres administratifs,

comptables et financiers (68 intentions d'embauches en 2007, soit 24% des projets de recrutements alsaciens dans ce métier), les ingénieurs et cadres techniques de l'industrie (73 intentions d'embauches en 2007, soit 21% des projets de recrutements alsaciens dans ce métier), les cadres commerciaux et technico-commerciaux (123 intentions d'embauches en 2007, soit 15% des projets de recrutements alsaciens dans ce métier), les cadres du BTP (45 intentions d'embauches en 2007, soit 21% des projets de recrutements alsaciens dans ce métier) et les ingénieurs et cadres d'études et de recherche (44 intentions d'embauches en 2007, soit 14% des projets de recrutements alsaciens dans ce métier).

L'augmentation des intentions d'embauches dans les fonctions d'encadrement concerne tous les secteurs d'activité. Ce constat reflète bien la tendance à la hausse de la qualification des emplois et est notamment la conséquence du départ à la retraite des papy-boomers (les fonctions d'encadrement sont généralement occupées par des salariés âgés).

Les 5 métiers où sont signalées les plus fortes difficultés de recrutement



Les difficultés de recrutement dans les fonctions d'encadrement touchent divers secteurs d'activité : l'éducation, l'hôtellerie-restauration, la santé, le BTP et l'informatique. Ces professions n'ayant aucun caractère saisonnier, la difficulté de recrutement résulte de la hausse des qualifications et du manque de formation sur le territoire, notamment en hôtellerie-restauration (le CFA de Colmar ne propose que des formations de niveau IV et V) et en génie civil (cf. Thème n° 15 de l'Observation Economie Emploi Formation : L'enseignement supérieur).

SYNTHESE

Diagnostic :

- Les métiers en tension sur le bassin de Mulhouse sont principalement des métiers requérant de la **main-d'œuvre qualifiée**. L'offre de formation n'est pas toujours adaptée et, si elle existe, attire peu les jeunes du Pays de la région mulhousienne.
- Les métiers relatifs aux fonctions liées à la **vente, au tourisme et aux services** (hors cadres), les ouvriers de la **construction et du bâtiment**, les fonctions **sociales et médico-sociales** ainsi que les fonctions d'**encadrement** figurent parmi les profils les plus recherchés par les employeurs.

Prospectives :

- Pour certaines qualifications (exemples : ouvriers qualifiés de la construction et du bâtiment, ingénieurs spécialistes de l'informatique) le **travail frontalier** vers l'Allemagne et surtout vers la Suisse pourrait expliquer en partie les difficultés de recrutement observées dans le bassin mulhousien.
- Les **promotions internes** sont à valoriser, notamment à travers la VAE (Validation des Acquis de l'Expérience). Ainsi, les besoins de recrutement concerneraient principalement des postes moins qualifiés.
- Il faut **fidéliser la main d'œuvre** en proposant des salaires plus élevés : les avantages qu'offre l'entreprise renforce l'attractivité d'un emploi.
- Il est nécessaire de **promouvoir l'image du Pays** de la région mulhousienne. En effet, le Pays appartient à la troisième Région la plus attractive en terme de rémunération (derrière l'Île-de-France et la Région Rhône-Alpes) : l'Alsace (salaire horaire net moyen de 11,50 €, soit l'équivalent de près de deux fois le SMIC - cf. Chiffres pour l'Alsace-Revue n° 41-Novembre 2007-INSEE).
- Les **modes de recrutement** sont à revoir (75% des offres d'emploi déposées à l'ANPE comportent une notion de diplôme).
- Des **formations sont à créer** sur le Pays de la région mulhousienne, notamment dans les secteurs du génie civil, de l'énergie et du génie climatique, ..., tout en s'adaptant aux nouvelles techniques générées par le développement durable.

