

FLASH EMPLOI

28

SEPTEMBRE 2012



ÉCONOMIE



En cette période de conjoncture économique plutôt morose, l'emploi alsacien s'inscrit en légère hausse au cours du dernier trimestre 2011, notamment grâce à une progression non négligeable des effectifs intérimaires. Cette dynamique de l'emploi s'explique également par l'essor du secteur de l'hôtellerie-restauration sur notre territoire alors que les secteurs industriel et de la construction connaissent un repli. Cette progression de l'emploi est plus modérée sur le territoire de la CUS que sur le reste du territoire départemental. Globalement, la dynamique alsacienne suit l'évolution nationale.

Cette fin d'année 2011 est également marquée par une reprise des embauches en CDI dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment. La majeure partie des embauches reste le fait de contrats en CDD longs et courts, la part de ces derniers ayant tendance à se réduire.

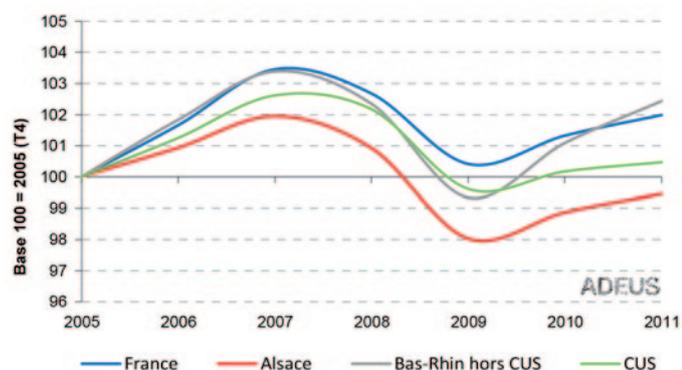
L'effectif salarié privé et intérimaire

Une croissance toujours conduite par l'intérim

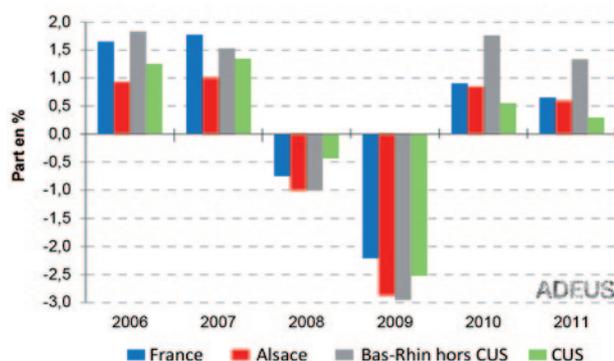
L'emploi salarié en Alsace continue sa progression en s'établissant à + 0,6 % entre les 4^e trimestres 2010 et 2011, soit une augmentation de plus de 3 200 salariés. Une hausse proche de celle du niveau national (+ 0,7 %).

Cette progression de l'emploi s'explique principalement par une contribution positive du secteur intérimaire, soit près de 2 000 emplois en plus. En effet, les zones d'emplois (ZE) de Strasbourg et de la CUS enregistrent respectivement une hausse de 12 % (+ 138 emplois) et 11 % (+ 620 emplois), contre 2 % (+ 12 500 emplois) pour la France entre 2010 et 2011.

ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉ PRIVÉ DE 2005 À 2011



ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'EFFECTIF SALARIÉ T4 (EN %)



Sources : URSSAF-ACOSS données brutes au 4^e trimestre

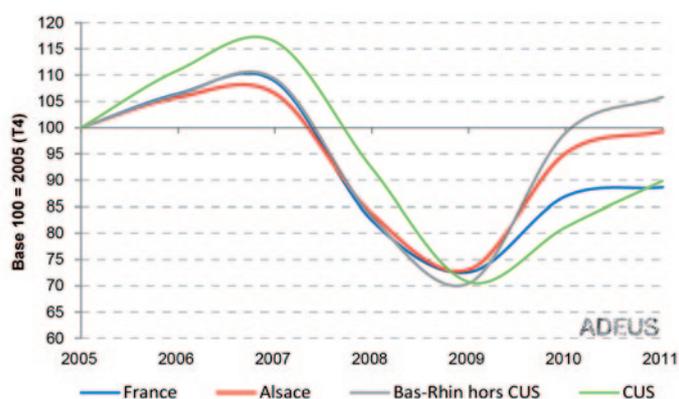
ÉVOLUTION DE L'EFFECTIF SALARIÉ PRIVÉ (INCLUS L'INTÉRIM) ET DE L'EFFECTIF INTÉRIMAIRE

	Effectifs 2011 (T4)	Glissement annuel 2010-2011 (T4)	Taux d'évolution 2008-2011 (T4)	Variation annuelle moyenne 2008-2011 (T4)	Effectifs intérim 2011 (T4)	Glissement annuel intérim 2010-2011 (T4)
CUS	184 269	0,3 %	-1,7 %	-0,6 %	6 385	10,8 %
ZE Strasbourg	209 029	0,4 %	-1,3 %	-0,4 %	6 980	11,8 %
Bas-Rhin	343 017	0,8 %	-0,9 %	-0,3 %	15 233	8,5 %
Bas-Rhin hors CUS	158 748	1,3 %	0,0 %	0,0 %	8 848	6,9 %
Alsace	545 085	0,6 %	-1,5 %	-0,5 %	24 327	4,4 %
France entière	17 885 527	0,7 %	-0,7 %	-0,2 %	648 177	2,0 %

