

Les mouvements de main-d'œuvre en Alsace en 2013

En 2013, les établissements de 10 salariés ou plus en Alsace ont connu un turn-over de 37,4 % de leurs salariés. Il résulte d'un taux d'entrée de 37,9 % et d'un taux de sortie de 37,0 %. 79 % des entrées sont des recrutements en CDD. Ces taux restent nettement plus bas que la France métropolitaine. Après une légère baisse en 2012, les taux d'entrée et de sortie alsaciens ont retrouvé en 2013 des valeurs proches de 2011. Des différences dans les entrées des sorties sont visibles selon les caractéristiques des salariés comme des établissements. Par exemple, le taux d'entrée en CDD des femmes est de 41,6 % contre 20,3 % des hommes. Par secteur, le turn-over des salariés des établissements du tertiaire (50,9%) est nettement plus élevé que dans l'industrie (12,0 %) ou la construction (15,8 %). Enfin, l'usage de CDD est d'autant plus courant que l'établissement a de salariés.

• Un turn-over moindre qu'en France métropolitaine	2
• Les mouvements de main-d'œuvre de 2007 à 2013	2
• Les CDI stagnent tandis que les CDD sont de plus en plus nombreux	3
• Remontée des départs à la retraite et baisse des ruptures conventionnelles	3
• Les territoires alsaciens.....	4
• Mouvements selon les caractéristiques des salariés.....	5
• Les femmes sont deux fois plus souvent recrutées en CDD que les hommes.....	5
• Les CDD sont majoritaires quelque soit l'âge	5
• 88 % des recrutements d'ouvriers passent par un CDD	6
• Mouvements selon les caractéristiques des établissements	6
• Le turn-over est nettement plus élevé dans le tertiaire.....	6
• La part des recrutements en CDD croît avec la taille de l'établissement	7



DIRECCTE
Alsace

DIRECTION RÉGIONALE DES ENTREPRISES, DE LA CONCURRENCE,
DE LA CONSOMMATION, DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI

Au service des entreprises, des salariés,
des demandeurs d'emploi et des acteurs socio-économiques



Un turn-over moindre qu'en France métropolitaine

En 2013, les établissements de 10 salariés ou plus en Alsace ont connu un turn-over de 37,4 % de leurs salariés. Il résulte d'un taux d'entrée de 37,9 % et d'un taux de sortie de 37,0 %. Ces taux restent nettement plus bas que ceux de la France métropolitaine – même à structure économique égale (secteur et taille d'établissement). Cela est surtout vrai dans le secteur tertiaire.

Comme le CDD est le principal motif recrutement (taux d'entrée à 29,8 %), la fin de CDD est logiquement le premier motif de sortie (taux de sortie à 25,7 %). Dans les sorties, viennent ensuite la démission (à 4,9 %) et les licenciements non économiques (1,7 %).

Tableau 1 : Taux d'entrée et de sortie en Alsace et France métropolitaine (en %)

Motif	Alsace	France métropolitaine
Recrutement en CDD	29,8	45,8
Recrutement en CDI	8,1	9,3
Taux d'entrée	37,9	55,1
Fin de CDD	25,7	42,2
Démission	4,9	5,0
Licenciement économique	0,4	0,4
Licenciement autre	1,7	1,9
Rupture conventionnelle	0,8	1,0
Fin de période d'essai	1,4	1,3
Retraite	1,2	1,1
Autres motifs de sortie	1,0	1,6
Taux de sortie	37,0	54,5
Taux de rotation	37,4	54,8

Source : Dares, EMMO-DMMO, période : 2013

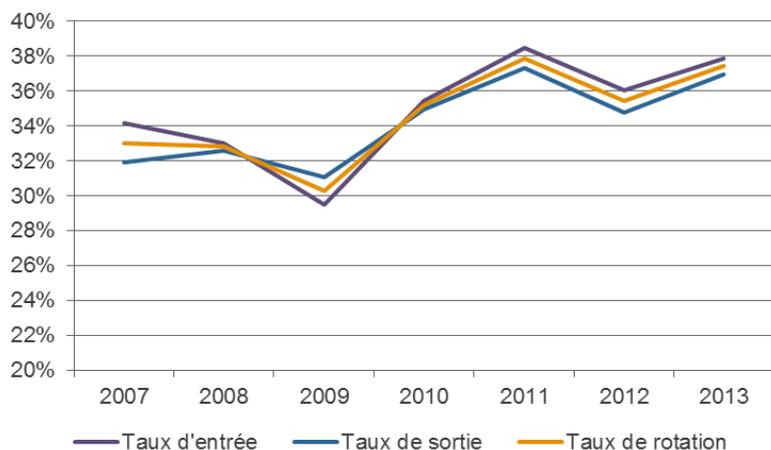
Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus



Les mouvements de main-d'œuvre de 2007 à 2013

Après une légère baisse en 2012, les taux d'entrée et de sortie alsaciens ont retrouvé en 2013 des valeurs proches de 2011. Ils restent donc supérieurs à la période 2007-2010.