ANNEXE 1 : Les métiers en tension sur le bassin d'emploi de Mulhouse

	Offres enregistrées en 2006	Evolution 2005/2006	Part des offres durables	Part des offres d'intérim	Part des offres de contrats aidés	Part des offres en stock > 3 mois juin 2006	Taux de satisfaction des offres	Indice de tension	Indice de tension en Alsace	Formation sur le territoire (2006)
Agent/agent(e) d'enquêtes	79	29,5%	1,3%	7,6%	1,3%	85,7%	80%	79,0	10,3	Aucune formation initiale ou en apprentissage du second degré en finances, banques et assurances sur le Pays et le Sud Alsace.
Agent/agent(e) de banque contact clientèle	60	87,5%	50,0%	31,7%	5,0%	25,0%	63%	1,2	0,8	Aucun stagiaire en professionnalisation ou qualification sur le Sud Alsace.
Conseiller/conseillère en assurances	57	-68,9%	73,7%	7,0%	7,0%	50,0%	19%	2,6	3,9	Alternative : Formation en comptabilité gestion présente sur le territoire pour tous les niveaux, en formation initiale ou apprentissage.
Représentant/représentante à domicile	166	56,6%	79,5%	6,0%	3,6%	43,5%	82%	3,4	4,9	Formations en commerce et vente présentes sur le territoire (une des 5 formations les plus choisies en lycée et CFA pour le secondaire). 116 stagiaires en professionnalisation et 89 en qualification
Conseiller financier/conseillère financière bancaire	17	183,3%	88,2%	0,0%	0,0%	40,0%	85%	2,4	2,0	51 étudiants en lycée au niveau alsacien et aucun apprenti en finances, banques et assurances.
Responsable d'exploitation en assurances	6	-14,3%	83,3%	0,0%	16,7%	100,0%	43%	6,0	3,9	Formation en comptabilité gestion présente sur le territoire pour tous les niveaux, en formation initiale, en apprentissage, en professionnalisation ou qualification
Agent général, courtier/agent(e) générale, courtière	1	-66,7%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%	0%	1,0	1,3	A l'IUT : 42 étudiants en comptabilité (DCG) ; 45 en finances (DUT) et aucune licence professionnelle.
Chargé/chargée d'opérations immobilières	3		100,0%	0,0%	0,0%	100,0%	50%	1,5	1,3	A l'UHA : 31% des étudiants alsaciens inscrits en Sciences économiques – gestion et Administration économique et sociale.
Mécanicien/mécanicienne de maintenance	110	144,4%	19,1%	80,0%	1,8%	66,7%	70%	1,1	0,8	cf. tableau 2
Régleur/régleuse	20	233,3%	25,0%	75,0%	0,0%	50,0%	88%	1,0	0,5	25 stagiaires en professionnalisation sur des logiciels de maintenance industrielle ; 15 stagiaires en qualification en maintenance des systèmes mécaniques automatisés, 59 en moteurs et mécaniques auto, 10 en contrôle industriel et 11 en maintenance industrielle (BTS).
Agent/agent(e) de traitements dépolluants	17	325,0%	76,5%	23,5%	0,0%	100,0%	72%	2,8	2,2	38% des effectifs totaux d'Alsace du secondaire en transformations chimiques et apparentées, et 35,8% en nettoyage, assainissement et protection de l'environnement. Aucune formation en apprentissage n'existe dans ces domaines sur le territoire Sud Alsace.
Dessinateur/dessinatrice en électricité et électronique	19	72,7%	57,9%	42,1%	0,0%	33,3%	63%	2,4	4,8	57 stagiaires en professionnalisation en nettoyage, assainissement et protection de l'environnement
Technicien/technicienne d'installation d'équipements industriels et professionnels	46	-28,1%	82,6%	17,4%	28,3%	88,0%	77%	1,0	1,1	cf. tableau 3 25 stagiaires en professionnalisation et 51 en qualification en technologies industrielles fondamentales 27 stagiaires en qualification en énergie, génie climatique
Maintenicien/maintenicienne des systèmes thermiques, climatiques et frigorifiques	81	68,8%	46,9%	53,1%	1,2%	37,5%	89%	2,1	1,9	
Ingénieur/ingénieure d'affaires	56	12,0%	83,9%	16,1%	3,6%	42,1%	84%	2,1	1,5	
Cadre technique d'entretien, maintenance, travaux neufs	17	54,5%	82,4%	11,8%	0,0%	33,3%	69%	1,1	1,0	
Chargé/chargée d'études techniques du BTP	107	32,1%	86,0%	12,1%	0,0%	40,0%	75%	1,9	1,5	Aucune formation post bac dans le domaine sur le Pays
Conducteur/conductrice de travaux du BTP	66	-17,5%	89,4%	10,6%	3,0%	36,4%	82%	1,9	1,6	Formation en génie civil à Cernay (territoire Sud Alsace)
Tous métiers confondus	16738	-11,2%	42,4%	50,3%	14,8%	22,6%	91%	0,5	0,6	-