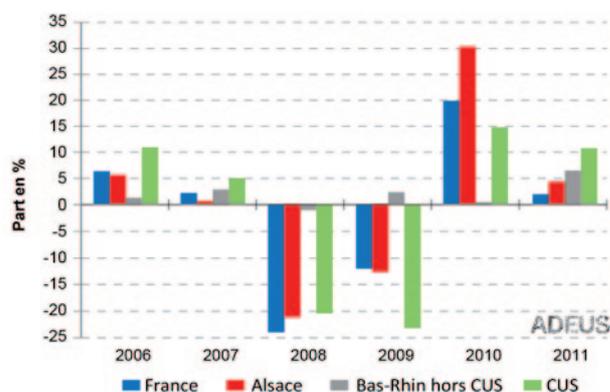
Source : URSSAF-ACOSS données brutes au 4^e trimestre



ÉVOLUTION DE L'INTÉRIM DE 2005 À 2011



ÉVOLUTION ANNUELLE DE L'INTÉRIM T4 (EN %)



Sources : URSSAF-ACOSS données brutes au 4^e trimestre

Cependant, l'évolution trimestrielle montre une contraction du travail intérimaire et cela quel que soit le territoire étudié. Le Bas-Rhin hors CUS enregistre une baisse des effectifs intérimaires de 6 % entre T3 et T4 2011 (- 567 emplois dans le secteur de l'intérim), soit un niveau semblable à celui de la France. La CUS, quant à elle, connaît la baisse la plus faible (- 150 emplois).

ÉVOLUTION DE L'INTÉRIM PAR TRIMESTRE (EN %)

	2011			
	T1	T2	T3	T4
Bas-Rhin	-5,5 %	12,2 %	7,1 %	-4,5 %
Bas-Rhin hors CUS	-4,3 %	12,7 %	5,5 %	-6,0 %
CUS	-7,2 %	11,4 %	9,6 %	-2,3 %
ZE Strasbourg	-6,1 %	20,7 %	5,9 %	-5,3 %
Alsace	-5,4 %	12,7 %	3,5 %	-5,4 %
France	-4,9 %	12,0 %	2,0 %	-6,2 %

Sources : URSSAF-ACOSS données brutes au 4^e trimestre

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI PAR TRIMESTRE (EN %)

	2011			
	T1	T2	T3	T4
Bas-Rhin	-1,0 %	1,4 %	0,7 %	-0,4 %
Bas-Rhin hors CUS	-0,8 %	1,8 %	1,4 %	-1,0 %
CUS	-1,1 %	1,1 %	0,1 %	0,2 %
ZE Strasbourg	-1,0 %	1,2 %	0,2 %	0,1 %
Alsace	-1,0 %	1,6 %	0,5 %	-0,6 %
France	-0,3 %	1,9 %	0,0 %	-0,9 %

Une bonne tenue du secteur hôtellerie-café-restauration (HCR)

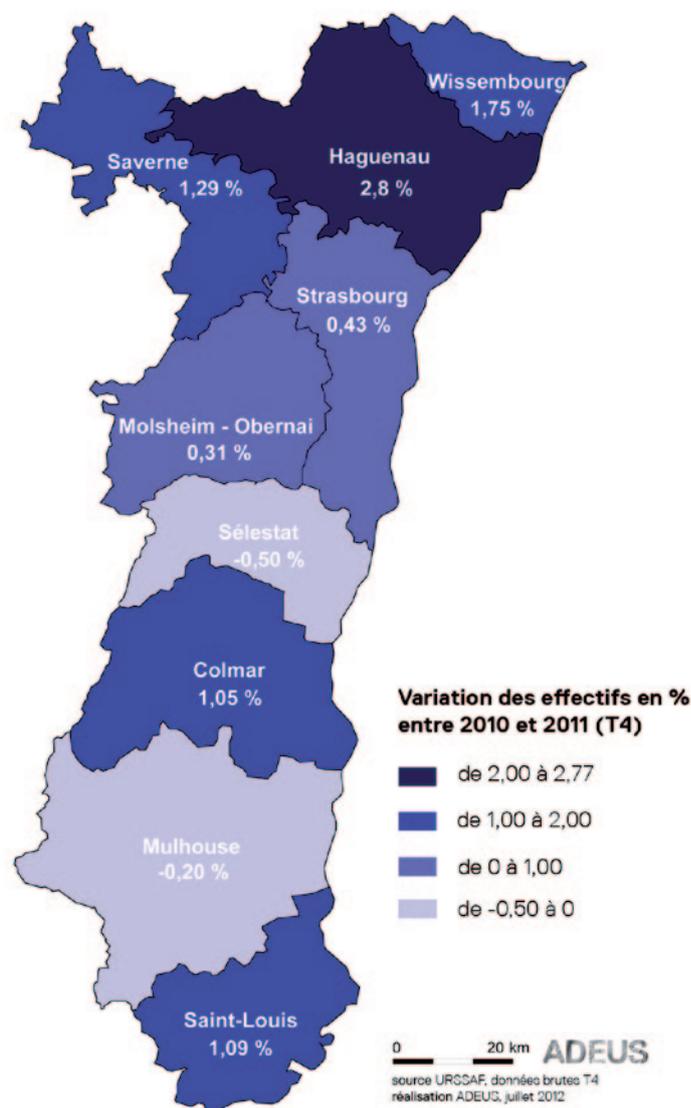
La hausse annuelle s'explique également par une bonne tenue du secteur de l'hôtellerie-café-restauration, qui apporte un effet dynamique à l'emploi alsacien avec une progression de 2,8 % pour la région (soit + 825 emplois) et de 3,5 % pour le Bas-Rhin (+ 627 emplois). Une tendance nettement plus marquée au sein de certaines zones d'emplois : 9 % pour les ZE de Molsheim-Obernai, Haguenau, Saverne et Wissembourg. Ceci est sans aucun doute à mettre en lien avec une fréquentation touristique exceptionnelle de la fin d'année 2011 (marchés de Noël, animations de fin d'année...).

