



Les évolutions de l'emploi salarié dans m2A et le Sud Alsace

Bilan de année 2021 : un COVID long?



A retenir

Au cours de l'année 2021 **une indéniable reprise de l'emploi** a eu lieu dans l'agglomération mulhousienne. Et l'on n'a pas assisté à ce jour à une multiplication de défaillances d'entreprises en lien avec la crise sanitaire.

Cependant, dans m2A, seuls les secteurs de la **construction** et des **services non marchands** (pour l'essentiel des services collectifs) ont retrouvé leur niveau d'effectifs salariés d'avant crise.

Le commerce s'en approche tout juste, **les services marchands** en sont encore loin, de même que **l'industrie** qui continue de perdre des emplois (et plus qu'au niveau national), surtout dans l'automobile.

L'intérim, qui avait porté la croissance de l'emploi sur la période 2015/2019 est à l'arrêt, ne regagne que très peu de postes.

En parallèle, **le nombre de contrats de travail signés (attestés par les DPAE) augmente** et se rapproche de son niveau antérieur.

Bonne nouvelle, la part des contrats à durée indéterminée et des contrats à durée déterminée longs croît fortement.

Mauvaise nouvelle, le nombre de contrats courts est très faible, notamment dans le secteur des services marchands. Si l'hôtellerie-restauration s'est montrée

dynamique, les services (de soutien notamment) aux entreprises sont en recul.

Ce sont autant d'occasions de moins pour des demandeurs d'emploi de quitter la catégorie A pour les catégories B et C.

Malgré ce, **le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A baisse fortement** au cours de l'année 2021, ainsi que le nombre de demandeurs d'emploi de longue durée.

Avec la faiblesse des contrats courts, la quasi-stagnation de l'intérim, les pertes d'emplois industriels, il ne faut pas s'étonner que **la masse salariale, en forte progression en 2021, n'ait pas encore retrouvé son niveau antérieur.**

Les **perspectives pour 2022**, brossées par l'enquête «Besoins en Main d'Oeuvre» étaient assez positives, avec un niveau élevé d'intentions d'embauches. Et, sur la durée, des embauches correspondant à des métiers plus qualifiés, dans le numérique...

Malheureusement, la guerre en Ukraine vient s'ajouter aux perturbations entraînées par le COVID qui est toujours là, pour faire que ces perspectives perdent de leur pertinence. **L'incertitude** atteint un niveau rarement vu, et l'on sait que, de manière générale, les marchés ont horreur de l'incertitude...



Sommaire

Sommaire	03
Les évolutions de l'emploi	04
L'intérim	05
L'industrie	06
Le bâtiment	07
Le commerce	07
Les services marchands	08
Les services «non marchands»	08
Synthèse	09
L'offre d'emploi dans la région mulhousienne	11
Forte croissance des DPAE en 2021	11
Un fort déficit de contrats courts	11
Dans l'industrie	12
Dans la construction	13
Dans le commerce	14
Dans les services marchands	15
Dans les services non marchands	16
Synthèse	17
La masse salariale versée dans les différents secteurs	18
Reprise en 2021	18
Dans l'industrie	18
Dans le commerce	18
Dans la construction	18
Dans les services marchands	19
Dans les autres services	19
Dans l'intérim	19
Synthèse	20
L'évolution des établissements	21
Et ailleurs dans le Sud Alsace ?	22
Quelles évolutions du chômage en 2021 ?	24
Quelles perspectives pour l'emploi en 2022 ?	26
Conclusion	27

Les sources

Comme d'habitude, les données concernant les emplois et les établissements, issues de l'URSSAF, doivent être considérées comme provisoires. Elles sont susceptibles d'évoluer à la marge en fonction des corrections apportées par les services de l'URSSAF.

A savoir

Les données de l'URSSAF ne comprennent que les postes tenus par des salariés du secteur marchand (employés par des entreprises cotisant au régime général de la sécurité sociale). Les agents des fonctions publiques et les indépendants ne sont donc pas concernés par les données analysées dans ce document.



Les évolutions de l'emploi dans la région mulhousienne

Après une année 2020 hors norme, qui a connu une forte baisse de l'emploi malgré les mesures de protection des entreprises et des salariés, l'année 2021 a marqué une reprise nette, mais différente selon les lieux. Ainsi, dans la région mulhousienne, une reprise assez nette a eu lieu à compter du 2nd trimestre 2021. Pour autant, on est loin d'être revenu à un niveau d'emploi proche du niveau de fin 2019.

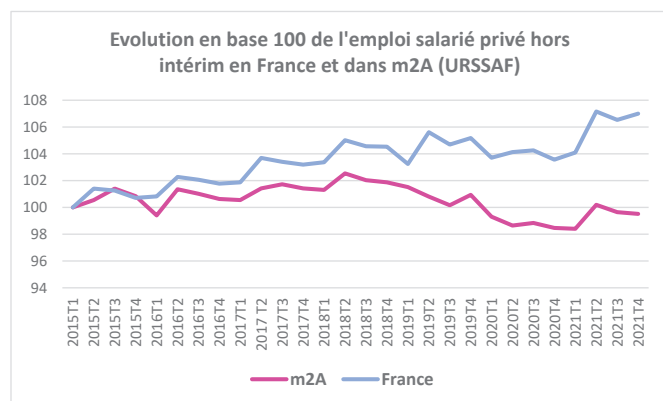
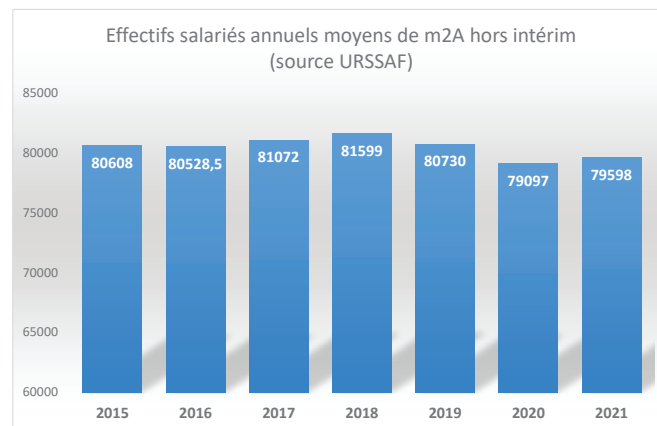
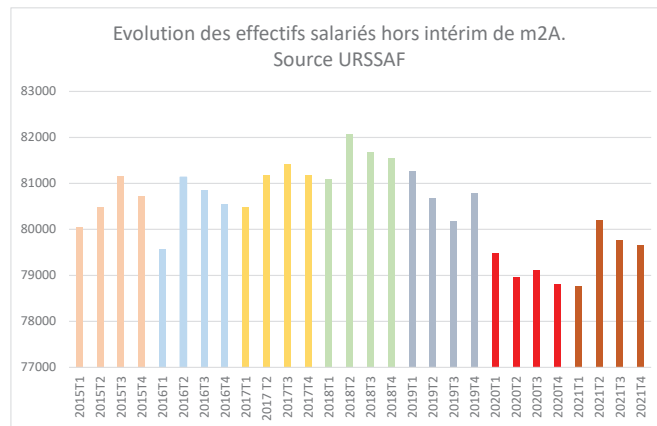
Hors intérim, 1 100 emplois font encore défaut en décembre 2021 par rapport à décembre 2019. C'est nettement mieux qu'en 2020 puisque le déficit était de 2000 emplois.

Pour mieux en juger, compte tenu des variations trimestrielles, on peut s'en remettre aux évolutions annuelles moyennes.

Par rapport à l'emploi moyen de 2019, il manquait 1600 postes de travail salarié en 2020, le déficit n'est plus que de 1100 postes fin 2021. **500 postes ont donc été recréés au cours de l'année 2021.**

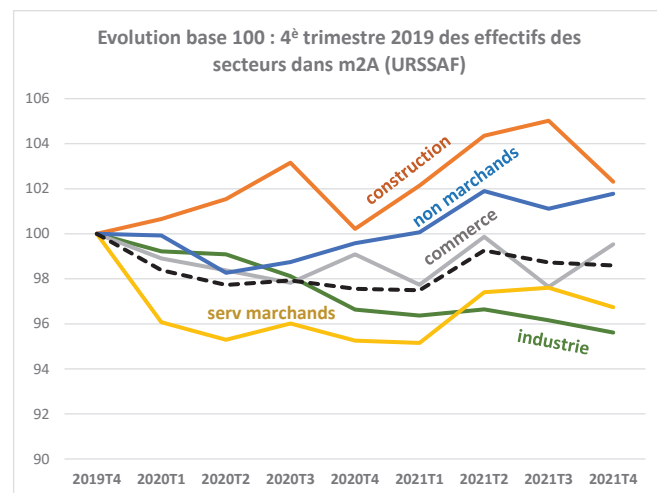
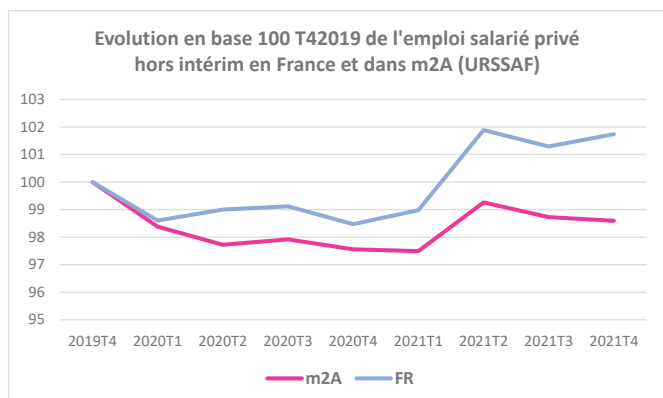
Cette reprise ne peut cependant pas occulter que cette reprise de l'emploi reste **inférieure à la reprise nationale.**

L'emploi salarié (hors intérim) dans m2A a à peine rattrapé son niveau de 2015. L'indice est à 99,5 quand l'indice national est à 107.



Si le 1^{er} trimestre 2015 est pris comme base 100, alors, à la fin 2021, l'indice mulhousien est à 98,6, quand l'indice national est à 101,7. La reprise locale est donc nettement moins forte que la croissance de l'emploi au plan global.

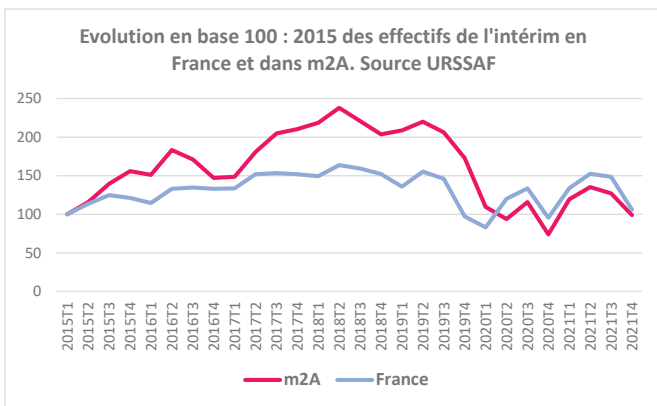
Comme cela va être détaillé pages suivantes, cette moindre performance est due aux pertes d'emploi industriels notamment, ainsi qu'à la faible reprise dans les services marchands.



L'intérim

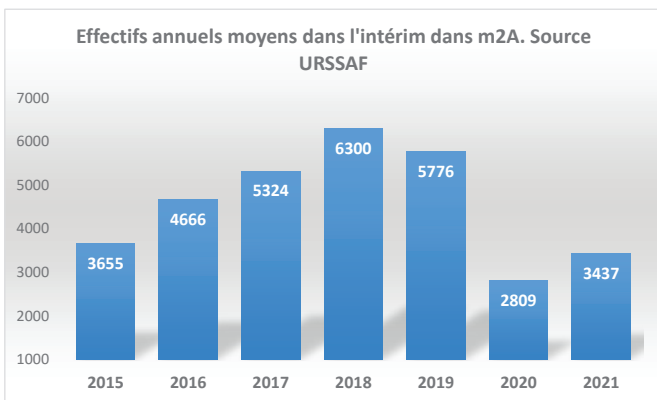
Les effectifs intérimaires restent à un niveau bas

Nonobstant les précautions d'usage ci-contre, on constate une forte baisse des effectifs intérimaires depuis 2019. Rappelons que l'intérim a porté en grande partie la croissance de l'emploi dans la région mulhousienne à partir de 2015. On y trouvait alors beaucoup plus d'intérimaires (en % des effectifs totaux) qu'en France.



L'effondrement de l'emploi intérimaire fin 2019/début 2020, s'est poursuivi jusqu'à la fin de l'année 2020. Depuis, les évolutions locales sont proches des évolutions nationales.