Graphique 1 : Turn-over annuel en Alsace de 2007 à 2013



Source : Dares, EMMO-DMMO

Champ : Alsace, établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus



➤ Les CDI stagnent tandis que les CDD sont de plus en plus nombreux

Le taux d'entrée est principalement porté par le taux de recrutement en CDD, qui augmente et atteint 29,8 % en 2013, tandis que le taux d'entrée en CDI diminue légèrement en 2013 pour atteindre 8,1 %. Les CDD représentent alors 79 % des recrutements, tandis que leur part était de 69 % en 2007.

Graphique 2 : Les taux d'entrée de 2007 à 2013 (en %)

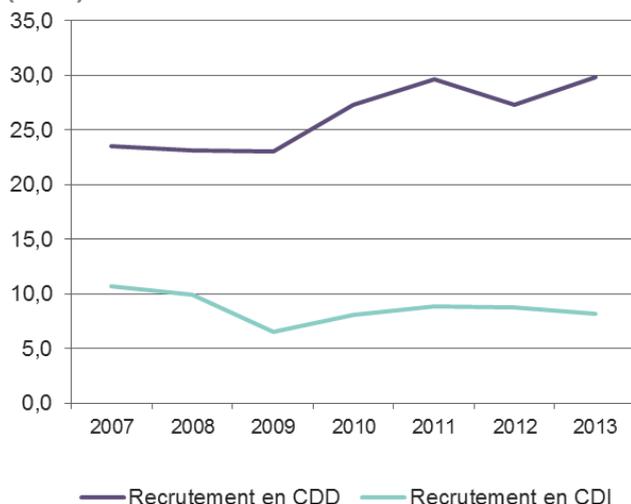


Tableau 2 : La part des CDD dans les embauches de 2007 à 2013

Année	Part des CDD dans les embauches
2007	69%
2008	70%
2009	78%
2010	77%
2011	77%
2012	76%
2013	79%