Le secteur de l'industrie connaît depuis plusieurs années des difficultés (cf. pages 9 et 10), suivi du secteur de la construction qui, dans la période 2010-2011 (T4), perd plus d'une centaine d'emplois.

Pour le commerce, une tendance de fond, orientée à la baisse, semble se confirmer suite à l'émergence des nouvelles formes d'achat via Internet.

Une croissance de l'effectif salarié non uniforme sur l'ensemble du territoire alsacien

Alors que la zone d'emploi de Haguenau enregistre une hausse importante (+ 2,8 % soit 1 362 emplois supplémentaires entre 2010 et 2011), celles de Sélestat et de Mulhouse perdent des emplois (respectivement 105 et 246 emplois en moins). Dans les zones d'emploi de Strasbourg et de Molsheim-Obernai, on constate une stagnation, avec une évolution qui n'atteint même pas 0,5 %.



La masse salariale poursuit sa reprise

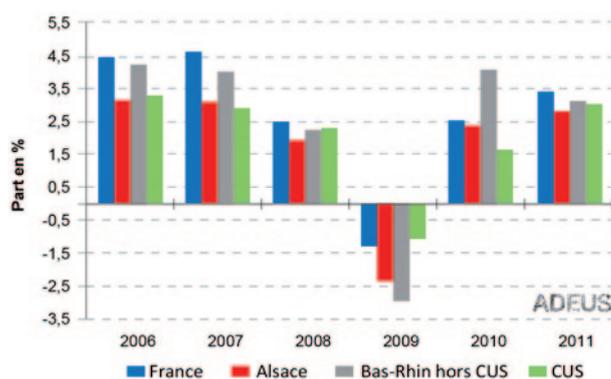
Une hausse de la masse salariale est constatée sur le territoire alsacien, soit une augmentation de 2,8 % entre les 4^e trimestres de 2010 et 2011. Néanmoins, cette croissance n'atteint pas celle du niveau national qui s'élève à 3,4 % (quant aux autres territoires étudiés, tous se situent autour de 3 %).

Cette hausse s'explique en partie par celle du salaire moyen par tête (SMPT), soit plus de 2 % d'augmentation, ce qui représente une cinquantaine d'euros en plus et cela quel que soit le territoire étudié. Ainsi, il s'établit à 2 503 euros pour la CUS, contre 2 462 euros pour la France.

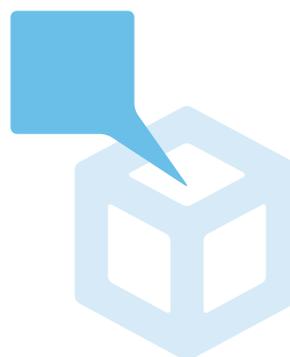
ÉVOLUTION DE LA MASSE SALARIALE TRIMESTRIELLE 2005 À 2011



ÉVOLUTION ANNUELLE DE LA MASSE SALARIALE T4 (EN %)



Sources : URSSAF-ACOSS données brutes au 4^e trimestre



Les intentions d'embauches

En Alsace, près de 105 000 intentions d'embauches ont été enregistrées entre les 4e trimestres 2010 et 2011, soit une augmentation de 10,6 %

LA CONSTRUCTION

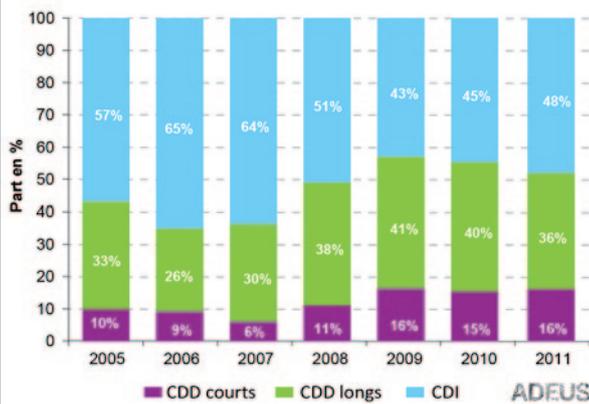
Le secteur de la construction constitue le secteur le plus dynamique d'Alsace en termes d'intentions d'embauches avec une évolution de 14,2 % entre 2010 et 2011 (T4), soit près de 450 créations de postes et une progression de 20,2 % pour la zone d'emploi de Strasbourg.