En raisonnant en termes d'effectifs annuels moyens, il apparaît que le niveau des effectifs intérimaires de m2A est à peu près revenu à son niveau de 2015 (soit avant la reprise post crise financière).



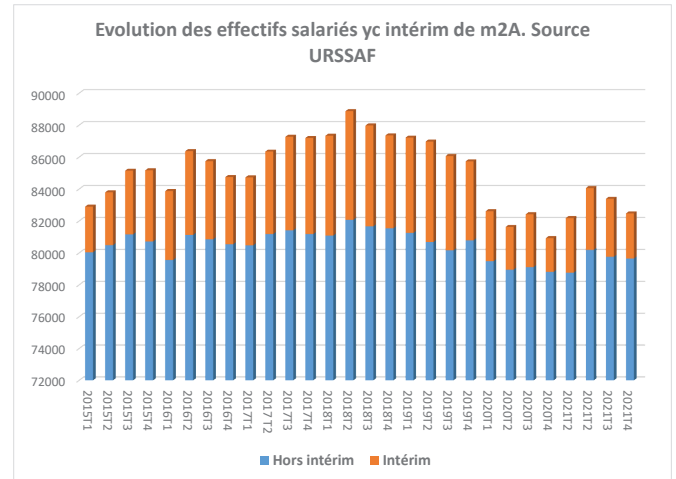
Alors que peu ou prou 3 000 postes ont été perdus entre 2019 et 2020, **seuls 600 postes intérimaires ont été regagnés en 2021**. Ce qui conduit à un solde de -2 600 postes entre 2019 et 2021.

Précaution d'usage

A compter de l'année 2020, des données divergentes nous sont parvenues des différentes sources mobilisables. Cela a conduit à faire des choix parmi ces sources et à présenter des données qui peuvent être sujettes à caution pour la période allant du 4^{ème} trimestre 2019 au 3^{ème} trimestre 2020.

Fin 2021, l'emploi intérimaire ne représentait plus que 3,4% de l'emploi salarié total dans m2A, alors qu'il a pu représenter jusqu'à 7,8% à la mi-2018. Il y a fort à parier que tant que les chaînes d'approvisionnement seront «contrariées», que l'inflation restera forte, ce qui réduit le pouvoir d'achat et partant la vente de véhicule neufs, l'intérim ne repartira pas, l'industrie automobile étant localement la principale branche employeuse d'emplois intérimaires.

Cette forte baisse des effectifs intérimaires pèse bien sûr sur la baisse de l'emploi total dans la région mulhousienne.



La prise en compte de l'intérim accroît la variabilité trimestrielle des effectifs. Sur la période T1 2015/T2 2018, les effectifs hors intérim croissent légèrement. Sur la période T3 2018/T4 2019, les effectifs totaux comme intérimaires sont orientés à la baisse. Avec la crise COVID, les effectifs intérimaires s'effondrent et les effectifs hors intérim continuent de baisser. A compter du T2 2021, ils retrouvent un niveau d'avant crise... mais ils sont toujours sur une trajectoire baissière.

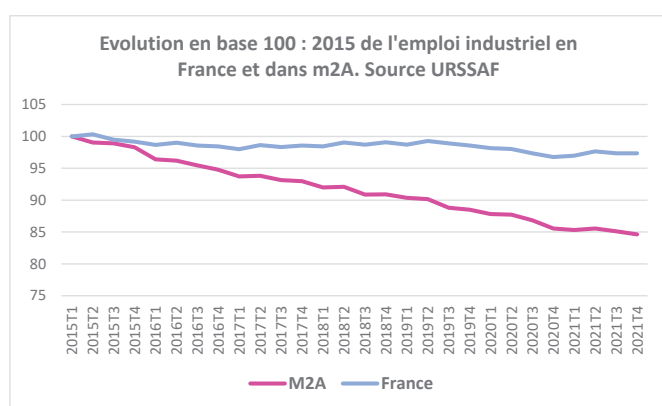


L'industrie

Avec ou sans automobile?

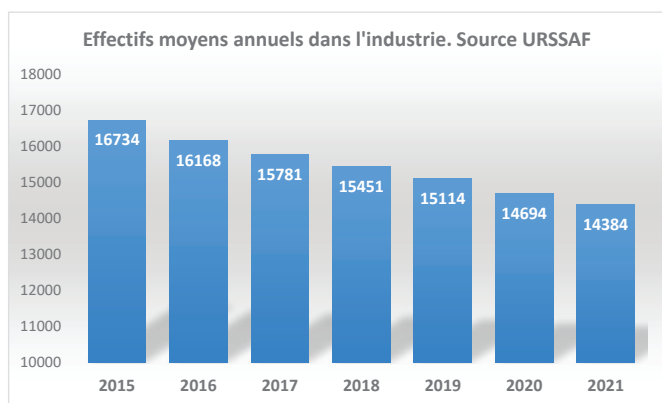
Il y a deux manières d'aborder les évolutions des effectifs de l'industrie locale : avec ou sans l'industrie automobile.

Si l'on considère l'ensemble des activités industrielles, l'affaire est entendue, elles ont perdu 15% de leurs effectifs depuis 2015, malgré la reprise donc. 2 500 postes ont été perdus. Sur la même période, en France, l'industrie n'a perdu que 3% de ses effectifs.



Calculé à partir des effectifs annuels moyens, **l'industrie locale se déleste de 300/400 postes par an depuis 2015**. La baisse est très linéaire et la crise COVID n'a pas fondamentalement modifié la tendance. Les effectifs annuels sont passés sous la barre des 15 000 postes en 2020 et les pertes continuent.

C'est un appauvrissement de l'ensemble de l'économie (et de la société locale) car les emplois industriels sont généralement plus stables et surtout sont bien mieux rémunérés que les emplois de services. Leur effet multiplicateur sur l'économie locale est donc fort.



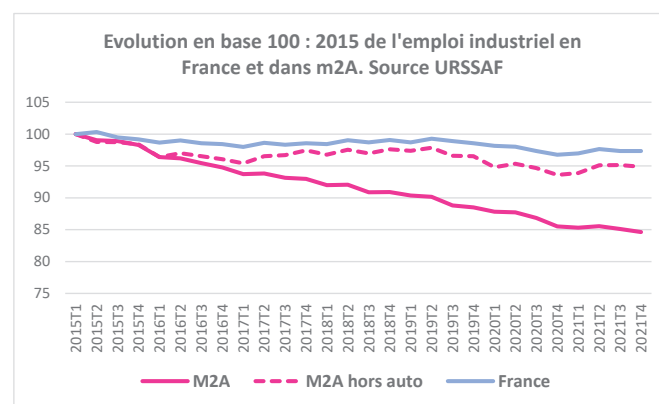
A lire également

L'AURM a analysé les trajectoires suivies par 15 territoires français ayant une histoire industrielle marquée. Le lecteur y trouvera des données détaillées pour 16 groupes d'activités industrielles sur la période 2006/2020. Voir :

«Les performances emploi de 15 zones d'emploi française», AURM, juin 2022.

La seconde manière d'envisager l'industrie est de compter hors industrie automobile car c'est à cette branche que l'on doit l'essentiel des pertes d'emplois industriels.

Hors automobile, les pertes d'emploi dans la région mulhousienne ne se montent qu'à 5%, soit -500 emplois depuis 2015. Cette perte reste supérieure à la baisse nationale des effectifs, mais l'écart se réduit, il n'est plus que de 2,4 points.



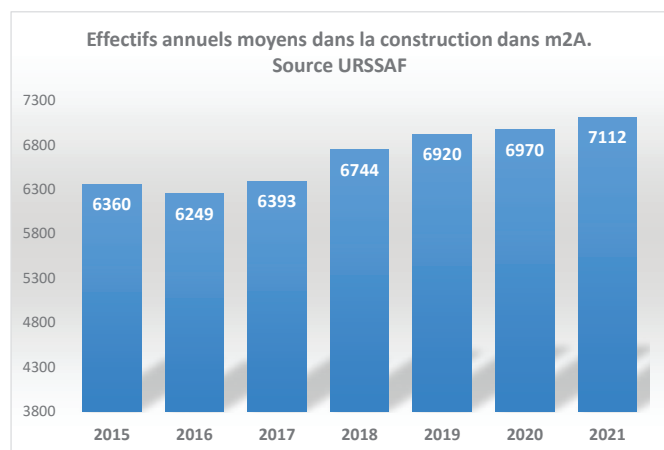
Le travail des métaux (-230 postes), les industries du meuble et diverses (-130) et la gestion de l'eau/assainissement (-190) sont les principales activités qui perdent de l'emploi. Les autres ont des effectifs à peu près stables sur la période 2015/2021, voire ont des effectifs légèrement croissants. Il s'agit pour l'essentiel de la chimie (+80 postes), de la fabrication d'équipements électriques (+130 postes).

Il existe cependant un élément d'inquiétude : quand on analyse sur une plus longue période les évolutions des différentes branches d'activités (voir encadré ci-dessus), **on ne relève pas de relais**, d'activité industrielle dont le développement pourrait au moins amoindrir les pertes constatées par ailleurs, dans l'automobile notamment.

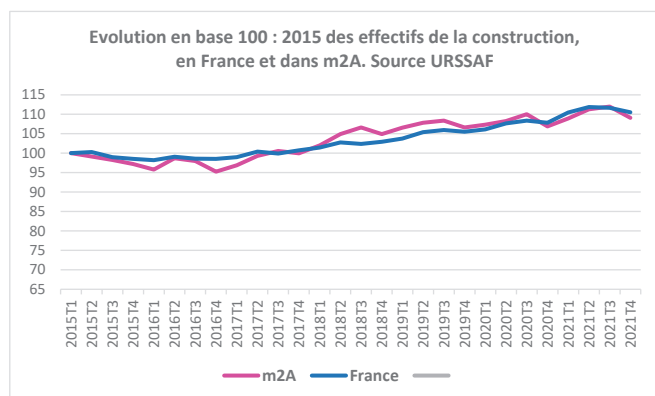


La construction

Dans la construction, **les effectifs sont croissants sur toute la période 2015/2021**, avec une accélération de la croissance à compter de 2018 et que la crise COVID n'a pas entamée. Depuis la fin 2019, 160 postes salariés ont été créés dans ces activités.



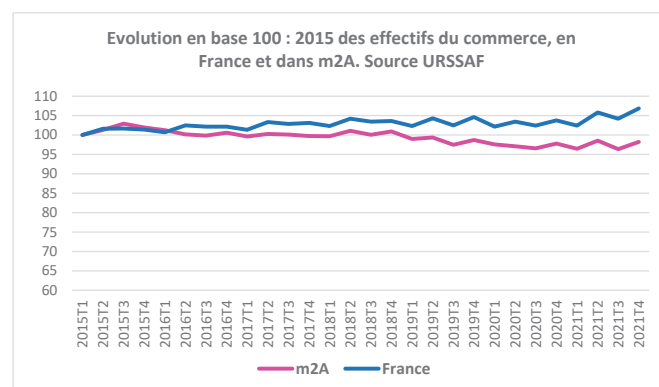
Le rythme d'évolution des effectifs est à peu près le même qu'au niveau national.



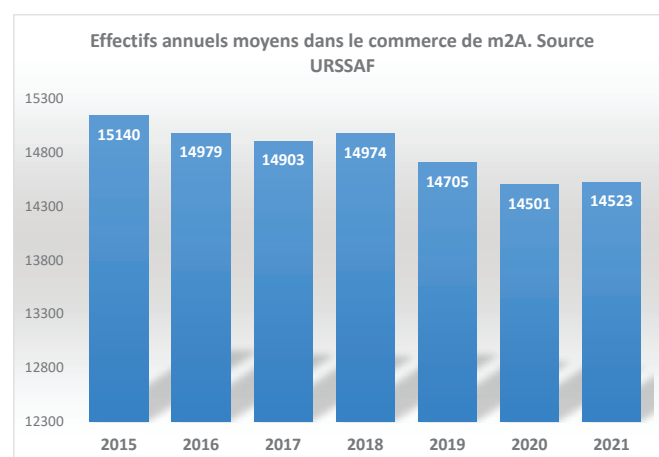
Le commerce

Dans le commerce, les évolutions locales et nationales divergent. Au plan national, sur la période 2015/2021, les effectifs croissent de 6,9%, **les effectifs locaux baissent de 1,8%** (soit -264 postes).

La baisse des effectifs que la crise sanitaire avait entraîné jusqu'à la fin de l'année 2020 est à peu près effacée grâce à la reprise opérée au cours de l'année 2021.