Sources : ANPE et Région Alsace

ANNEXE 2 : Effectifs en mécanique, électricité ou électronique dans l'enseignement secondaire en 2006

	Pays de la région mulhousienne		Territoire Sud Alsace	
	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis
Spécialité pluritechnologique mécanique-électricité	57	153	297	153
Mécanique générale et de précision, usinage	213	130	414	130
Moteurs et mécanique auto	276	228	276	228
Electricité, électronique	407	244	1 128	291
Total	953	755	2 115	802

Source : Région Alsace

ANNEXE 3 : Effectifs dans l'enseignement secondaire en 2006

	Pays de la région mulhousienne		Territoire Sud Alsace	
	Lycéens	Apprentis	Lycéens	Apprentis
Technologies industrielles fondamentales	20	0	34	0
Technologies de commandes des transformations industrielles	19	26	19	26
Energie, génie climatique	0	0	69	103
Spécialité pluritechnologique matériaux souples	52	0	52	0
Total	91	26	174	129

Source : Région Alsace

ANNEXE 4 : Evolution du nombre d'inscrits à l'IUT de Mulhouse en 2007 - Domaine de l'industrie, de l'électricité et de l'électronique

Inscriptions Principales	2007	2006	Evolution
DUT S1 Génie Electrique et informatique Industrielle	75	74	1,4%
DUT S1 Génie Industrie et Maintenance	53	59	-10,2%
DUT S1 Génie Industrie et Maintenance Trinational	36	23	56,5%
DUT S2 Génie Electrique et informatique Industrielle	67	42	59,5%
DUT S2 Génie Industrie et Maintenance	39	60	-35,0%
Total DUT	270	258	4,7%
Part dans la totalité des inscrits en DUT	36%	35%	+ 1 point

Source : IUT Mulhouse

ANNEXE 5 : Enquêtes BMO 2006 et 2007 sur le bassin d'emploi de Mulhouse

Fonctions d'encadrement, fonctions administratives et Fonctions sociales et médico - sociales

	Projets de recrutement 2006	Projets de recrutement 2007	Evolution 2006/2007	Difficultés de recrutement 2006 (%)	Difficultés de recrutement 2007 (%)	Saisonniers 2006 (%)	Saisonniers 2007 (%)
Cadres administratifs, comptables et financiers	23	68	195,7%	25	22	0	0
Ingénieurs et cadres d'études et de recherche	35	44	25,7%	49	16	0	0
Ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique (sauf technico-commerciaux)	6	28	366,7%	42	54	0	0
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	27	73	170,4%	19	12	0	0
Cadres du BTP	28	45	60,7%	58	67	0	0
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	65	123	89,2%	44	53	0	0
Cadres de la banque et des assurances	0	16		0	21	0	0
Cadres des transports et navigants de l'aviation civile	4	3	-25,0%	100	0	0	0
Assistants de la communication, interprètes	0	2		0	0	0	0
Cadres de la communication, de la documentation, de l'édition, journalistes	4	0	-100,0%	0	0	0	0
Professionnels des spectacles, photographes, stylistes, décorateurs	3	20	566,7%	0	0	0	0
Professionnels salariés de la santé (médecins, dentistes, pharmaciens, vétérinaires, etc.)	29	29	0,0%	85	91	0	0
Professeurs et directeurs d'établissement d'enseignement privé salariés	16	13	-18,8%	14	100	0	0
Cadres de l'hôtellerie et de la restauration	6	5	-16,7%	66	100	0	0
Ensemble "Fonctions d'encadrement"	246	469	90,7%	45	40	0	0
Techniciens des services administratifs, comptables et financiers	36	43	19,4%	25	18	0	0
Secrétaires de direction, personnels de secrétariat de niveau supérieur	16	27	68,8%	37	28	0	0
Secrétaires, assistantes	117	165	41,0%	30	27	4	11
Employés de la comptabilité	33	55	66,7%	0	16	0	0
Agents et hôtesse d'accueil, standardistes	21	45	114,3%	90	7	75	6
Autres employés administratifs d'entreprises	43	17	-60,5%	7	46	7	0
Programmeurs et autres informaticiens (sauf ingénieurs et cadres)	3	7	133,3%	100	0	0	0
Opérateurs de saisie informatique	3	0	-100,0%	0	0	100	0
Ensemble "Fonctions administratives"	272	359	32,0%	28	22	10	6
Animateurs socioculturels, de sport et de loisirs	265	244	-7,9%	17	39	88	84
Formateurs, recruteurs	31	29	-6,5%	49	27	0	12
Assistants sociaux et conseillers familiaux	11	15	36,4%	20	0	0	0
Éducateurs spécialisés, conseillers d'éducation et surveillants	76	58	-23,7%	32	59	47	19
Professions paramédicales (techniciens médicaux, préparateurs pharmacie, spécialistes rééducation, etc.)	22	50	127,3%	56	62	10	15
Aides-soignants	66	69	4,5%	54	31	3	0
Infirmiers, sages-femmes	25	44	76,0%	79	80	0	0
Ensemble "Fonctions sociales et médico-sociales"	496	509	2,6%	31	44	55	45