Depuis 2008, le constat majeur est une progression des CDD courts au dépens des CDI, le fait de la crise économique. En 2011, un redressement des CDI semble s'amorcer.

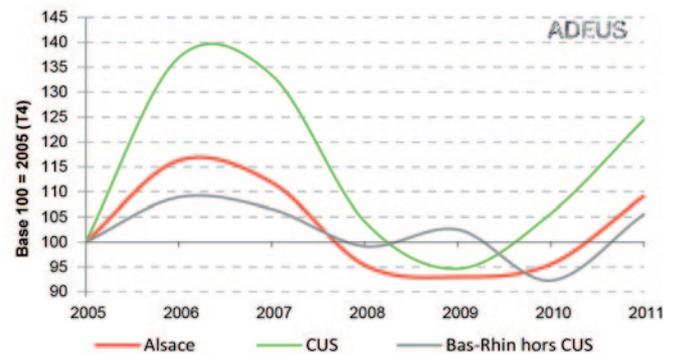
C'est également le secteur qui embauche le plus de personnes en CDI (48,1 % pour la CUS, 46 % pour la ZE de Strasbourg ainsi que le Bas-Rhin). Et, de ce fait, qui enregistre les plus fortes évolutions de CDI (47 % entre 2010 et 2011, contre 17,1 % pour les CDD longs).



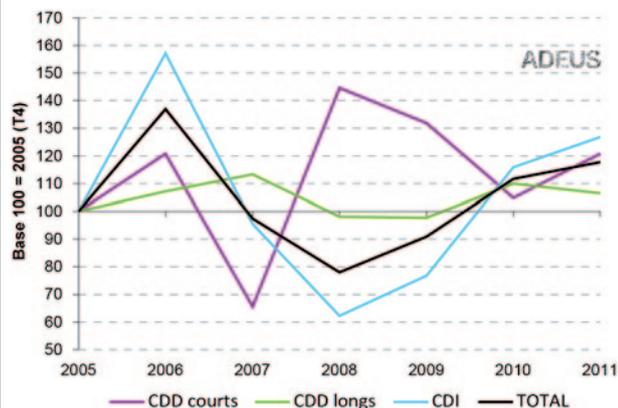
RÉPARTITION DES EMPLOIS DANS LA CUS, PAR TYPES DE CONTRAT DANS LE BTP



ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS UNIQUES D'EMBAUCHE (DUE) DANS LE SECTEUR DU BÂTIMENT ENTRE 2005 ET 2011



ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS UNIQUES D'EMBAUCHE (DUE) DANS LA CUS, PAR TYPES DE CONTRAT DANS LE BTP

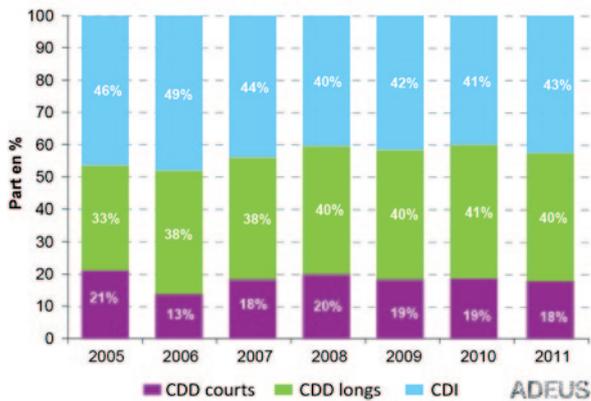


L'INDUSTRIE

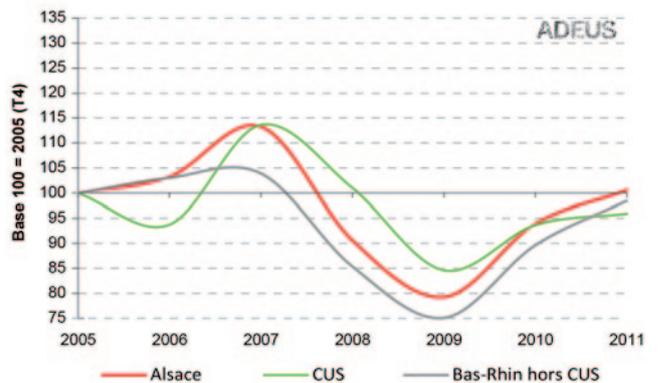
Les embauches dans le secteur de l'industrie sont en « retrait » sur le territoire la zone d'emploi de Strasbourg (1,4 %) par rapport à l'Alsace, qui enregistre une progression de 7,1 % entre 2010 et 2011 (T4). En Alsace, 43,6 % des embauches de ce secteur se font en CDI, contre 21,5 % qui se font en CDD courts. Soit une hausse de près de 450 emplois en CDI entre 2010 et 2011 (l'équivalent de 58,1 % d'évolution). Comme pour les autres secteurs d'activité, l'essentiel des embauches porte sur des CDD courts, qui connaissent un fort accroissement durant les périodes de crise, au détriment des autres types de contrat. Toutefois, entre 2010-2011 (T4), les CDD courts diminuent au profit des CDI.