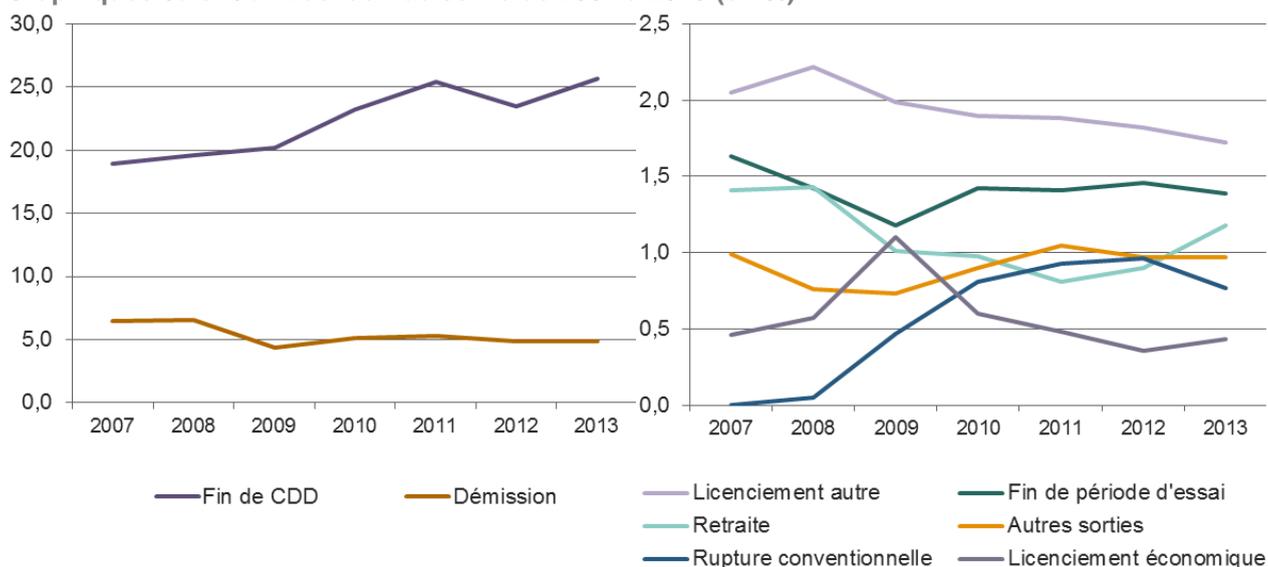
Source : Dares, EMMO-DMMO

Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus

➤ Remontée des départs à la retraite et baisse des ruptures conventionnelles

Le taux de sortie a aussi augmenté entre 2012 et 2013 en Alsace pour les établissements de 10 salariés et plus. Ont en effet augmenté les taux de sortie pour fin de CDD (25,7 %) et pour départ à la retraite (1,2 %), tandis que les taux de sortie pour rupture conventionnelle (0,8 %), licenciement autre qu'économique (1,7 %) et fin de période d'essai (1,4 %) ont baissé. Les taux de sortie pour démission (4,9 %), autres sorties (1,0 %) et licenciement économique ont stagné (0,4 %).

Graphiques 3a et 3b : Les taux de sortie de 2007 à 2013 (en %)



Source : Dares, EMMO-DMMO

Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus

Remarque : les ruptures conventionnelles ont été mises en œuvre en août 2008.





Les territoires alsaciens

Les taux d'entrée et de sortie sont nettement différents selon les zones d'emploi alsaciennes, principalement par une structure sectorielle différente. Ainsi, la zone d'emploi de Strasbourg, très tertiairisée, a le plus fort taux de rotation de la région en 2013, à 49,6 %, suivi cette année par la zone d'emploi de Saint-Louis (41,9 %), tandis que le taux de rotation le plus bas est dans la zone d'emploi de Wissembourg (13,6 %). Depuis 2007, la zone d'emploi de Saint-Louis a connu une forte progression de son taux de rotation, passant de 26,4 % à 41,9 %.

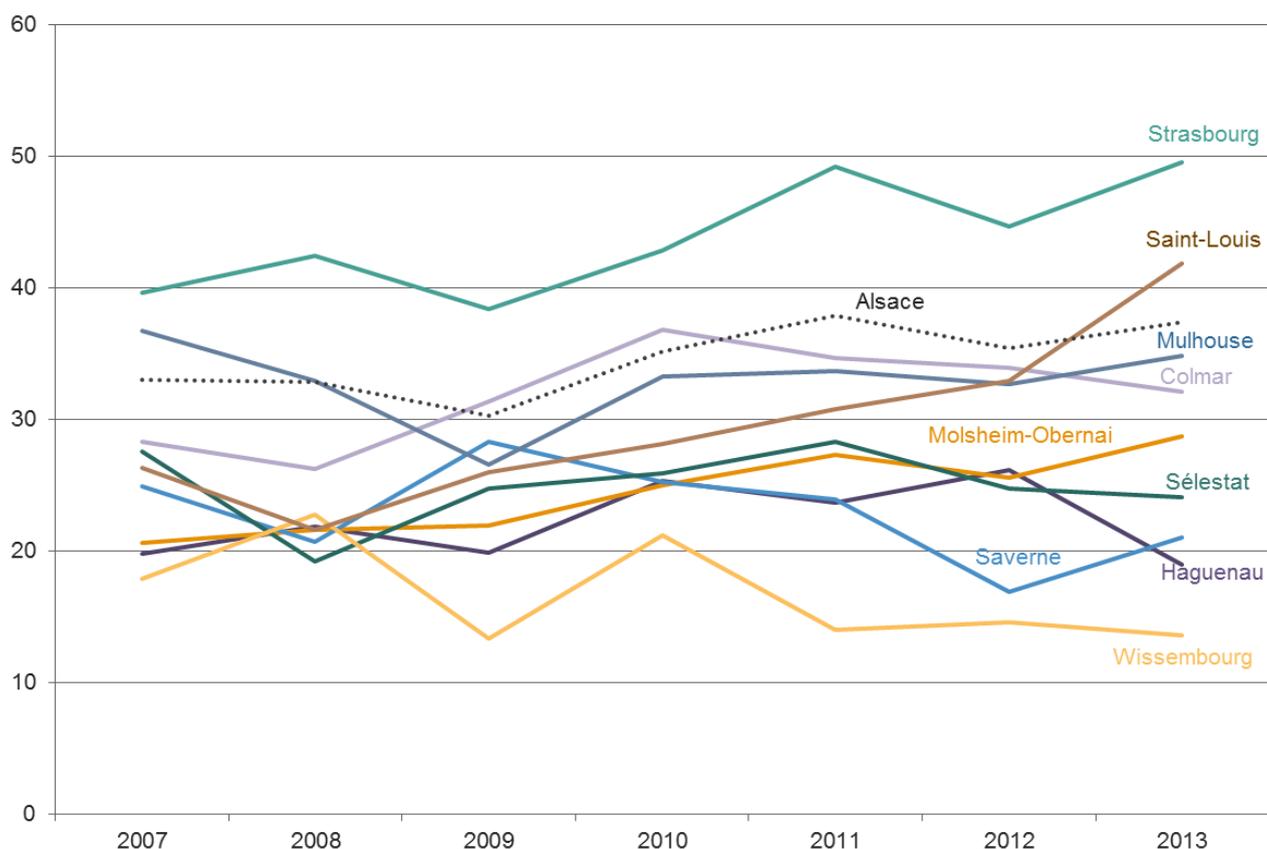
Tableau 3 : Taux d'entrée et de sortie par zones d'emploi (en %)