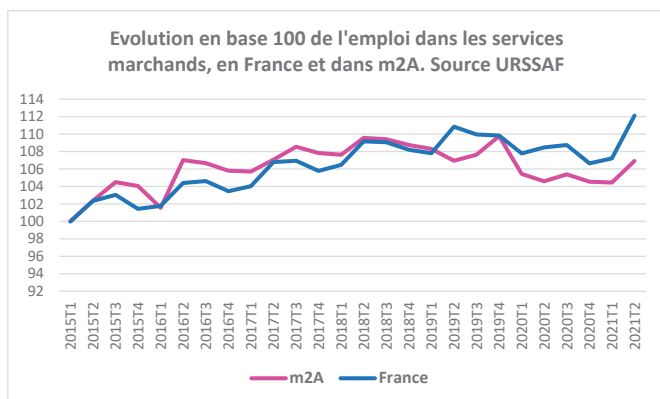
Mesuré en termes d'effectifs annuels moyens, il apparaît que, le 1^{er} trimestre 2021 n'ayant pas été bon (nouvelles fermetures administratives), les effectifs sont à peine supérieurs à ceux de 2020. Mais dans ce cas, l'écart entre les effectifs 2019 et 2021 reste assez modéré.





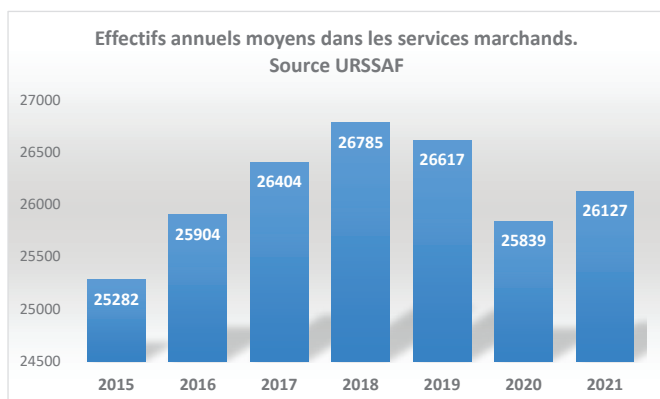
Les services marchands

Au cours de l'année 2020, **la baisse des effectifs des services marchands a été beaucoup plus importante localement** qu'en France. L'indice 100 en décembre 2019 est à 95 dans m2A alors qu'il n'est qu'à 97 en France.



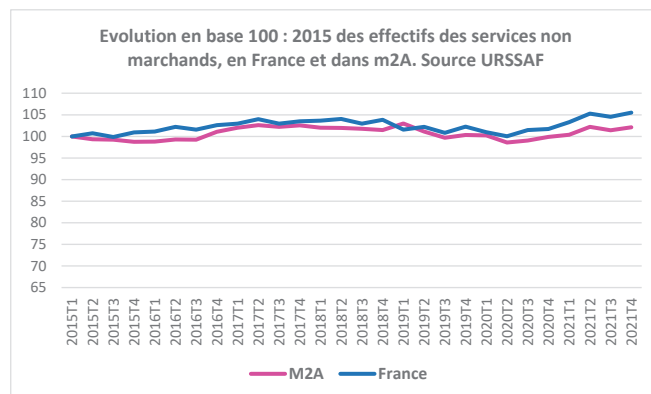
Les effectifs remontent au cours de l'année 2021, mais nettement moins fortement qu'en France (+1,6 pour 4,6%). Les secteurs qui contribuent le plus à cette remontée en 2021 sont l'hôtellerie-restauration (+427 postes) et les autres activités scientifiques et techniques (+167 postes)

Avec cette forte baisse en 2020 et une croissance limitée en 2021, les effectifs moyens des services marchands accusent encore **un «déficit» de 500 postes par rapport à leur niveau de 2019**. Ce déficit est particulièrement marqué pour les activités de soutien aux entreprises (-490 postes mais avec croissance des effectifs en 2021), de transport (-178 postes et sans remontée en 2021) et scientifiques et techniques (-171 postes, sans remontée en 2021).

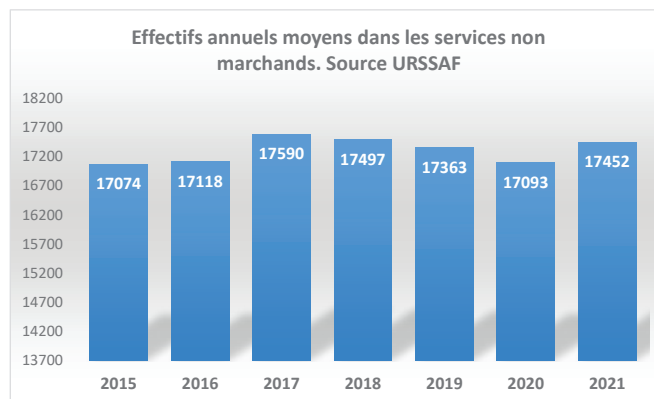


Les autres services

Dans ces services, essentiellement collectifs ou non marchands, **les effectifs ont peu baissé pendant la crise sanitaire** (-70 postes dans m2A) et ont augmenté (+370 postes) durant l'année 2021, légèrement moins qu'au plan national toutefois. Ce qui explique que le niveau d'emploi dans ces services est toujours au dessus de celui de 2015.



Mesurés en emploi annuel moyen, les effectifs 2021 sont supérieurs à ceux de 2019 et s'établissent à des niveaux proches de ceux de 2017/2018.



Deux groupes d'activités ont le plus contribué à cette reprise de l'emploi : les activités éducatives et de santé, avec +110 postes chacune par rapport à 2019. Les activités artistiques et culturelles qui avaient perdu une centaine de postes en 2020 ont recréé 150 postes en 2021.



Tableau de synthèse

Evolution des effectifs salariés dans m2A par secteur

	Effectifs fin 2019	Evolution 2019/2020	Evolution 2020/2021	Effectifs fin 2021	Ecart 2019/2021
Industrie	14 953	-503	-153	14 297	-656
Construction	6 874	15	144	7 033	159
Commerce	14 715	-134	66	14 647	-68
Services marchands	27 012	-1 282	401	26 131	-881
Services «non marchands»	17 243	-72	379	17 550	307
Total hors intérim	80 797	-1 976	837	79 658	-1 139
Intérim*	4 945	-2 831	711	2 825	-2 120
TOTAL	85 742	-4 807	1 548	82 483	-3 259

Données intérim sous réserve. Cf page 4

Aux baisses d'emploi dans quasiment tous les secteurs au cours de l'année 2020, a succédé, en 2021, **une reprise de l'emploi dans tous les secteurs hormis l'industrie.**

Malgré cette reprise, seuls les secteurs de la construction et des services non marchands ont retrouvé (et dépassé) leur niveau de 2019.

Mesuré en flux comme en effectifs moyens, **il manque encore 1 100 postes de travail pour retrouver le niveau d'emploi de 2019.**

Si l'on y ajoute les pertes d'emplois intérimaires, très importantes, et qui ne redécollent pas vraiment en 2021, alors le déficit d'emplois dépasse les 3 200 postes dans la région mulhousienne par rapport à l'année 2019.



Evolution des effectifs salariés des différentes branches d'activité dans m2A. Données URSSAF.

Evolution des effectifs des branches	2019/2020	2020/2021	solde
Industries extractives	-4	-3	-7
Industries agro-alimentaires	-119	127	8
Habillement, textile et cuir	-4	-6	-10
Bois et papier	7	25	32
Industrie chimique	-8	32	24
Industrie pharmaceutique	-1	0	-1
Industrie des plastiques et autres produits non minéraux	-38	25	-13
Métallurgie et fabrication de produits métalliques	-38	2	-36
Fab produits informatiques, électron et optiques	-12	-38	-50
Fabrication d'équipements électriques	-3	16	13
Fabrication de machines et équipements n.c.a.	-19	1	-18
Fabrication de matériels de transport	-207	-283	-490
Ind du meuble et diverses ; rép et instal de machines	-19	-34	-53
Prod et distri d'électricité, gaz, vapeur air conditionné	-32	-18	-50
EZ Prod et distrieau, assainissement, déchets, dépollution	-6	1	-5
Total industries	-503	-153	-656
Construction	15	144	159
Commerce, réparation d'automobiles et de motocycles	-134	66	-68
Transports et entreposage	-180	2	-178
Hébergement et restauration	-448	427	-21
Edition et audiovisuel	-25	-94	-119
Télécommunications	-37	-8	-45
Activités informatiques	-7	48	41
Activités financières et d'assurance	-92	0	-92
Activités immobilières	-10	71	61
Activités juridiques, de conseil et d'ingénierie	-155	-16	-171
Recherche et développement	1	7	8
Autres activités scientifiques et techniques	-46	167	121
Activités de services administratifs et de soutien	-283	-204	-487
Total services marchands	-1282	401	-881
Administration publique	-16	5	-11
Education	29	87	116
Activités pour la santé humaine	51	58	109
Action sociale et hébergement médico-social	45	-14	31
Arts, spectacles et activités récréatives	-92	155	63
autres activités de services	-89	88	-1
Total services non marchands	-72	379	307
total hors intérim	-1976	836	-1140
NZ Intérim (sous réserve)	-2831	711	-2120
TOTAL	-4807	1547	-3260

Situation mitigée dans l'industrie. Une dizaine de branches ont des effectifs à peu près stables par rapport à 2019, grâce à une légère reprise en 2021.

Par contre la fabrication de produits électroniques, l'énergie, la métallurgie et surtout l'automobile perdent des emplois quasiment en continu.

Croissance continue des effectifs dans la construction

Reprise en mi teinte dans le commerce, mais variations faibles en volume

Reprise très timide dans les services marchands, surtout dans le transport, les activités juridiques, l'ingénierie et pas de reprise pour les activités de soutien aux entreprises

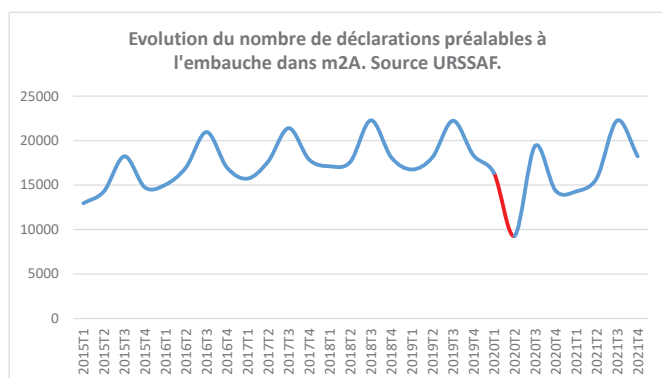
Net rebond dans les services collectifs ou non marchands ; les effectifs se maintiennent à peu près ou croissent dans toutes les activités

L'offre d'emploi dans la région mulhousienne

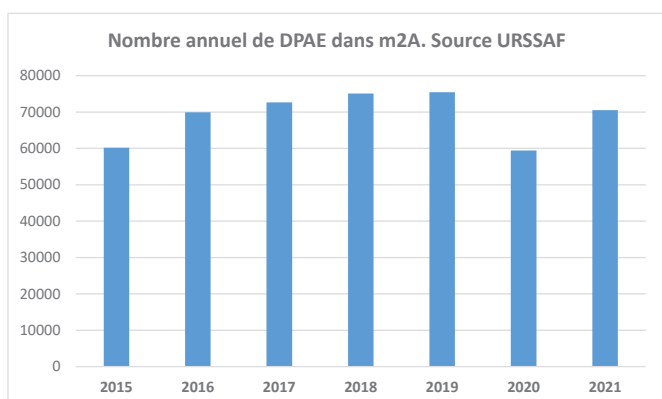
Au-delà de savoir combien de salariés sont en poste à la fin de l'année, il est possible de mesurer la dynamique de l'emploi au travers du nombre de contrats de travail signés au cours de l'année. Le type de contrats signés est également un indicateur de qualité de l'emploi.

Forte croissance des DPAE en 2021

La crise sanitaire s'est logiquement concrétisée par une réduction des offres d'emploi et des contrats de travail signés au cours de l'année 2020. L'année 2021 signe une inversion, avec **une forte reprise des embauches**. Au 4^{ème} trimestre 2021, il y a, à peu près, le même nombre de DPAE qu'au 4^{ème} trimestre 2019.