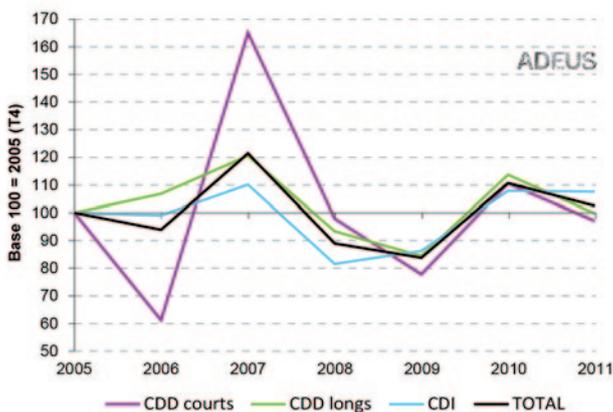
RÉPARTITION DES EMBAUCHES DANS LA CUS, PAR TYPES DE CONTRAT DANS L'INDUSTRIE



ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS UNIQUES D'EMBAUCHE (DUE) DANS LE SECTEUR DE L'INDUSTRIE ENTRE 2005 ET 2011



ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS UNIQUES D'EMBAUCHE (DUE) DANS LA CUS, PAR TYPES DE CONTRAT DANS L'INDUSTRIE



LE TERTIAIRE

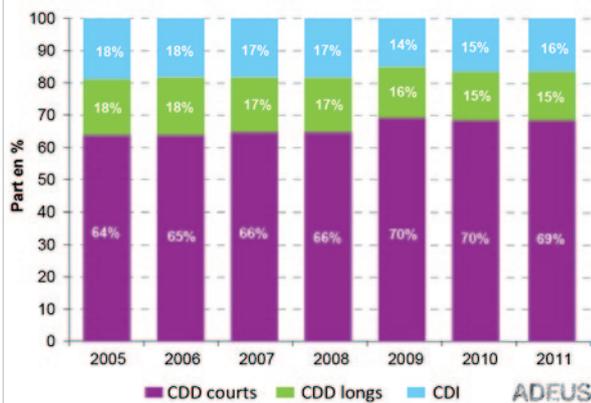
Le secteur du tertiaire est le seul secteur d'activité qui connaît une augmentation des embauches depuis 2005, avec une progression de 11,4 % au cours de la dernière année au sein de la CUS (11 % dans le Bas-Rhin et 10,7 % en Alsace).

C'est le secteur qui emploie le plus de personnes en CDD et cela quel que soit le territoire étudié.

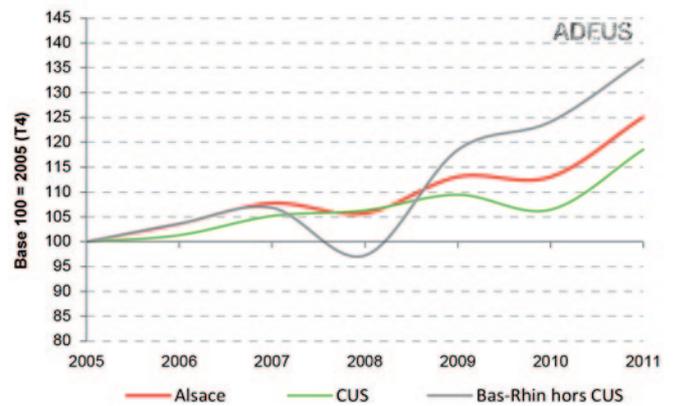
Au sein du territoire de la CUS, la part des CDD courts est très élevée, soit 75,6 % en HCR (l'équivalent de plus de 2 500 CDD courts au 4e trimestre 2011), 70,3 % pour les autres services et 47,7 % pour le commerce contre respectivement 70 %, 66,4 % et 48,6 % en Alsace.



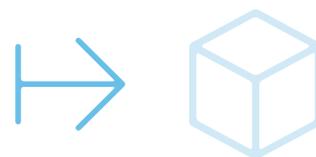
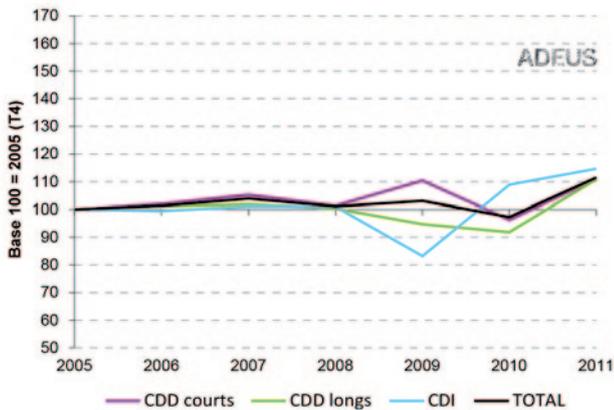
RÉPARTITION DES EMBauchES DANS LA CUS, PAR TYPES DE CONTRAT DANS LE TERTIAIRE



ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS UNIQUES D'EMBAUCHE (DUE) DANS LE SECTEUR TERTIAIRE ENTRE 2005 ET 2011