Zone d'emploi	Taux d'entrée	Taux de sortie	Taux de rotation
Haguenau	17,9	20,1	19,0
Molsheim-Obernai	29,1	28,4	28,7
Saverne	20,5	21,6	21,0
Sélestat	23,4	24,8	24,1
Strasbourg	50,9	48,2	49,6
Wissembourg	12,2	15,0	13,6
Colmar	31,5	32,8	32,1
Mulhouse	35,3	34,5	34,9
Saint-Louis	43,7	40,1	41,9
Bas-Rhin	39,4	38,5	39,0
Haut-Rhin	34,3	33,8	34,1
Alsace	37,9	37,0	37,4

Source : Dares, EMMO-DMMO, période : 2013

Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus

Graphique 4 : Turn-over par zone d'emploi de 2007 à 2013



Source : Dares, EMMO-DMMO

Champ : établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus





Mouvements selon les caractéristiques des salariés

Les femmes sont deux fois plus souvent recrutées en CDD que les hommes

Le taux d'entrée en CDD des femmes est de 41,6 % contre 20,3 % des hommes, tandis que leur taux de recrutement en CDI est assez proche (7,9 % et 8,4 %). Cela s'explique en partie par le fait que les femmes travaillent plutôt dans le secteur tertiaire, très utilisateur de CDD, tandis que le secteur industriel a un salariat plutôt masculin.

Cependant, même si le taux de recrutement en CDI des hommes et des femmes sont similaires au sein des grands secteurs (industrie, construction, tertiaire), le taux de recrutement en CDD est nettement plus élevé pour les femmes dans l'industrie (10,9 % contre 5,7% pour les hommes) et le tertiaire (48,6 % contre 33,1% pour les hommes), et l'inverse s'observe dans la construction (6,2 % contre 9,0% pour les hommes).

Tableau 4 : Taux d'entrée et de sortie par sexe (en %)

Motif	Hommes	Femmes
Recrutement en CDD	20,3	41,6
Recrutement en CDI	7,9	8,4
Taux d'entrée	28,2	50,0
Fin de CDD	17,5	35,8
Démission	4,2	5,7
Licenciement économique	0,6	0,3
Licenciement autre	1,8	1,6
Rupture conventionnelle	0,7	0,8
Fin de période d'essai	1,3	1,5
Retraite	1,2	1,1
Autres motifs de sortie	1,0	1,0
Taux de sortie	28,3	47,8
Taux de rotation	28,2	48,9

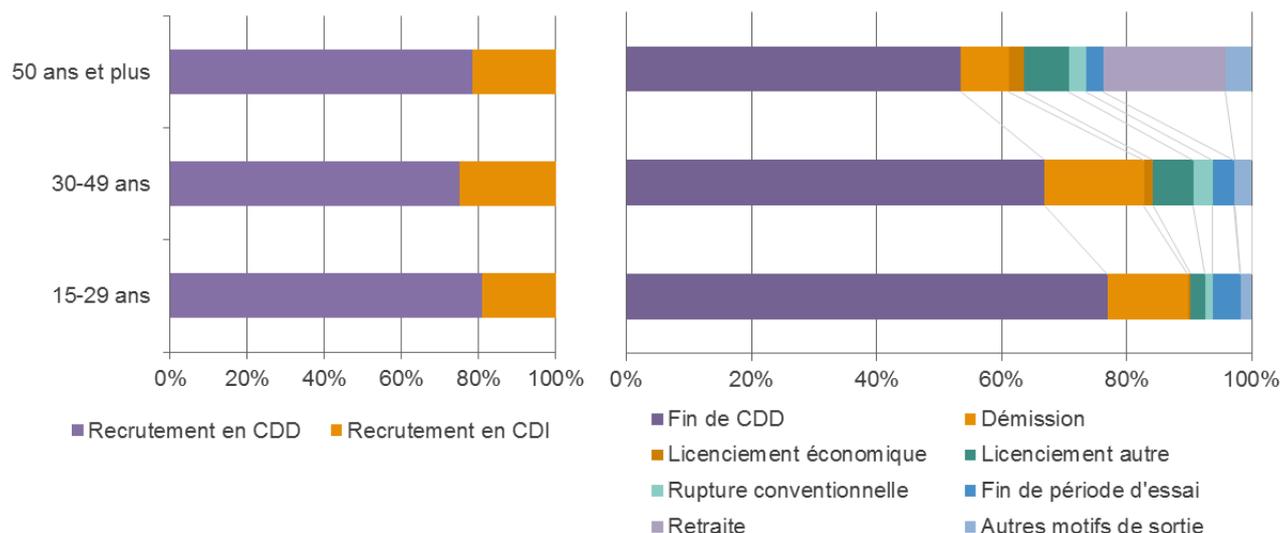
Source : Dares, EMMO-DMMO, période : 2013