Si l'on tient compte de l'ensemble de l'année, on voit que la situation n'est pas encore totalement revenue à son niveau antérieur. Comparativement à 2018 et 2019 où plus



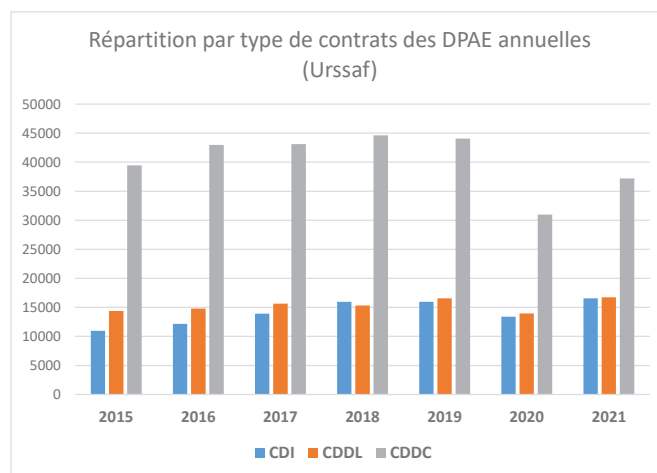
de 75 000 DPAE avaient été déclarées, on n'en compte que 70 000 pour toute l'année 2021. Il «manque» donc à peu près 5 000 contrats de travail, concentrés sur le 1^{er} semestre 2021. Cela représente **une nette amélioration par rapport à 2020** où le «manque» était de plus de 16 000 embauches.

A savoir

La Déclaration Préalable A l'Embauche (DPAE) est un document que toute entreprise doit envoyer à l'URSSAF avant la prise de poste d'un nouveau salarié, quel que soit le type de contrat signé. Sont distingués les Contrats à Durée Indéterminée, les Contrats à Durée Déterminée longs (de plus d'un mois) et les Contrats à Durée Déterminée courts, de moins d'un mois.

Un déficit de contrats courts

L'analyse par type de contrats signés montre que les (16550) **CDI et les (16 748) CDD Longs ont rattrapé et même légèrement dépassé leur volume de 2018 et 2019**. Bien sûr ces types de contrats sont minoritaires, ils ne représentent que 23% des embauches, mais ils sont nettement plus dynamiques que les CDD courts avec respectivement +4% et +1% de contrats par rapport à 2019.

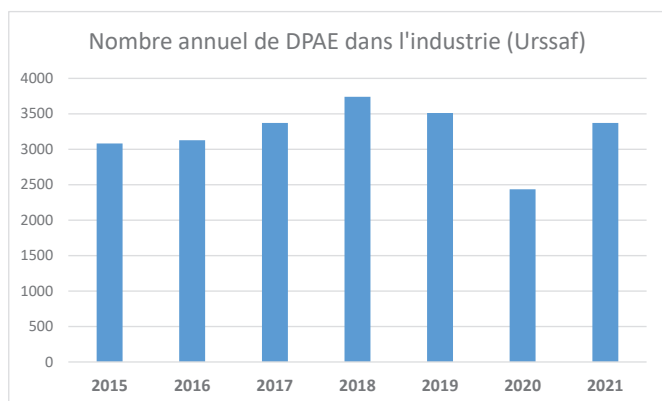


Par rapport à 2019, il manque à peu près 7 000 CDD courts, soit un recul de 16%, après un recul de 30% en 2020. En d'autres termes, concernant les contrats courts, on n'a fait que la moitié du chemin pour revenir au niveau de 2019.

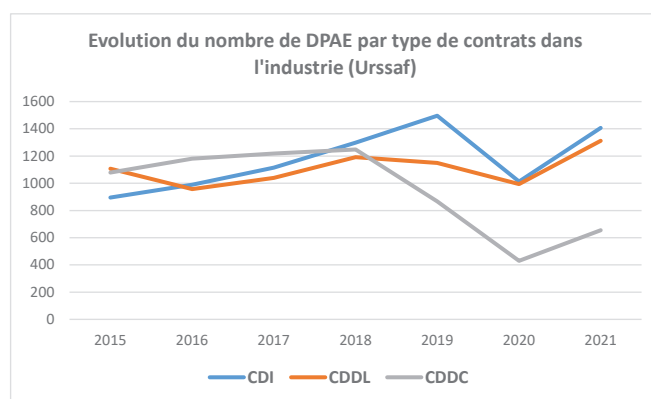


Les DPAE dans l'industrie

3 373 DPAE ont été recensées dans l'industrie au cours de l'année 2021. Soit une hausse de 38,5% par rapport à 2020 qui permet presque de rattraper le nombre d'embauches de 2019.

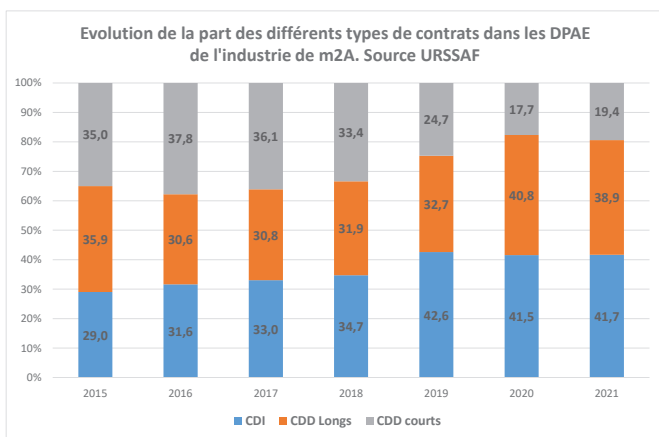


forte reprise des embauches en CDI et en CDD longs. Le nombre de CDI rattrape à peu près son niveau de 2019, celui des CDD longs le dépasse.



Traditionnellement, l'industrie recourt peu aux CDD courts (il peut y avoir une préférence pour l'intérim) et leur part dans le total des embauches se réduit depuis 2015. Au plus grand bénéfice des CDI. Leur part des contrats est légèrement supérieure à 40% depuis 2018.

La dynamique des CDD courts est tout à fait différente. La croissance de leur nombre est relativement faible entre 2015 et 2018 et le nombre de CDD courts chute dès le dernier trimestre 2019 (avec seulement 152 contrats). La chute se poursuit bien sûr au cours de l'année 2020 avec seulement 430 contrats pour toute l'année, soit le tiers des années antérieures.



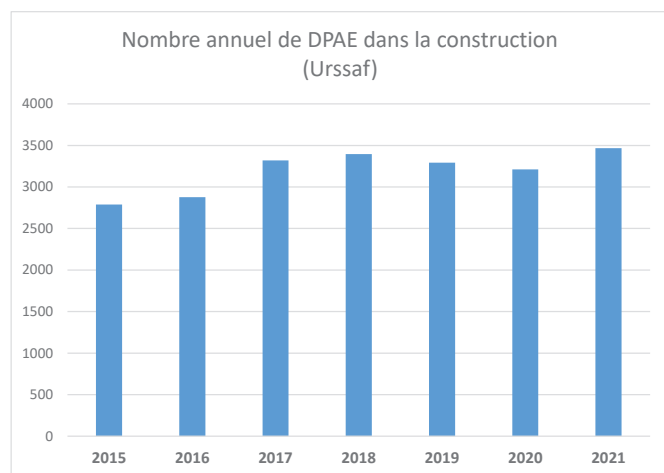
Les trois types de contrats repartent à la hausse au cours de l'année 2021, mais le nombre de CDD courts reste très inférieur à ce qu'il était auparavant, même en 2019 où il était déjà fortement contracté.

Si l'année 2020 a marqué un fort coup d'arrêt des embauches en CDI et dans une moindre mesure des embauches de CDD longs, **l'année 2021 a connu une très**

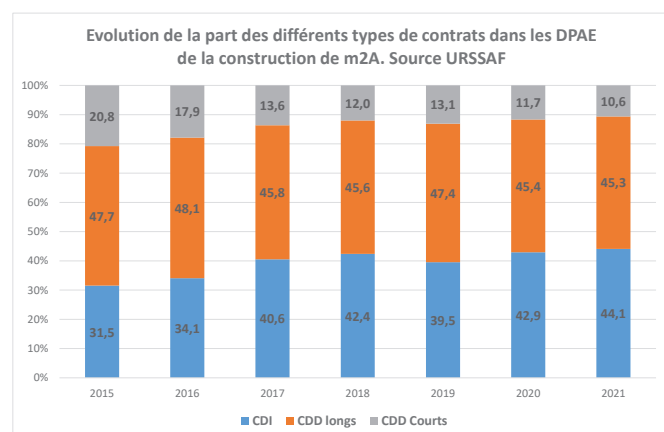


Les DPAE dans la construction

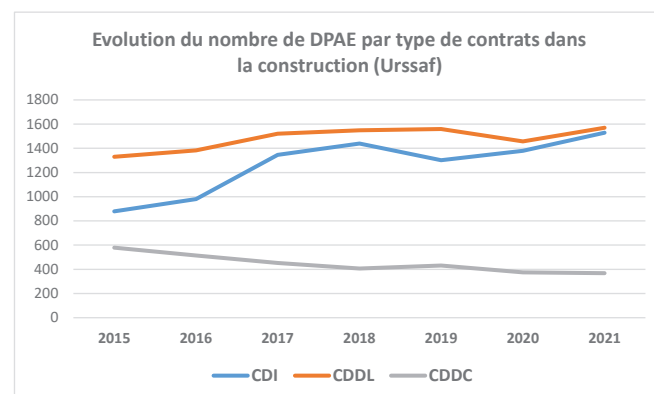
Le secteur de la construction partage avec l'industrie la préférence pour les CDI et les CCD longs. La différence entre les deux secteurs étant que le premier perd des emplois alors que le second en gagne. Ce qui explique que **le nombre de DPAE enregistrées dans le secteur en 2021 (3 467) soit supérieur à celui des années antérieures.**



Comme dans l'industrie, les grands gagnants sont les CDI dont la part dans le total des DPAE croît fortement de 2015 à 2018 puis plus faiblement. Mais en 2021, les CDI représentent 44% des embauches du secteur.



Dans ce secteur où **l'emploi n'a pas baissé du fait de la crise sanitaire**, il n'y a pas, au contraire de l'industrie, d'augmentation du nombre de CDD courts en 2021.

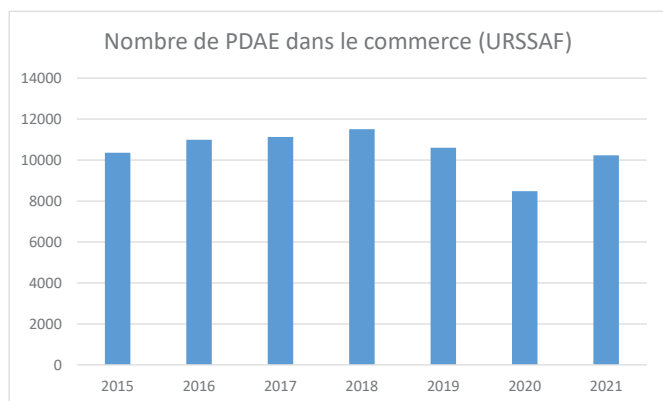


Au contraire, leur nombre continue de baisser légèrement, ce qui traduit sans doute un certain optimisme des entreprises du secteur quant à l'orientation de l'activité.

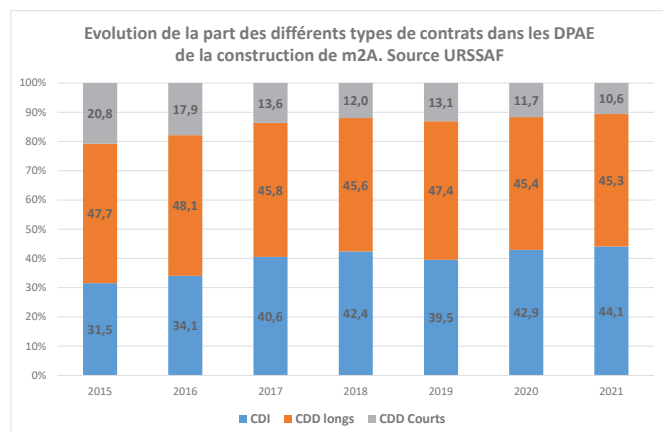


Les DPAE dans le commerce

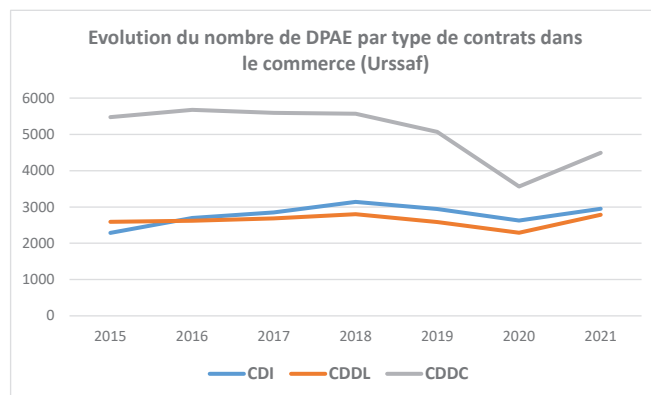
Le nombre de DPAE enregistrées dans le commerce au courant de l'année 2021 revient peu ou prou au niveau des années antérieures. Il ne manque que 350 contrats pour égaler 2019. Le secteur se montre donc assez dynamique.