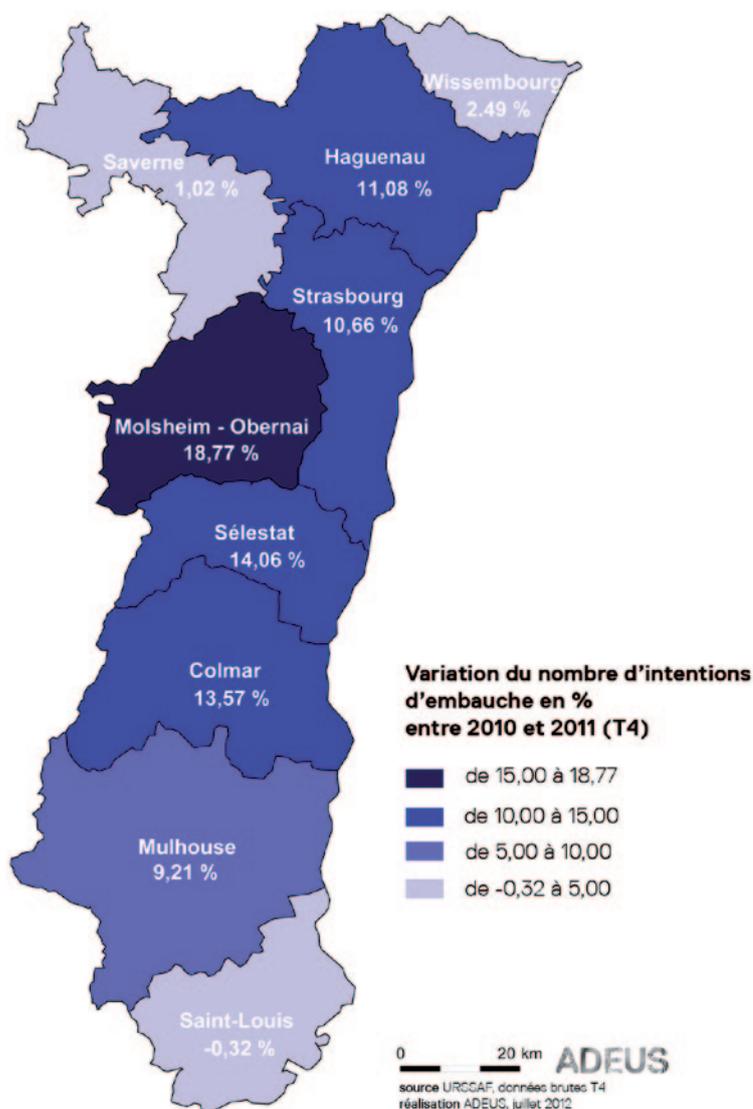
ÉVOLUTION DES DÉCLARATIONS UNIQUES D'EMBAUCHE (DUE) DANS LA CUS, PAR TYPES DE CONTRAT DANS LE TERTIAIRE



Près de 20 % d'augmentation des embauches pour la zone d'emploi de Molsheim-Obernai

Certes, la région connaît une augmentation de son nombre d'intentions d'embauches. Cependant, il existe des disparités selon les territoires et tout particulièrement au niveau du périmètre des zones d'emploi.

Alors que la zone d'emploi de Molsheim-Obernai connaît une progression de 18,8 %, ce qui représente plus de 900 emplois supplémentaires offerts entre 2010 et 2011 (T4), celle de Saverne n'enregistre qu'une hausse réduite (moins de 20 postes), soit 1 %. La zone d'emploi de Saint-Louis dans le Haut-Rhin, accuse, quant à elle, une baisse des intentions d'embauches de 0,3 % (-15 embauches) entre les 4e trimestres 2010-2011). Celle de Sélestat est particulièrement dynamique au cours de cette période, avec une hausse de 14,1 %, soit près de 4 points de mieux que la zone d'emploi de Strasbourg.



EVOLUTION DES DUE ENTRE 2010 ET 2011 (T4)

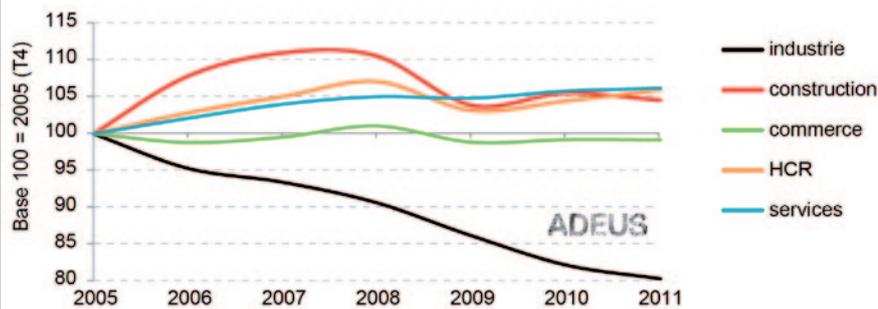
Zones d'emplois	2010 T4	2011 T4	Évolution en %	Différentiel en volume
Haguenau	5 125	5 693	11,1	568
Molsheim-Obernai	4 876	5 791	18,8	915
Saverne	1 669	1 686	1,0	17
Sélestat	2 241	2 556	14,1	315
Strasbourg	50567	55957	10,7	5 390
Wissembourg	522	535	2,5	13
Colmar	9 939	11 288	13,6	1 349
Mulhouse	15 904	17 369	9,2	1 465
Saint-Louis	3 793	3 781	-0,3	-12