Champ : Alsace, établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus

Les CDD sont majoritaires quelque soit l'âge

Même si les entrées en CDI sont plus fréquentes chez les 30-49 ans, la part des CDD est comprise entre 75 % et 81 % pour toutes les tranches d'âge. Malgré cela, les fins de CDD représentent 53 % des sorties des 50 ans et plus, laissant place aux sorties pour retraite (20 % des sorties).

Graphiques 5a et 5b : Répartition des entrées et des sorties par tranche d'âge



Source : Dares, EMMO-DMMO, période : 2013

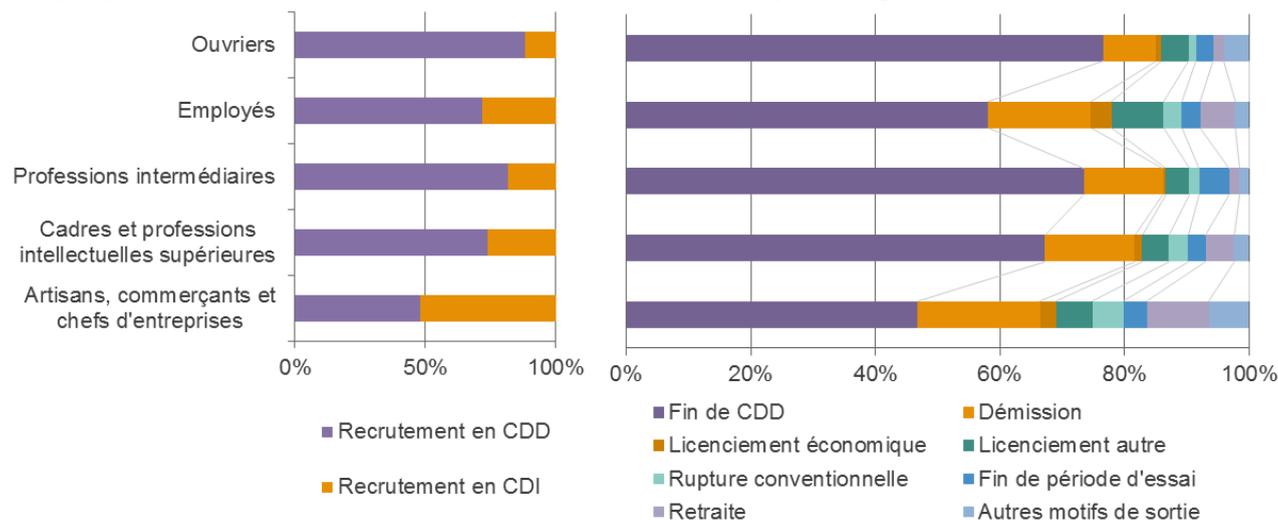
Champ : Alsace, établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus



➤ 88 % des recrutements d'ouvriers passent par un CDD

Les recrutements en CDI sont les plus fréquents chez les artisans, commerçants et chefs d'entreprise avec 52 % des entrées, alors qu'ils ne représentent que 12 % chez les ouvriers. Les licenciements se pratiquent plus fréquemment envers les employés que les autres catégories socioprofessionnelles.

Graphiques 6a et 6b : Répartition des entrées et des sorties par catégorie socioprofessionnelle



Source : Dares, EMMO-DMMO, période : 2013

Champ : Alsace, établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus



Mouvements selon les caractéristiques des établissements

➤ Le turn-over est nettement plus élevé dans le tertiaire

Le turn-over des salariés des établissements du tertiaire (50,9%) est nettement plus élevé que dans l'industrie (12,0 %) ou la construction (15,8 %). D'une part le recrutement en CDD est 5 à 6 fois plus fréquent, mais les CDI sont aussi nettement plus utilisés. Cela se retrouve dans les sorties avec les fins de CDD qui représentent 73 % des sorties du tertiaire. Le secteur de la construction recrute à 44 % en CDI, et les salariés sont 26 % à sortir pour démission.