Côté types de contrats, changement de logique avec le commerce. Si, dans l'industrie et la construction, les CDI et CDD longs représentent plus des 3/4 des embauches, dans le commerce, les CDD courts représentent presque la moitié des embauches, les CDI ne pesant que pour moins d'un tiers.



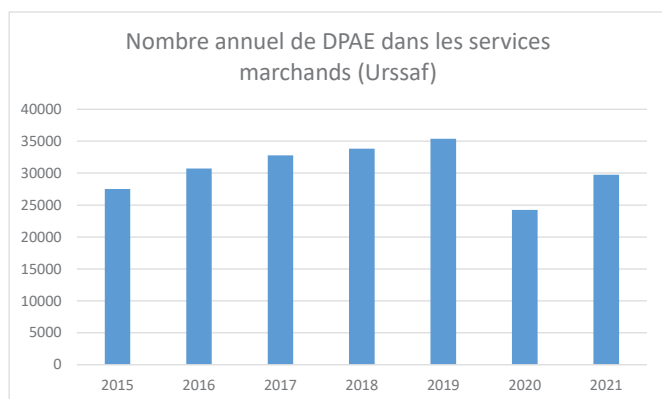
On constate cependant depuis 2015, une part croissante de CDI et une part décroissante de CDD courts. Pour être plus précis, plusieurs périodes doivent être distinguées.



- De 2015 à 2018, le nombre de CDD courts est stable, le nombre de CDD longs progresse légèrement (+8%) et celui des CDI augmente fortement : +37%.
 - A cette phase de croissance du nombre de contrats succède une phase de décroissance entre 2018 et 2020. Les CDI et les CDD longs baissent relativement peu (-16 et -18%). Ce sont les CDD courts qui, avec une perte de 36%, contribuent le plus à la baisse du nombre de DPAE qui passe de 11500 en 2018 à 8400 en 2020.
 - Dernière période, la reprise des embauches en 2021 qui est alimentée par une forte croissance (+26%) des CDD courts. Les CDI et CDD Longs augmentent nettement moins fortement (+12 et +22%). Ils reviennent à peu près à leur étiquette antérieure. Le reste des embauches se fait donc en contrats courts, au gré des besoins des commerces.
- Malgré cette forte augmentation des CDD courts en 2021, leur nombre est très inférieur à leur niveau de 2019 (lui-même déjà faible) : -570 embauches et encore plus du niveau de 2018 : - 1070 embauches.**

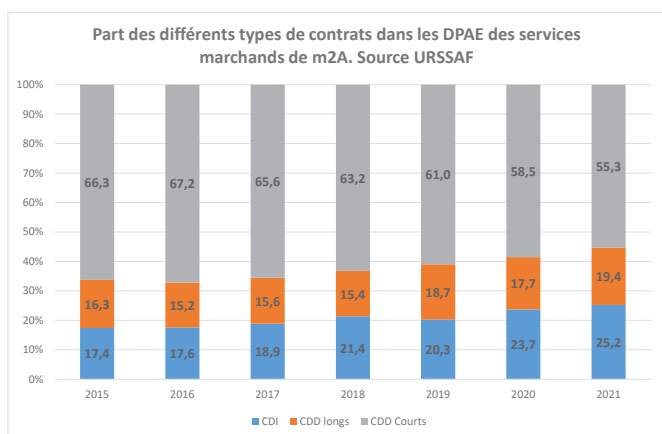
Les DPAE dans les services marchands

Dans les services marchands, le niveau d'embauche de 2021 est loin d'être revenu à son niveau de 2019. Il manque un peu plus de 5 600 embauches pour ce faire. Contrairement aux 3 secteurs précédents, **les embauches sont donc assez peu dynamiques dans les services marchands.**

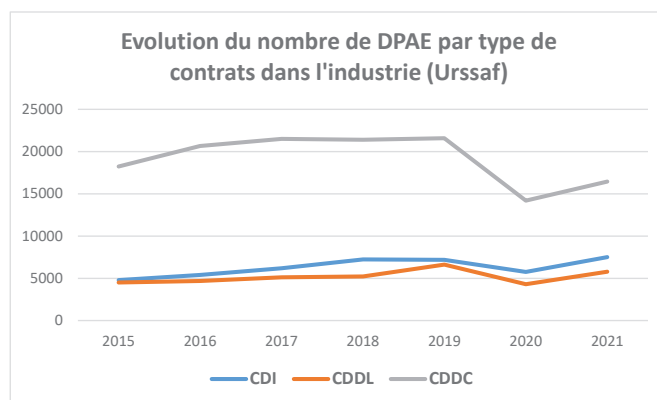


Les embauches dans les services suivent la même logique que dans le commerce, avec une forte prédominance des CDD Courts qui représentent en général plus de 60% des embauches. La part des CDI, légèrement croissante, s'établit à à peine plus de 20%.

Si la part des contrats courts dans le total a baissé en 2020 et 2021, cela ne vient pas d'un accroissement des contrats



de qualité, mais d'un effondrement du nombre des contrats à durée déterminée. Entre 2019 et 2020, le nombre de CDI a baissé de 20%. Celui des CDDL et des CDDC a baissé de 35%.



Au cours de l'année 2021, il y a bien une reprise des embauches. Les DPAE augmentent de 23%. Mais elle profite aux CDI qui augmentent de 30%. Ils dépassent ainsi leur niveau de 2019.

Les CDD Longs augmentent aussi de 35% entre 2020 et 2021, mais insuffisamment pour retrouver leur niveau antérieur. Il manque plus de 800 contrats pour ce faire.

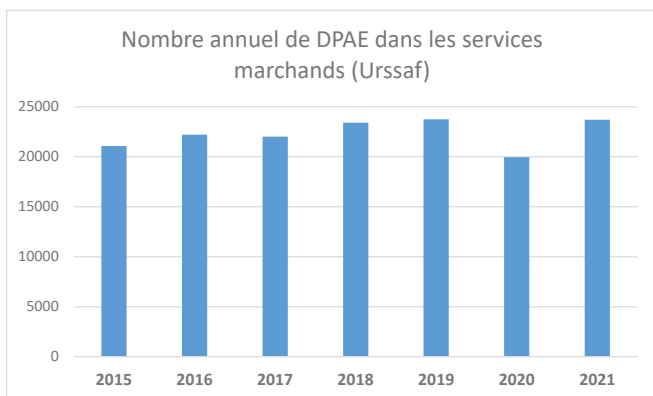
Enfin, le nombre de CDD Courts n'augmente quant à lui que de 16% entre 2020 et 2021. **Il manque plus de 5 100 contrats courts pour revenir au niveau de 2019.**

Il faut bien sûr se réjouir que le nombre de CDI (et leur part) augmente. Mais la faiblesse des contrats à durée déterminée nuit à toute une partie des actifs du domaine qui trouvent moins d'opportunités d'embauche.

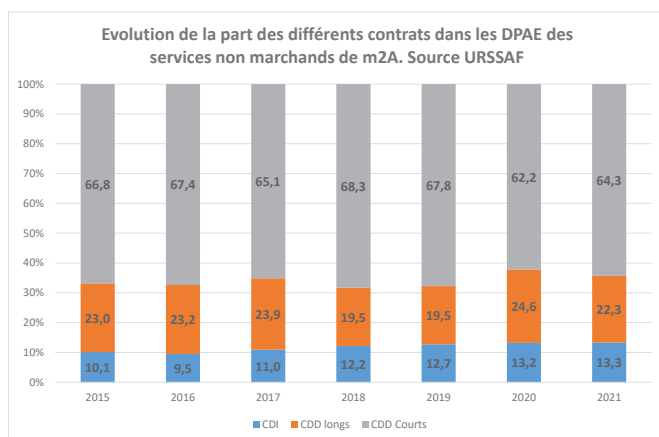


Les DPAAE dans les services non marchands

A la différence des services marchands, les services non marchands ou services collectifs ont connu **une réelle embellie en 2021** avec un niveau de DPAAE qui retrouve ses niveaux antérieurs. 23 700 contrats ont été passés, soit peu ou prou le nombre de 2019.

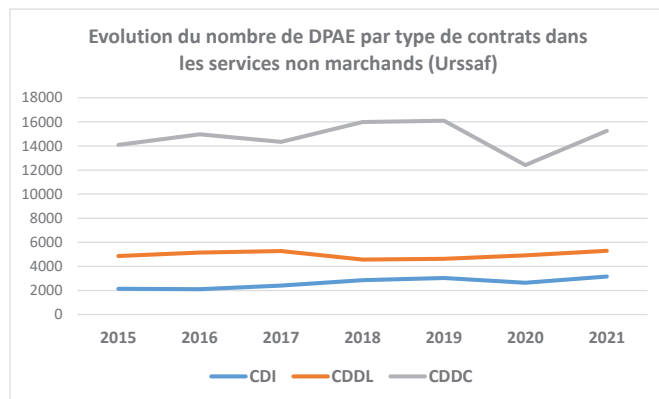


Ce qui différencie les services marchands des non marchands, c'est qu'ici la part des CDI est encore plus faible (13% en 2021) et ne croit que peu depuis 2015. C'est dans ce groupe d'activités que l'on trouve le plus de précarité, avec des CDD Longs eux aussi peu nombreux.



En 2020, le nombre de CDI avait reculé de 16% par rapport à 2019. Il croit de 20% entre 2020 et 2021, ce qui lui permet de retrouver et même légèrement dépasser celui de 2019.

L'évolution des CDD Longs est assez paradoxale. Pendant la crise sanitaire, leur nombre croît (+6%), sans doute alimenté par le secteur de la santé et de l'action sociale.



Cette croissance se poursuit en 2021 (+7%). De ce fait, le nombre d'embauches en CDD Longs en 2021 est largement (+665 contrats) supérieur à celui de 2019.

Le nombre de CDD Courts baisse de 20% entre 2019 et 2020, soit -3700 contrats. Il augmente de 20% entre 2020 et 2021, soit +2800 contrats. Ce qui suffit donc pas à revenir au niveau antérieur : **il manque à peu près 850 contrats courts par rapport à 2019.**



Tableau de synthèse.

Evolution du nombre de DPAE par secteur entre 2019, 2020 et 2021

	Evolution du nbre de DPAE		Evolution du nombre de CDI		Evolution du nombre de CDDL		Evolution du nombre de CDDC	
	2019/20	2020/21	2019/20	2020/21	2019/20	2020/21	2019/20	2020/21
Industrie	-31%	+39%	-484	+394	-155	+318	-435	+225
Solde industrie			-90		+163		-210	
Services marchands	-29%	+23%	-1427	+1756	-2322	+1482	-7387	+2260
Solde serv marchands			+329		-840		-5127	
Services non marchands	-16%	+19%	-396	+526	+289	+376	-3685	+2836
Solde serv non marchands			130		665		-849	
Commerce	-10%	+7%	-315	+322	-294	+498	-1505	+929
Solde commerce			+7		+204		-576	
Construction	-2%	+8%	+78	+150	-103	+113	-56	-7
Solde construction			+228		+10		-63	
Ensemble	-21%	+19%	-2544	+3148	-2585	+2878	-13070	+6243
Solde	-6.5%		+604		+202		-6827	

Le marché du travail a indéniablement retrouvé une certaine dynamique au cours de l'année 2021. **Dans tous les secteurs, le nombre de Déclarations Préalables est en hausse.** Toutefois, globalement, le nombre de DPAE n'a pas retrouvé son niveau de 2019.

La bonne surprise vient de ce que **le nombre de CDI dépasse en 2021 celui de 2019.** Il n'y a que dans l'industrie et le commerce où ce type de contrats ne retrouve pas son niveau d'avant crise.

La bonne surprise, c'est également la **croissance forte des CDD Longs** où le niveau de 2021 dépasse celui de 2019, hormis dans le secteur des services marchands.

La mauvaise surprise vient de **la faiblesse généralisée des contrats courts.** Dans aucun secteur, le nombre de CDD Courts n'égale celui de 2019.

Globalement, en 2021, 6 800 contrats courts de moins qu'en 2019 ont été signés. C'est nettement mieux qu'en 2020, où le déficit était de plus du double, mais ce sont autant de «petits contrats» qui manquent à des actifs qui ne réussissent pas à trouver de contrats longs voire à durée indéterminée.

Il est impossible de savoir si cette faiblesse des contrats courts vient d'un manque de candidats ou d'une faiblesse de l'offre, les entreprises assurant leurs effectifs les plus stables et recourant moins aux contrats courts pour retrouver des marges par exemple.