Source : ASSEDIC

ANNEXE 6 : Enquêtes BMO 2006 et 2007 sur le bassin d'emploi de Mulhouse - Fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres) et autres techniciens et employés

	Projets de recrutement 2006	Projets de recrutement 2007	Evolution 2006/2007	Difficultés de recrutement 2006 (%)	Difficultés de recrutement 2007 (%)	Saisonniers 2006 (%)	Saisonniers 2007 (%)
Chefs de rayon, acheteurs, marchandiseurs	38	42	10,5%	10	90	0	0
Représentants, VRP	147	201	36,7%	51	72	8	0
Vendeurs en alimentation	17	27	58,8%	43	51	0	0
Vendeurs en équipement de la personne et articles de sport	32	25	-21,9%	64	100	37	44
Vendeurs autres qu'en alimentation et équipement de la personne	69	87	26,1%	21	23	5	11
Caissiers, employés de libre-service	238	104	-56,3%	5	14	9	16
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie (serveurs, maîtres d'hôtel, etc.)	170	245	44,1%	30	37	30	14
Bouchers, charcutiers, boulangers	20	18	-10,0%	80	0	0	0
Cuisiniers	49	93	89,8%	80	43	8	16
Coiffeurs, esthéticiens, manucures	72	48	-33,3%	15	25	5	0
Employés de maison et assistantes maternelles (y.c. aides à domicile)	571	325	-43,1%	1	93	93	0
Agents de gardiennage et de sécurité	3	79	2533,3%	0	52	0	0
Agents d'entretien	727	611	-16,0%	4	14	63	87
Employés et techniciens de la banque	0	33		0	68	0	0
Agents d'exploitation des transports	3	4	33,3%	100	0	0	0
Employés des services divers (pompistes, teinturiers, blanchisseurs, etc.)	16	8	-50,0%	23	42	0	0
Ensemble "Fonctions liées à la vente, au tourisme et aux services (hors cadres)"	2172	1950	-10,2%	13	44	50	32
Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité, de l'électronique et des télécommunications	44	71	61,4%	33	20	0	0
Techniciens, agents de maîtrise, dessinateurs industries mécaniques et travail des métaux	17	24	41,2%	23	59	0	0
Techniciens, agents de maîtrise des industries agroalimentaires	0	4		0	100	0	0
Techniciens, agents de maîtrise du bois, du textile, du cuir et des industries graphiques	0	8		0	40	0	0
Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance	25	57	128,0%	54	73	0	19
Autres techniciens et agents de maîtrise de l'industrie	36	24	-33,3%	93	28	0	0
Techniciens du BTP (mètres, dessinateurs d'études en BTP, géomètres, topographes, etc.)	44	39	-11,4%	92	82	0	0
Ensemble "Autres techniciens et employés"	166	227	36,7%	64	51	0	5

Source : ASSEDIC

ANNEXE 7 : Enquêtes BMO 2006 et 2007 sur le bassin d'emploi de Mulhouse - Ouvriers de la construction et du bâtiment, autres