Par secteur détaillé les pratiques de recrutement sont encore plus différenciées : les autres activités de services est le secteur au plus fort turn-over (105,9 %), suivi par l'hébergement et restauration (85,9 %) et l'administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors emploi public) (71,1 %) ; alors que le secteur de la fabrication de matériels de transport a le taux de rotation le plus bas à 6,2 %.

Tableau 5 : Taux d'entrée et de sortie par secteur agrégé (en %)

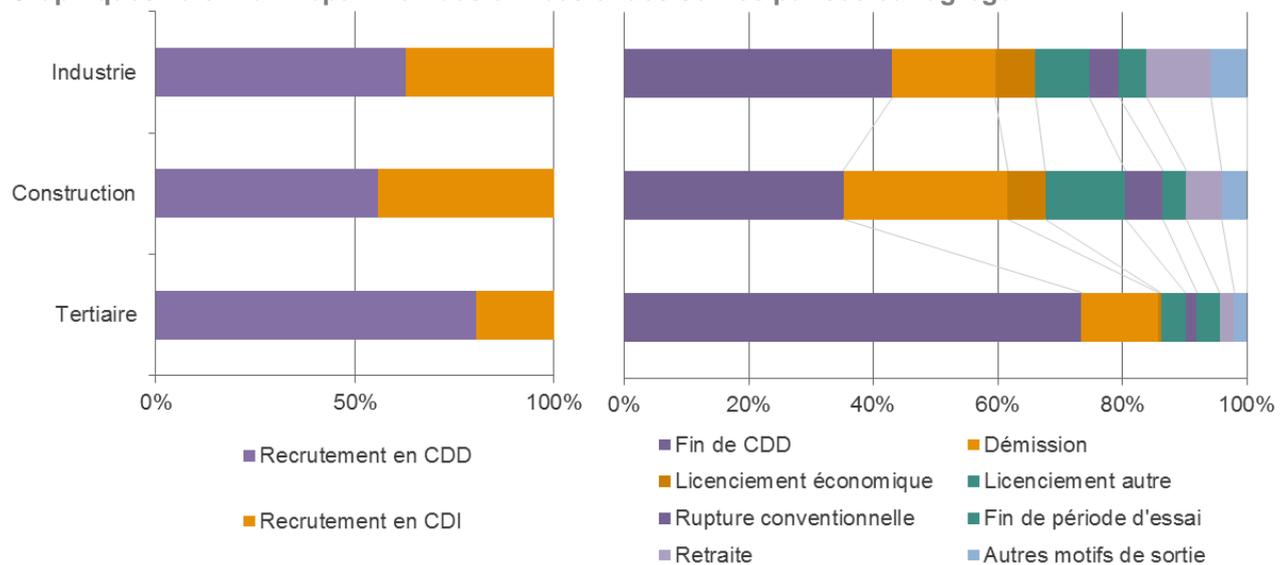
Motif	Industrie	Construction	Tertiaire
Recrutement en CDD	7,1	8,7	41,7
Recrutement en CDI	4,3	6,9	10,0
Taux d'entrée	11,4	15,6	51,7
Fin de CDD	5,4	5,6	36,7
Démission	2,1	4,2	6,2
Licenciement économique	0,8	1,0	0,2
Licenciement autre	1,1	2,0	2,0
Rupture conventionnelle	0,6	1,0	0,9
Fin de période d'essai	0,6	0,6	1,9
Retraite	1,3	0,9	1,2
Autres motifs de sortie	0,7	0,7	1,1
Taux de sortie	12,6	16,0	50,0
Taux de rotation	12,0	15,8	50,9

Source : Dares, EMMO-DMMO, période : 2013

Champ : Alsace, établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus



Graphiques 7a et 7b : Répartition des entrées et des sorties par secteur agrégé



Source : Dares, EMMO-DMMO, période : 2013

Champ : Alsace, établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus

Tableau 6 : Taux d'entrée et de sortie par secteur détaillé (en %)

Secteur d'activité (NAF Rév.2)	Taux d'entrée	Taux de sortie	Taux de rotation
Autres activités de services (hors activités extra-territoriales)	109,3	102,5	105,9
Hébergement et restauration	85,5	86,4	85,9
Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale (hors emploi public)	74,1	68,2	71,1
Information et communication	62,9	63,0	63,0
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	63,5	61,4	62,5
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	31,8	32,2	32,0
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	26,2	24,6	25,4
Transports et entreposage	23,0	20,8	21,9
Construction	15,6	16,0	15,8
Activités immobilières	14,0	13,1	13,5
Activités financières et d'assurance	11,4	14,8	13,1
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	10,3	11,1	10,7
Fabrication d'autres produits industriels	9,2	11,3	10,2
Industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution	10,0	9,1	9,6
Fabrication de matériels de transport	4,9	7,5	6,2
Cokéfaction et raffinage	n.s.	n.s.	n.s.