Sources : URSSAF-ACOSS données brutes au 4e trimestre

Baromètre emplois

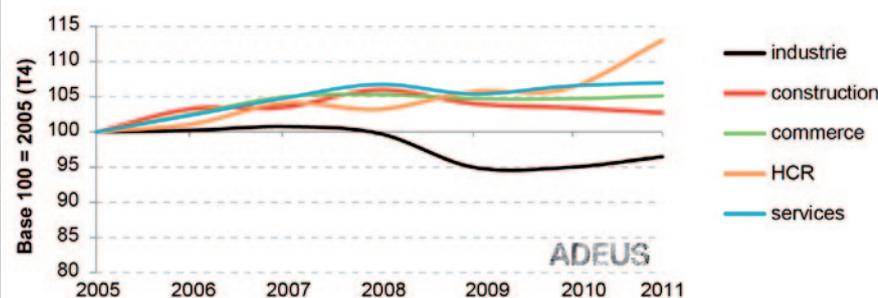
CUS	2011 - T4	2011 - T3	2011 - T2	2011 - T1	2010 - T4	Glissement annuel 2010/11
Industrie	21 627	21 830	21 903	21 843	22 135	-2,3 %
Construction	10 509	10 485	10 709	10 575	10 604	-0,9 %
Commerce	30 621	30 363	30 490	30 020	30 629	0,0 %
HCR	10 799	10 938	10 781	10 521	10 647	1,4 %
Services hors intérim	104 328	103 737	103 856	103 337	103 947	0,4 %
Intérim	6 385	6 536	5 961	5 351	5 765	10,8 %
Effectif total	184 269	183 889	183 700	181 647	183 727	0,3 %
Part de l'intérim en %	3,5	5,6	3,2	2,9	3,1	

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ (HORS INTÉRIM) PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS LA CUS



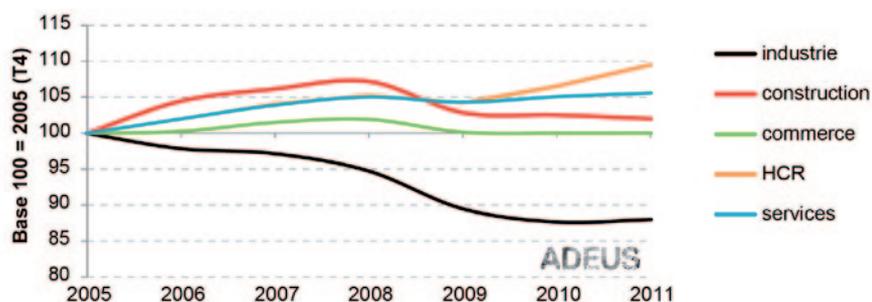
BAS-RHIN HORS CUS	2011 - T4	2011 - T3	2011 - T2	2011 - T1	2010 - T4	Glissement annuel 2010/11
Industrie	56 259	56 444	55 603	55 527	55 387	1,6 %
Construction	16 581	16 790	16 700	16 373	16 697	-0,7 %
Commerce	30 869	31 131	30 964	30 521	30 748	0,4 %
HCR	7 862	8 187	7 843	7 310	7 387	6,4 %
Services hors intérim	38 329	38 377	38 163	37 821	38 158	0,4 %
Intérim	8 848	9 415	8 926	7 921	8 278	6,9 %
Effectif total	158 748	160 344	158 199	155 473	156 655	1,3 %
Part de l'intérim en %	5,6	5,9	5,6	5,1	5,3	

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ (HORS INTÉRIM) PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ DANS LE BAS-RHIN HORS CUS



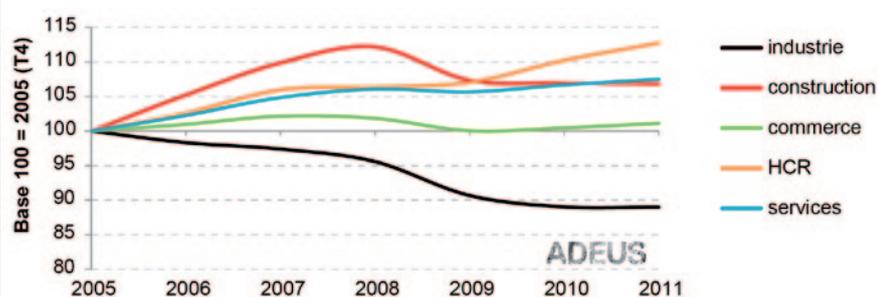
ALSACE	2011 - T4	2011 - T3	2011 - T2	2011 - T1	2010 - T4	Glissement annuel 2010/11
Industrie	131 643	132 019	131 310	131 026	131 131	0,4 %
Construction	44 432	44 825	44 890	44 098	44 656	-0,5 %
Commerce	97 131	97 359	97 280	95 925	97 115	0,0 %
HCR	30 134	31 275	30 391	28 598	29 310	2,8 %
Services hors intérim	217 418	217 053	216 741	215 031	216 346	0,5 %
Intérim	24 327	25 704	24 842	22 037	23 307	4,4 %
Effectif total	545 085	548 235	545 454	536 715	541 865	0,6 %
Part de l'intérim en %	4,5	4,7	4,6	4,1	4,3	