La masse salariale versée par les différents secteurs, dans m2A

Reprise en 2021

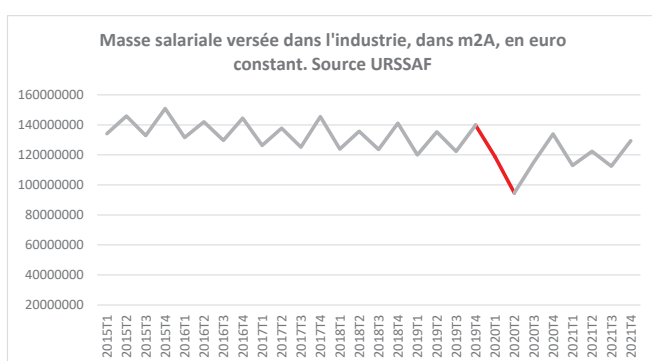
Après une chute de 9.3% de la masse salariale, entre 2019 et 2020, **la masse salariale versée par le secteur marchand croit de 7.3% entre 2020 et 2021**, en euros courants. Cette croissance, quoiqu'assez forte, ne suffit donc pas pour revenir au niveau de 2019.

C'est encore plus juste si l'on raisonne en euros constants. Les mesures de travail partiel ont conduit à une baisse de la masse salariale de 12.9%. Dans toutes les activités, hormis la chimie et les télécoms, le salaire moyen par tête a été fortement réduit tout au long de l'année 2020. Il ne se rétablit qu'au cours de l'année 2021. Mais, en euros constants, la croissance de la masse salariale n'est que de 6,1% entre 2020 et 2021.

Ce qui est cohérent avec l'évolution des effectifs des différents secteurs. Comme les effectifs en fin d'année ne sont pas revenus à leur niveau de 2019, que l'intérim n'a que peu repris, qu'il manque de nombreux contrats courts, il est logique que **la masse salariale reste à un niveau inférieur**.

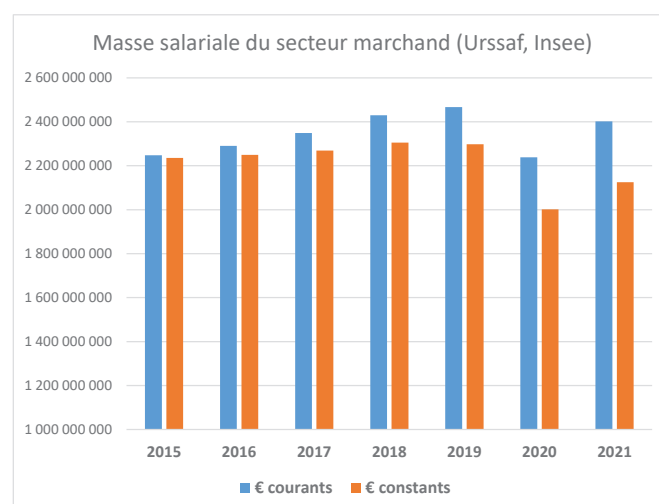
Dans l'industrie

La masse salariale est structurellement orientée à la baisse, suivant la baisse des effectifs. On peut considérer qu'en 2021, **la masse salariale de l'industrie a à peu près retrouvé son niveau «normal»**.

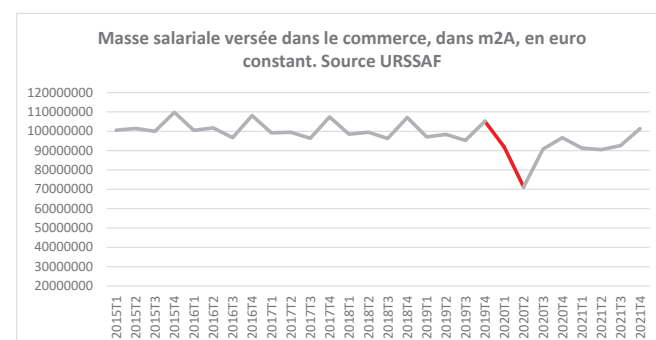


Dans le commerce

La masse salariale du commerce suit une même pente décroissante que l'industrie, en lien également avec le tassement des effectifs constaté depuis 2018. Et, comme



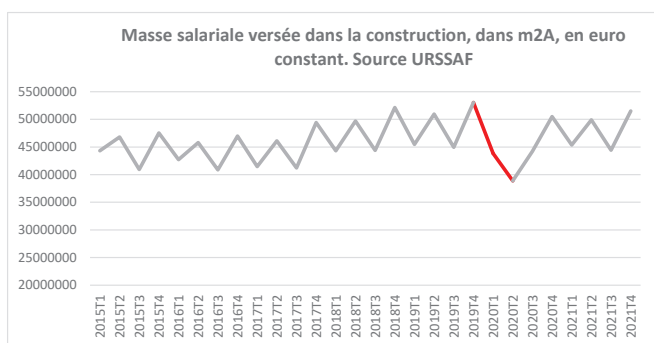
La masse salariale a été déflatée à l'aide de l'indice du coût du travail, salaire seul, publié chaque trimestre par l'INSEE. Cela permet de neutraliser les variations liées à des augmentations de salaire, pour faire apparaître les effets de volume.



dans l'industrie, on peut considérer que **la masse salariale a retrouvé son niveau «normal»**.

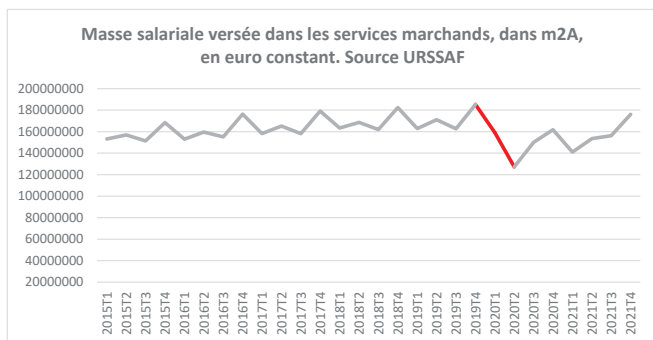
Dans la construction

La masse salariale est au contraire **orientée à la hausse depuis 2018** et la relance du secteur dans m2A. Le fait que la crise sanitaire n'ait que peu perturbé les chantiers explique que la masse salariale est très vite remontée à son niveau antérieur



Dans les services marchands

On constate également une orientation à la hausse de la masse salariale des services marchands, depuis 2015. Mais, à la différence de la construction, le niveau de masse salariale versée en 2021 est **loin de son niveau antérieur**. En cause, des effectifs qui croissent relativement peu et un niveau de contrats courts très faible. Mais aussi des salaires moyens parmi les plus faibles dans les activités d'hôtellerie-

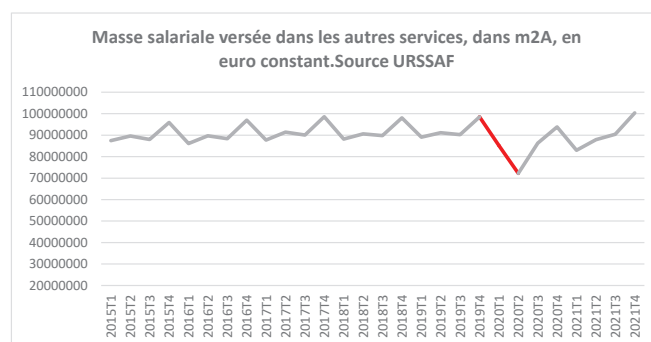


restauration et les activités de soutien aux entreprises qui font que des hausses d'effectifs ne se traduisent pas par une hausse très forte de la masse salariale.

Dans les autres services

C'est la même logique qui prévaut. Dans ces activités de services collectifs ou non marchands, les effectifs sont légèrement croissants depuis 2015, mais comme les salaires dans ces activités font partie des plus faibles salaires, toute hausse d'effectifs ne se traduit pas par une forte hausse de la masse salariale, qui ne croît que peu.

A la différence des services marchands toutefois, une forte croissance de la masse salariale à compter du 2nd semestre 2020, interrompue seulement au 1^{er} trimestre 2021, qui permet à **la masse salariale de retrouver son niveau ante Covid au cours de l'année 2021**.



Dans l'intérim

On a vu que les effectifs intérimaires n'avaient que très peu augmenté en 2021, après de fortes pertes dès 2019, mais surtout au début de l'année 2020. Il est donc logique de constater que **la masse salariale de l'intérim est très en deça de son niveau antérieur**.

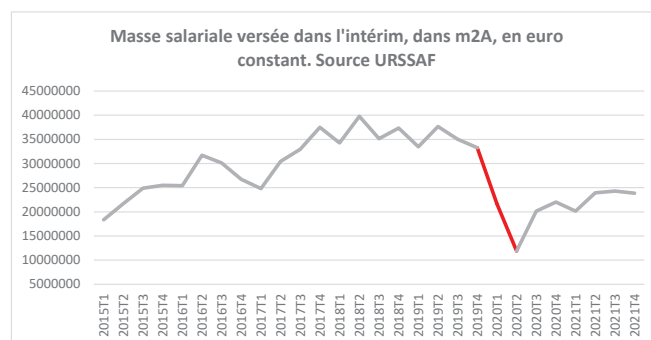




Tableau de synthèse :

Evolution de la masse salariale versée dans m2A par secteur

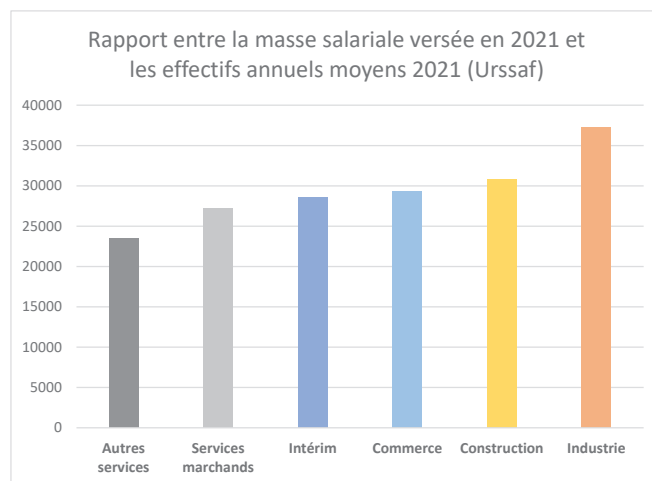
en euros courants							
	2019	2020	2021	2019/2020 en%	2020/2021 en%	2019/2021 en %	en volume
Intérim	143 390 368	79 747 203	98 370 410	-44	23,4	-31,4	-45 019 958
Construction	213 195 187	201 701 377	218 991 734	-5	8,6	2,7	5 796 547
Commerce	427 288 964	391 809 638	425 683 482	-8	8,6	-0,4	-1 605 482
Autres services	394 223 120	378 171 057	410 707 382	-4	8,6	4,2	16 484 262
Industrie	560 830 330	516 728 066	536 248 499	-8	3,8	-4,4	-24 581 831
Services marchands	728 564 306	670 010 858	711 710 577	-8	6,2	-2,3	-16 853 729
	2 467 492 275	2 238 168 199	2 401 712 084	-9	7,3	-2,7	-65 780 191

Point positif, **tous les secteurs ont connu une croissance de leur masse salariale en 2021** par rapport à 2020. Le moindre recours au travail partiel, des effectifs croissants dans plusieurs activités et des salaires orientés à la hausse l'expliquent.

Cependant, en euros courants, seuls deux secteurs ont une masse salariale égale ou supérieure à celle de 2019 : la construction et les «autres services» (collectifs pour l'essentiel). La légère croissance de leurs effectifs explique cela.

L'intérim fortement déprimé en 2021 et l'industrie, qui continue de perdre des emplois, alimentent une grande partie des 65M€ de baisse de masse salariale par rapport à 2019.

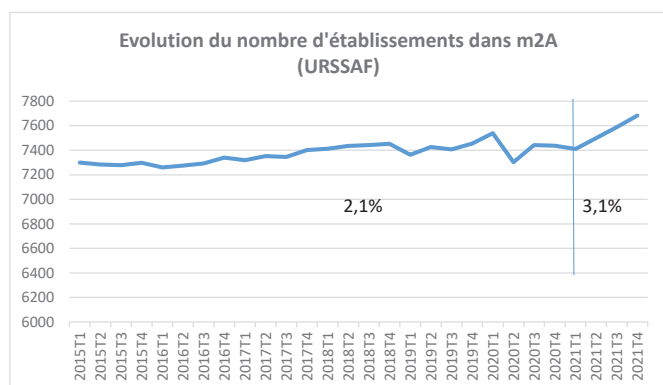
Il faut insister sur l'impact des pertes d'emplois industriels sur la masse salariale et finalement sur l'économie locale. La masse salariale par tête dans l'industrie est 1,6 fois celle d'un emploi dans les «autres services».