Source : Dares, EMMO-DMMO, période : 2013 – nomenclature agrégée en A17 - n.s. = non-significatif car trop peu d'enquêtés.

Champ : Alsace, établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus

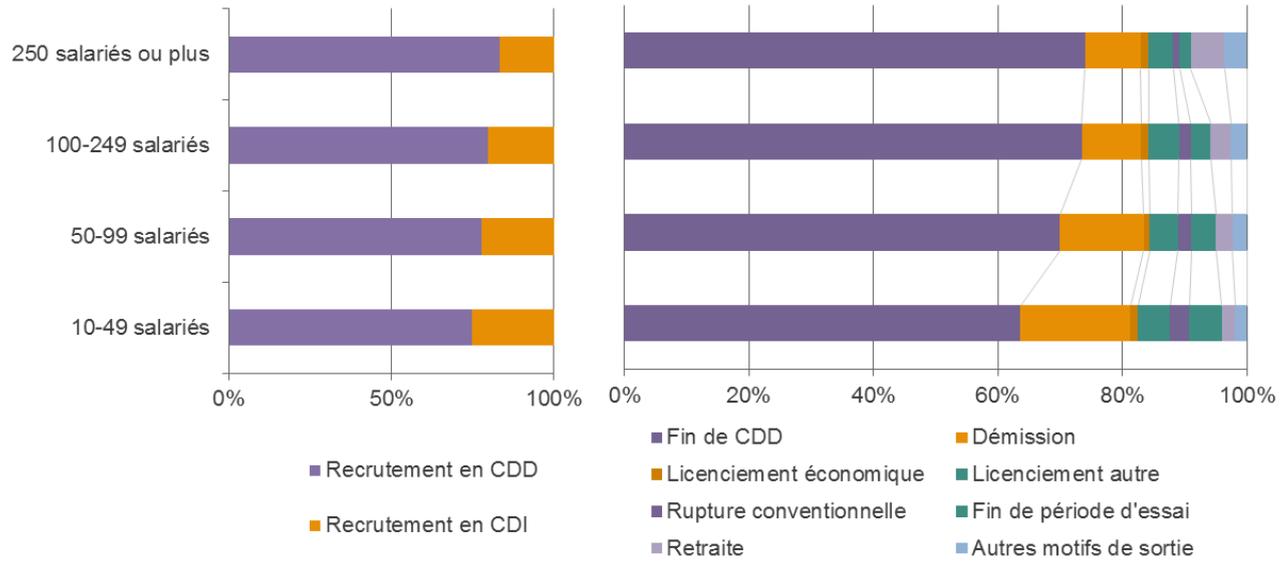
› La part des recrutements en CDD croît avec la taille de l'établissement

En 2013 dans les établissements alsaciens de 10 salariés et plus, l'usage de CDD est d'autant plus courant que l'établissement a de salariés : De 75 % de recrutements en CDD pour les établissements de 10 à 49 salariés, on passe à 83 % pour les établissements de 250 salariés ou plus. Cela est surtout vrai dans le secteur tertiaire.

Cette progression se retrouve dans les sorties pour fin de CDD. Il est à noter que les sorties pour retraite sont plus fréquentes dans les établissements de 250 salariés ou plus que dans les plus petits établissements.



Graphiques 8a et 8b : Répartition des entrées et des sorties par taille d'établissement



Source : Dares, EMMO-DMMO, période : 2013

Champ : Alsace, établissements du secteur concurrentiel marchand (hors agriculture) de 10 salariés et plus



Les sources :

Les données sur les mouvements de main-d'œuvre sont issues de deux sources statistiques distinctes :

- La **déclaration mensuelle des mouvements de main-d'œuvre (DMMO)** : chaque mois, les établissements de 50 salariés ou plus adressent à l'administration un relevé détaillé des contrats conclus ou résiliés durant le mois précédent ;
- L'**enquête sur les mouvements de main-d'œuvre (EMMO)** : chaque trimestre, la Dares interroge les établissements de 1 à 49 salariés à l'aide d'un questionnaire comparable au formulaire déclaratif. Au niveau national, environ 50 000 établissements sont interrogés chaque trimestre selon un sondage stratifié, par zone d'emploi, secteur d'activité et tranche de taille.

Dans les résultats présentés sur l'Alsace dans cette note, 2 300 établissements ont été interrogés chaque trimestre toutes tranches confondues.