	Projets de recrutement 2006	Projets de recrutement 2007	Evolution 2006/2007	Difficultés de recrutement 2006 (%)	Difficultés de recrutement 2007 (%)	Saisonniers 2006 (%)	Saisonniers 2007 (%)
Ouvriers qualifiés des travaux publics (terrassement, béton, etc.)	51	57	11,8%	100	61	0	0
Maçons qualifiés	81	44	-45,7%	84	89	5	0
Plâtriers, charpentiers et autres ouvriers qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	66	86	30,3%	94	89	0	0
Ouvriers non qualifiés du gros oeuvre du bâtiment	65	50	-23,1%	21	75	0	17
Peintres et ouvriers qualifiés des finitions du bâtiment	67	16	-76,1%	47	100	40	0
Électriciens qualifiés du bâtiment	10	21	110,0%	0	55	0	0
Plombiers et chauffagistes qualifiés	51	51	0,0%	92	90	30	0
Menuisiers qualifiés du bâtiment, serruriers-poseurs	12	77	541,7%	100	78	0	5
Autres ouvriers qualifiés du second oeuvre du bâtiment	69	62	-10,1%	60	87	5	0
Ouvriers non qualifiés du second oeuvre du bâtiment	56	34	-39,3%	51	22	0	9
Conducteurs qualifiés d'engins de chantier du BTP	5	20	300,0%	0	58	0	0
Ensemble "Ouvriers de la construction et du bâtiment"	533	518	-2,8%	67	76	9	3
Conducteurs d'engins de traction et de levage	16	14	-12,5%	19	59	0	0
Coursiers, conducteurs-livreurs	39	17	-56,4%	79	73	31	0
Conducteurs routiers de transport en commun	45	120	166,7%	100	30	0	0
Conducteurs routiers et grands routiers	22	50	127,3%	34	21	0	9
Autres conducteurs de véhicules (taxi, voiture particulière, ambulance, etc.)	27	9	-66,7%	73	48	0	0
Magasiniers qualifiés	9	25	177,8%	0	0	0	0
Autres ouvriers qualifiés de la manutention (caristes, responsables d'entrepôt, etc.)	30	66	120,0%	23	81	0	0
Ouvriers non qualifiés de la manutention	11	39	254,5%	0	0	0	70
Jardiniers	26	11	-57,7%	0	0	0	0
Ensemble "Autres"	225	351	56,0%	50	36	5	9

Source : ASSEDIC

ANNEXE 8 : Enquêtes BMO 2006 et 2007 sur le bassin d'emploi de Mulhouse - Ouvriers des secteurs de l'industrie

	Projets de recrutement 2006	Projets de recrutement 2007	Evolution 2006/2007	Difficultés de recrutement 2006 (%)	Difficultés de recrutement 2007 (%)	Saisonniers 2006 (%)	Saisonniers 2007 (%)
Chaudronniers, tôliers industriels qualifiés	19	10	-47,4%	56	72	0	0
Mécaniciens qualifiés d'automobiles (entretien, réparation)	27	22	-18,5%	38	19	0	0
Métalliers, serruriers industriels qualifiés	7	36	414,3%	50	37	0	0
Ouvriers non qualifiés de la chimie	3	3	0,0%	0	0	0	0
Ouvriers non qualifiés de la mécanique (monteurs, contrôleurs, métalliers, serruriers, etc.)	161	107	-33,5%	4	7	5	0
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	8	0	-100,0%	0	0	0	0
Ouvriers non qualifiés des industries agroalimentaires	11	0	-100,0%	0	0	0	0
Ouvriers non qualifiés du bois	15	5	-66,7%	0	0	25	0
Ouvriers qualifiés de la maintenance (entretien d'équipements, entretien des bâtiments, etc.)	19	7	-63,2%	81	0	17	0
Ouvriers qualifiés de la mécanique (soudeurs, monteurs, mécaniciens, ajusteurs, etc.)	168	56	-66,7%	94	47	0	0
Ouvriers qualifiés de la menuiserie industrielle et de l'ameublement	8	0	-100,0%	0	0	0	0
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique (câbleurs, plateformistes, contrôleurs, etc.)	16	65	306,3%	42	13	0	10
Ouvriers qualifiés des industries graphiques (impression, brochure, reliure, photogravure, etc.)	0	3		0	0	0	0
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	3	0	-100,0%	100	0	0	0
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	7	0	-100,0%	100	0	44	0
Autres ouvriers de la réparation automobile (mécaniciens réparateurs, carrossiers, etc.)	21	10	-52,4%	18	0	0	0
Autres ouvriers non qualifiés de l'industrie	29	44	51,7%	42	47	42	0
Autres ouvriers qualifiés de l'industrie	37	68	83,8%	24	26	0	0
Autres ouvriers qualifiés du bois	8	0	-100,0%	0	0	46	0
Autres ouvriers qualifiés travaillant par formage de métal (forgerons, tuyauteurs, etc.)	0	11		0	100	0	0
Ensemble "Ouvriers des secteurs de l'industrie"	567	447	-21,2%	43	26	6	1
Ensemble des métiers	4677	4830	3,3%	31	43	32	19

Source : ASSEDIC