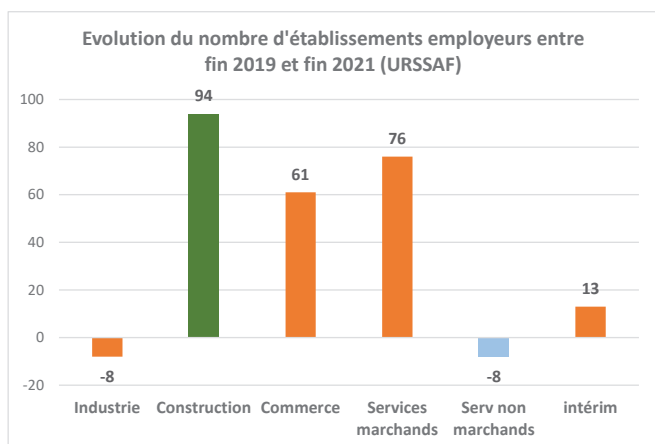
L'évolution des établissements dans la région mulhousienne

Jusqu'à présent, la crise sanitaire n'a pas entraîné une disparition massive d'entreprises. Au contraire même, grâce aux mesures de protection mises en place, certaines entreprises fragiles ont pu bénéficier d'un répit, voire d'une bouée de sauvetage. Que ce soit à l'échelle nationale ou locale, **le nombre d'entreprises augmente donc depuis la crise sanitaire.**

Les fichiers de l'URSSAF comptent 7 683 établissements employeurs à la fin de l'année 2021, soit **228 établissements employeurs de plus qu'à la fin 2019.**



Ces entreprises «nouvelles» sont en grand nombre dans le secteur de la construction, ce qui est cohérent avec l'évolution de l'emploi du secteur. On trouve également 61 commerces employeurs de plus qu'en 2019.



Il ne s'agit pas automatiquement d'établissements nouveaux. Certaines entreprises sans salarié ayant embauché peuvent maintenant figurer dans les fichiers de l'URSSAF

Dans les services marchands, les nouveaux employeurs sont particulièrement nombreux dans l'hôtellerie-restauration (+28) et dans les activités immobilières (+30). Viennent ensuite les activités scientifiques et techniques qui gagnent 14 établissements, ce qui est bienvenu compte tenu de la faiblesse de ces activités dans la région mulhousienne.

Le seul groupe parmi ces services qui perd des établissements est celui des activités financières et d'assurance (-13 établissements).

Dans les services non marchands, la perte d'établissements est intégralement due aux activités administratives, sanitaires et sociales, éducatives... les autres activités ont un solde positif.

Ces données positives ne doivent pas faire oublier qu'il ne s'agit là que d'établissements employeurs. **De nombreuses petites entreprises libérales et indépendantes n'employant pas de salarié ont pu disparaître sans qu'elles apparaissent dans ces données.**

Il ne faut pas oublier non plus qu'un «retour à la normale» est en vue au début de l'année 2022. Le cabinet ALTARES, spécialisé dans le suivi des entreprises en difficultés, constate en effet, une **remontée du nombre de défaillances au 1^{er} trimestre 2022**. Le niveau de défaillance reste inférieur à ses niveaux ante-crise mais il est possible qu'il retrouve son étiage normal au cours de l'année.

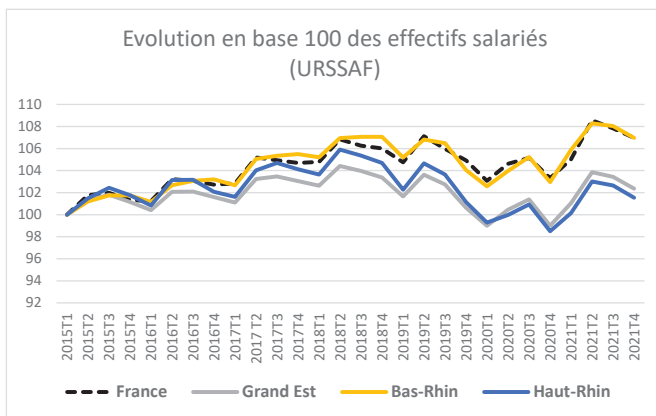
Il ne serait donc pas impossible de voir le nombre d'établissements employeurs refluer, le rythme de croissance étant quelque peu artificiel. De 2006 à 2019, le nombre d'établissements employeurs n'a cru que de 2,1%, alors qu'il a augmenté de 3,1% entre les seules années 2019/2021...



Et ailleurs dans le Sud Alsace ?

Le Haut Rhin moins dynamique

Les évolutions de long terme (depuis 2015) des effectifs salariés du champ marchand montrent que les effectifs de la région Grand Est et du département du Haut Rhin sont nettement moins favorables que l'évolution des effectifs du département du Bas-Rhin qui fait jeu égal avec la France.

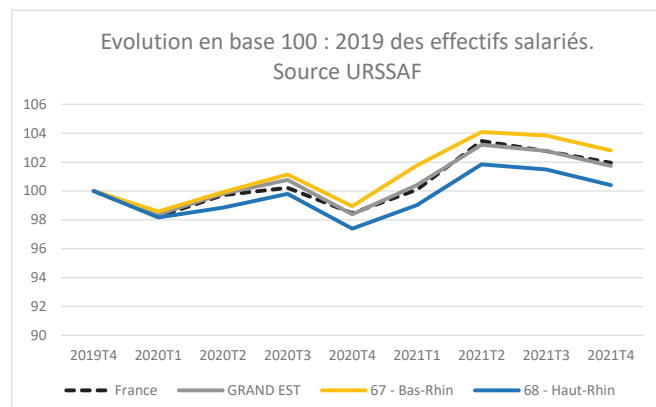


Les effectifs y ont crû de 7% depuis 2015, tandis que dans le Haut-Rhin la croissance des effectifs n'a été que de 1.5%.

La reprise économique constatée en France à compter de 2015 a donc moins profité à l'économie du Haut-Rhin qu'à l'économie du Bas-Rhin ou à l'économie française. Si bien que dès 2018, soit bien avant la crise sanitaire, début 2020, on voit les écarts se creuser.

La crise sanitaire a eu des effets différents selon les lieux

Si l'on change l'année de référence pour regarder comment les territoires ont réagi à la crise sanitaire, il apparaît que l'économie du Bas-Rhin a perdu un peu moins de postes salariés (-1,4%) au tout début de l'année 2020 que les



autres territoires. Le département du Haut-Rhin est au contraire le territoire qui a perdu le plus d'effectifs : -1,8%.

Dès le 3^{ème} trimestre 2020, l'économie bas-rhinoise retrouve son niveau de 2019, comme la France et le Grand Est, au contraire du Haut-Rhin où les effectifs restent inférieurs.

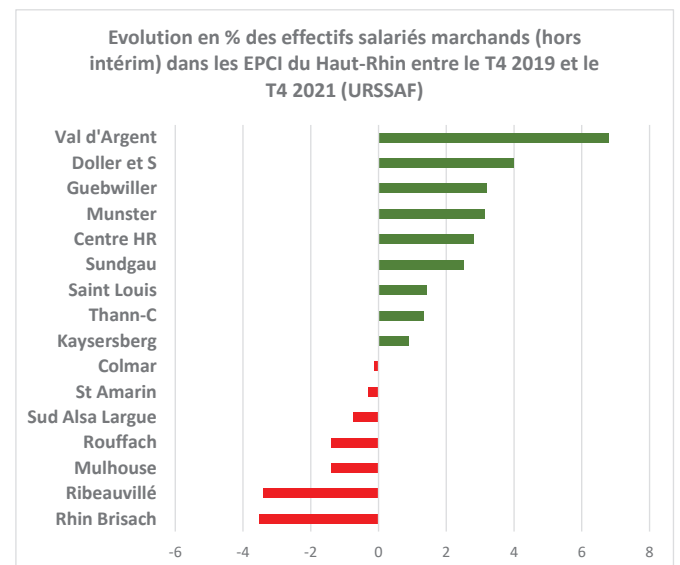
A partir du 2^{ème} trimestre 2021, l'emploi repart «pour de bon». Il croit de 3% en France et dans le Grand Est, de 4% dans le Bas-Rhin, mais seulement de 1,8% dans la Haut-Rhin.

Les deux derniers trimestres 2021 sont plutôt orientés à la baisse des effectifs si bien qu'en fin d'année, les effectifs ont cru (par rapport à la fin 2019) de presque 2% en France et dans le Grand Est, de 2,8% dans la Bas-Rhin, mais seulement de 0,5% dans la Haut-Rhin. Dans ce département, seuls 777 postes de plus par rapport à 2019, intérim compris.

Une forte hétérogénéité dans le Haut-Rhin

Ces réactions différentes des territoires se retrouve au sein du département du Haut-Rhin. 9 intercommunalités ont gagné de l'emploi depuis 2019, 7 en ont perdu.

Les variations, en volume, sont parfois très faibles. Il en va ainsi des communautés de la Largue, de Saint Amarin, de Rouffach, de Kaysersberg où les variations sont inférieures à 30 postes, donc non significatives. A Colmar, la variation n'est que de -50 postes ce qui là aussi est peu significatif.



Les évolutions négatives les plus importantes se trouvent dans les communautés de Mulhouse (-1140 postes), de Rhin-Brisach (-223) et de Ribeauvillé (-145 postes).

Les évolutions les plus positives se trouvent dans les communautés de Thann-Cernay (+146), du Sundgau (+153), de Saint Louis (+234), de Val d'Argent (+149), de Guebwiller (+215) et de la Doller (+150).

Il semblerait donc que des «petits territoires» qui étaient plutôt peu dynamiques ces dernières années, retrouvent un peu de tonus.

Petits et moyens «pôles» sortent gagnants

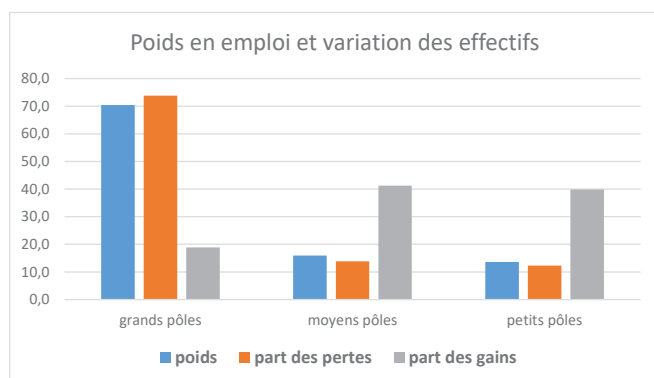
La répartition des pertes et des gains d'emploi depuis 2019 montre clairement que les 3 grands pôles économiques du département (Mulhouse, Colmar et Saint Louis) qui représentent 70% de l'emploi départemental contribuent peu aux gains d'emploi qui ne concernent que Saint Louis, alors que Mulhouse contribue fortement aux pertes d'emploi.

Les «moyens pôles» (Thann-Cernay, Rhin-Brisch, Sundgau et Guebwiller), qui représentent chacun au moins 3% de l'emploi départemental, pour un total de 16%, ne représentent que 14% des pertes d'emploi et représentent 41% des gains d'emploi.

Même logique avec les plus «petits pôles», qui représentent 14% de l'emploi, 12% des pertes d'emploi et 40% des gains.

Ce qui est étonnant n'est pas que ces «petits» et «moyens» pôles aient peu perdu d'emploi. Les économies plus résidentielles sont plus protégées que des économies plus larges et plus ouvertes à la concurrence.

Ce qui étonne, c'est que ces territoires aient créé autant d'emplois. Des pôles moyens, comme Thann-Cernay et Guebwiller, économies pourtant exposées (industries mécaniques, fabrication de machines...), ont créé à peu près 500 postes. Les «petits» pôles ont eux également créé plus ou moins 500 postes. C'est leur dynamique qui permet de contrebalancer les importantes pertes d'emploi (Mulhouse) ou l'atonie (Colmar) des grands pôles





Quelles évolutions du chômage en 2021 ?

A la fin de l'année 2021, **le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A a fortement reculé** dans la zone d'emploi de Mulhouse, comme dans celles de Colmar et Saint Louis qui connaît toutefois une baisse plus faible de celle constatée en France.

Par contre, le nombre de demandeurs d'emploi de catégories B et C a augmenté dans les 3 zones d'emploi. Cela traduit un mouvement de bascule. Au début de 2020, des demandeurs d'emploi qui travaillaient quelques heures dans le mois (catégories B et C), n'ont plus eu aucune opportunité d'emploi. Ils ont donc rejoint la catégorie A (sans aucune heure travaillée dans le mois). Avec la reprise, ils retrouvent des emplois à durée déterminée courts ou en intérim et quittent donc la catégorie A pour les catégories B et C.