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ (HORS INTÉRIM) PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN ALSACE



FRANCE	2011 - T4	2011 - T3	2011 - T2	2011 - T1	2010 - T4	Glissement annuel 2010/11
Industrie	3 237 615	3 249 972	3 253 849	3 230 197	3 238 687	0,0 %
Construction	1 485 646	1 483 976	1 496 115	1 483 107	1 487 954	-0,2 %
Commerce	3 049 214	3 060 688	3 062 106	3 009 524	3 029 215	0,7 %
HCR	968 977	1 076 181	1 043 265	959 525	947 523	2,3 %
Services hors intérim	8 495 898	8 484 147	8 507 398	8 423 916	8 430 098	0,8 %
Intérim	648 177	690 898	677 377	604 857	635 691	2,0 %
Effectif total	17 885 527	18 045 862	18 040 110	17 711 126	17 769 168	0,7 %
Part de l'intérim en %	3,6	3,8	3,8	3,4	3,6	

ÉVOLUTION DE L'EMPLOI SALARIÉ PRIVÉ (HORS INTÉRIM) PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ EN FRANCE



Source des données et définitions



Le champ de l'URSSAF couvre l'ensemble des cotisants exerçant leur activité en France (Métropole et Dom) dans le secteur concurrentiel qui comprend tous les secteurs d'activités économiques sauf les administrations publiques (codes 841 et 842 de la NACE), l'éducation non marchande (établissements d'enseignement relevant de l'Etat ou des collectivités locales), la santé non marchande et l'emploi par les ménages de salariés à domicile.

Il est très proche de ceux de l'UNEDIC (hors grandes entreprises nationales) et de l'INSEE (qui inclut l'emploi à domicile). Pour le secteur de l'agriculture, la branche du recouvrement n'a qu'une couverture marginale par rapport à la Mutualité Sociale Agricole (MSA). Cette dernière est présente également dans le domaine des industries agroalimentaires (IAA), du commerce de gros et des services financiers, pour lesquels la couverture des URSSAF n'est donc pas totale.

La masse salariale est l'assiette salariale totale ou assiette dé plafonnée. Elle désigne l'ensemble des rémunérations sur lesquelles reposent les calculs des cotisations des assurances sociales, des accidents du travail et des allocations familiales, c'est-à-dire le salaire de base, auquel s'ajoutent des compléments légaux, conventionnels ou attribués à l'initiative de l'employeur sous forme de commissions, de primes, de rémunération des heures supplémentaires, de gratification et d'avantages en nature.

Le salaire moyen par tête (SMPT) est calculé en rapportant la masse salariale à l'effectif annuel moyen puis divisé par douze pour obtenir une grandeur mensuelle.

La déclaration unique d'embauche (DUE) : une formalité administrative. Lorsqu'on parle d'intentions d'embauches, il s'agit en réalité des embauches effectuées. En application de l'article L.320 du Code du travail, l'embauche d'un salarié ne peut intervenir qu'après la déclaration préalable à l'embauche (DPAE). Cette formalité obligatoire doit être effectuée sur un support unique, la déclaration unique d'embauche, remplie par l'employeur et adressée à l'URSSAF. Cette obligation vise tous les salariés au sens du droit du travail, quelle que soit la nature ou la durée du contrat de travail. Sont concernés

tous les employeurs, quelle que soit leur nature juridique (entreprise, association, profession libérale, établissement public à caractère industriel et commercial...).

Les administrations publiques, telles que l'Etat ou les collectivités territoriales, sont soumises à la DPAE lorsqu'elles embauchent des salariés dans le cadre d'un contrat de travail de droit privé.

Sont exclus de cette obligation : les emplois familiaux et l'emploi d'assistantes maternelles, les stagiaires en entreprises, les vendeurs à domicile relevant du régime général, les salariés rattachés à certains régimes spéciaux (SNCF, EDF, MINES...).

Les chiffres traités dans le présent document portent sur les déclarations enregistrées pour le régime général.

- **Le contrat à durée indéterminée (CDI)** est la forme normale du contrat de travail, passé entre l'employeur et le salarié, sans limitation de durée. L'employeur doit recourir à ce type de contrat, sauf s'il justifie d'une situation autorisant le recours à un autre type de contrat (CDD, contrat de mise à disposition dans le cadre de l'intérim).
- **Le contrat de nouvelle embauche (CNE)** est un contrat de travail sans limitation de durée pour les entreprises de moins de 20 salariés. Pendant la période de deux années, la rupture sans justifier le motif est possible, moyennant un préavis court et une indemnité de 8 % sur le total de la rémunération.
- **Le contrat à durée déterminée (CDD)** est un contrat de travail par lequel un employeur (société, entreprise) recrute un salarié pour une durée limitée. Un tel contrat n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas énumérés par la loi. Ainsi, le recours au CDD concerne le remplacement d'un salarié absent ou provisoirement à temps partiel (congé parental d'éducation...), ou encore le remplacement d'un salarié n'ayant pas encore pris ses fonctions. Il peut également être utilisé en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, de travaux saisonniers ou encore d'emplois aidés dans le cadre des mesures en faveur de l'emploi.