Le champ de cette étude porte sur les établissements situés en Alsace, de 10 salariés ou plus, du secteur concurrentiel hors agriculture (industrie, construction et tertiaire) ; sont en particulier exclus les administrations publiques, les collectivités territoriales, les principaux établissements publics, les établissements relevant de la Défense nationale et les établissements de travail temporaire. Les données annuelles sont issues des résultats de l'ensemble de l'année.

Le taux de rotation (ou turn-over) est la moyenne des taux d'entrée et de sortie. Les taux d'entrée et de sortie sont calculés hors transferts entre établissements d'une même entreprise. Pour une période donnée, **le taux d'entrée (respectivement de sortie)** est le rapport entre le nombre total d'entrées (respectivement de sorties) de la période et l'effectif moyen sur la période. La différence entre le taux d'entrée et le taux de sortie ne reflète qu'approximativement l'évolution de l'emploi car la prise en compte de la démographie des entreprises est très délicate. Cette différence n'est donc pas commentée.

Les **entrées** comprennent les embauches en contrat à durée déterminée et en contrat à durée indéterminée. Les contrats à durée déterminée comprennent les contrats d'apprentissage et les contrats aidés, à la différence d'autres sources comme l'enquête Emploi de l'Insee. Les missions d'intérim ne sont pas prises en compte dans les mouvements de main-d'œuvre au cours du trimestre. La déclaration des CDD non renouvelables de moins d'un mois n'étant pas obligatoire, les statistiques présentées ne sont pas exhaustives sur ce champ.

Les **sorties** comprennent les fins de contrat à durée déterminée, les démissions, les licenciements économiques et pour motif personnel, les départs à la retraite, les fins de période d'essai et les ruptures conventionnelles.

Taux d'entrée = Nombre total d'entrées d'une période / Nombre de salariés, en moyenne sur la période

Taux de sortie = Nombre total de sorties d'une période / Nombre de salariés, en moyenne sur la période

Taux de rotation = [Taux d'entrée + Taux de sortie] / 2

Estimation des taux par tranche d'âge ou par catégorie socioprofessionnelle.

Les établissements déclarent dans les DMMO et EMMO leurs effectifs salariés de début et de fin de période, ainsi que leur répartition par sexe. En revanche, les sources DMMO et EMMO ne contiennent pas d'information sur les effectifs salariés en fonction de l'âge ou de la catégorie socioprofessionnelle (l'information sur l'âge et la catégorie socioprofessionnelle n'est renseignée que pour les salariés en entrée ou en sortie). Pour calculer des taux d'entrée et de sortie en fonction de l'âge ou de la catégorie socioprofessionnelle, les effectifs sont estimés à partir de la répartition par âge et par catégorie socioprofessionnelle de l'ensemble des salariés pour le secteur concurrentiel marchand mesuré dans l'enquête Emploi. Cette répartition est appliquée aux effectifs totaux mesurés dans les DMMO et EMMO.

Remarque : en 2011 le mode de collecte de la DMMO et de l'EMMO a changé. La centralisation de la collecte des mouvements de main-d'œuvre effectuée début 2011 permet désormais un meilleur traitement des anomalies de mouvements de main-d'œuvre des établissements présentant des rotations élevées. En particulier, les taux d'embauches en CDD et de sorties pour fin de CDD dans les secteurs, notamment du tertiaire, qui ont le plus recours à de tels types de contrats, sont mieux mesurés.



Les autres publications de la DIRECCTE Alsace :

Vous trouverez les autres publications de la DIRECCTE Alsace sur le site :

<http://www.alsace.direccte.gouv.fr/>

La DIRECCTE Alsace est structurée autour de trois pôles :

Le pôle C « concurrence, consommation, répression des fraudes et métrologie » met en œuvre les règles relatives à la métrologie légale et à la concurrence, pilote la protection économique et la sécurité des consommateurs.

Le pôle 3E « entreprises, emploi et économie » intervient en faveur du développement économique des entreprises et des territoires, du développement de l'emploi et des compétences des salariés ainsi que des demandeurs d'emploi.

Le pôle T « travail » veille à l'application de la politique et de la législation du travail, à l'amélioration de la qualité du travail, de la santé au travail et des relations sociales.

Elle dispose aussi de deux **unités territoriales** implantées dans le Bas-Rhin et le Haut-Rhin, pour assurer sur le terrain l'exécution des missions relevant des pôles T et 3E.

Repères : synthèses – ISSN : 1275-9457

Directeur de publication : Daniel MATHIEU

Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

6, rue Gustave Adolphe Hirn – 67085 Strasbourg Cedex

Tél. : 03.88.15.43.00 – Fax : 03.88.15.43.43

Étude réalisée par la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Service ESE, BAUER Perrine