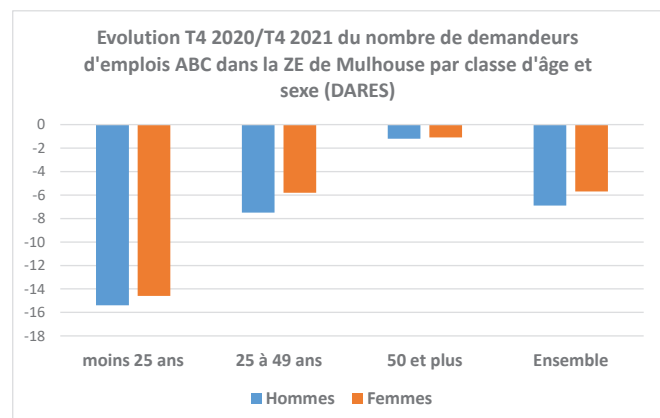
Evolution en % du Nb de demandeurs d'emploi par catégorie entre le T4 2020 et le T4 2021. (DARES)

ZE	A	B	C	ABC
Colmar	-18	+3.1	+9.6	-8.2
Mulhouse	-14.5	+3.7	+12.7	-6.4
St Louis	-11.3	+8.4	+18.9	-3.4
France	-13	+0.7	+8.4	-6

Dans l'ensemble, lorsqu'on considère l'ensemble des catégories ABC, le nombre de demandeurs d'emploi baisse fortement à Colmar (-8.2%), suivie de Mulhouse (-6.4%) qui connaît tout de même une baisse supérieure à la baisse nationale (-6%). Seule dans le Haut-Rhin la ZE de Saint Louis réalise un moins bon résultats (-3.4%).

Dans la zone d'emploi de **Mulhouse, le nombre de demandeurs d'emploi ABC est passé de 40 930 à 38 330**, soit une baisse de 2 600 personnes.

Une baisse du chômage qui bénéficie plus aux jeunes actifs et aux hommes.



Le nombre de demandeuses d'emploi baisse de 5,7% alors que celui des demandeurs d'emploi baisse de 6,9% (lien avec l'intérim?) Les jeunes demandeurs d'emploi voient leur nombre baisser de 15% alors que celui des 50 ans et plus ne baisse que de 1,1%.

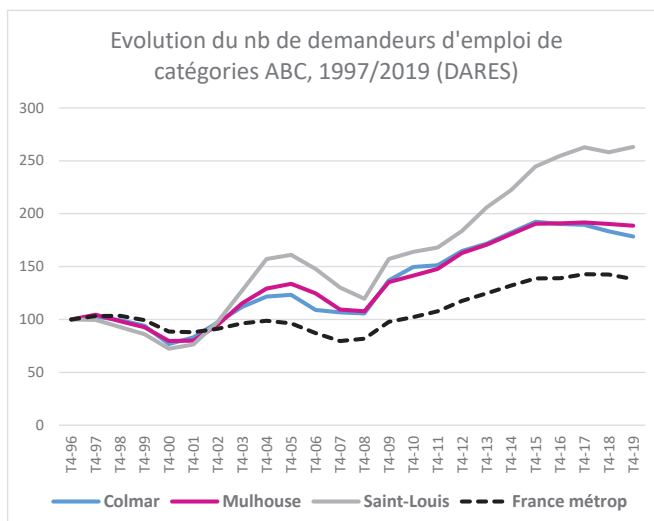
Cette reprise de l'emploi se traduit également par une **baisse du nombre de demandeurs d'emploi de longue durée**, aussi bien dans la ZE de Colmar (-6,6%) que dans la zone de Mulhouse (-5,3%) ce qui est à peu près conforme à la tendance nationale (-6,2%). A noter par contre la contre-performance de la ZE de Saint Louis où le chômage de longue durée augmente de 0,8%.

Une partie des personnes qui n'avaient pu trouver d'emploi au cours de l'année 2020 ont pu y accéder courant 2021. Mais une partie seulement car **le chômage de très longue durée (2 ans et plus augmente dans la ZE de Mulhouse (+1.6%) et de Saint Louis (+11%)**.

Evolution en % du Nb de demandeurs d'emploi de longue et très longue durée entre le T4 2020 et le T4 2021. (DARES)

ZE	+1 an	2 ans et plus
Colmar	-6.6	-2.1
Mulhouse	-5.3	+1.6
St Louis	+0.8	+11
France	-6.2	-0.3

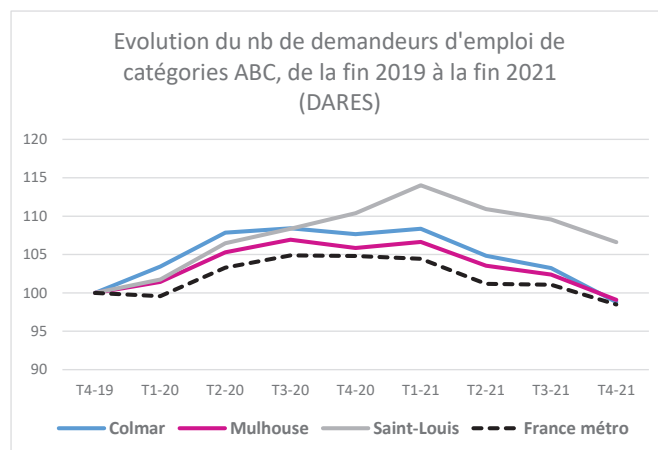
Au final, dans le département du Haut-Rhin, on trouve 3 zones d'emploi qui ont des fonctionnements différents, avec la ZE de Saint Louis qui se démarque très nettement. Depuis 2008 (crise financière), la croissance du chômage y a été beaucoup plus forte que dans les ZE de Colmar et Mulhouse.





Les réactions à la crise sanitaire ont été également plus marquées. Alors que le chômage atteint un plateau entre le 2nd semestre 2020 et le 1^{er} trimestre 2021, avant d'entamer sa décrue, le chômage dans la ZE de Saint Louis croit continuellement du 4^{ème} trimestre 2019 au 1^{er} trimestre 2021, avant de redescendre. A la fin 2021, le nombre de chômeurs y est ainsi plus élevé de 6% qu'à la fin de l'année 2019.

Dans les ZE de Colmar et Mulhouse, comme en France, le nombre de demandeurs d'emploi est au contraire légèrement inférieur à ce qu'il était fin 2019.



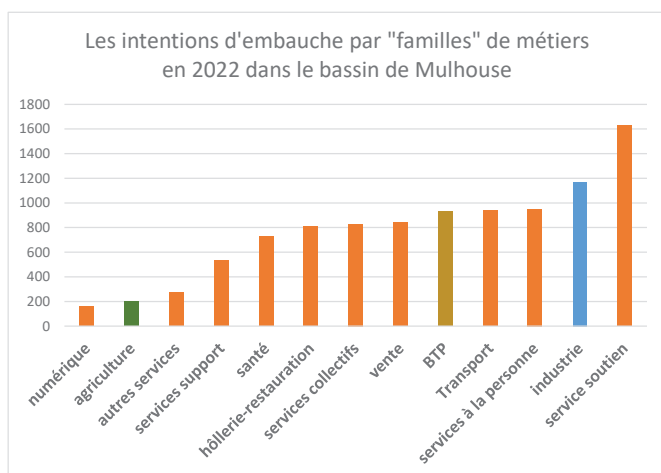


Quelles perspectives pour l'emploi en 2022 ?

Comme chaque année, l'enquête « Besoins en main d'oeuvre » réalisée par Pôle emploi auprès d'un large échantillon d'entreprises permet de se faire une idée des intentions de recrutement pour l'année 2022. Plus que les données brutes (9 990 intentions de recrutement) qui indiquent que **les intentions d'embauche 2022 sont supérieures aux intentions des années précédentes**, ces données peuvent être mises en perspectives pour voir comment l'emploi évolue dans le bassin mulhousien.

Les métiers recherchés en 2022

Sans surprise, **c'est dans les métiers de services que se concentrent les intentions d'embauche.**

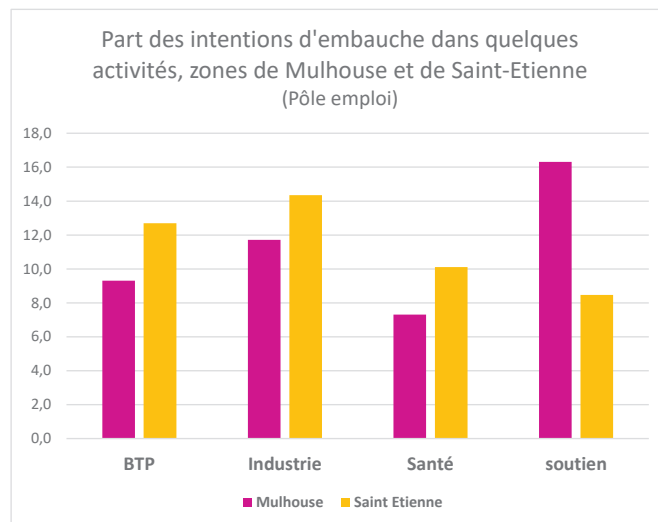


Les métiers de l'industrie, de l'agriculture et du BTP ne représentent que 23% des intentions d'embauche. A eux seuls, les métiers correspondant à des activités de soutien aux entreprises (nettoyage, surveillance...) pèsent pour 16% des intentions d'embauche. C'est l'une des spécificités du bassin mulhousien.

Par comparaison avec le bassin de Saint Etienne, qui a à peu près la même taille et le même nombre d'intentions d'embauche, il apparaît que la part des intentions d'embauche dans le BTP, l'industrie et la santé est nettement plus faible à Mulhouse, qui se « rattrape » avec une part beaucoup plus élevée d'intentions d'embauche dans les activités de soutien aux entreprises.

Recul des emplois peu qualifiés

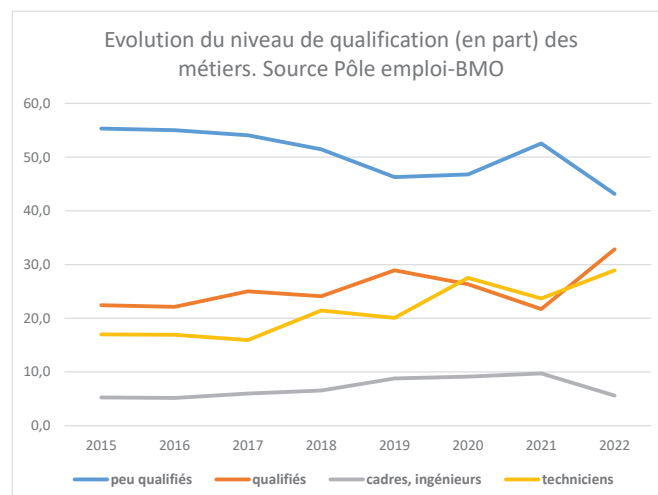
Il apparaît que la part des emplois peu qualifiés dans les intentions d'embauche est en repli net depuis 2015. Cette part qui dépassait les 50% de 2015 à 2018 ne représente plus « que » 43% des intentions d'embauche en 2022 (4310 intentions dans ces métiers).



Ces emplois peu qualifiés sont particulièrement nombreux dans :

- Les services à la personne (aides à domicile...) avec 60% des 950 intentions d'embauche en 2022
- L'hôtellerie-restauration (aides, employés polyvalents de cuisine), avec 64,2% d'emplois peu qualifiés parmi les 810 intentions d'embauche
- Les métiers de soutien à l'activité des entreprises (agents de sécurité, d'entretien de locaux...) avec 66,3% des 1630 intentions de recrutements
- Les métiers de la vente (vendeurs généralistes, de produits alimentaires...) avec 79,8% des 840 intentions d'embauche.

Ces métiers relativement peu qualifiés sont peu présents dans les métiers du numérique, de la santé, des transports et bien sûr dans les métiers supports de l'entreprise.



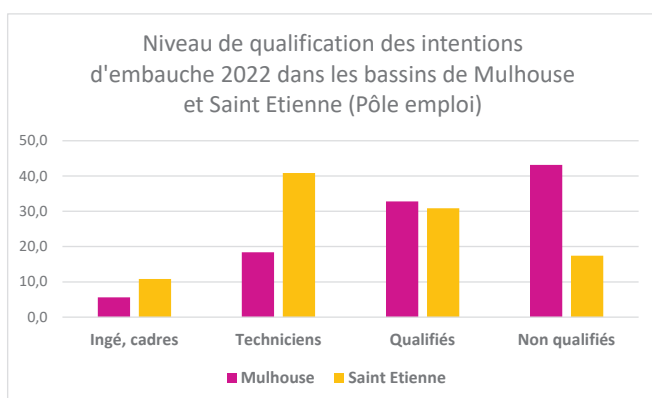
L'industrie est dans la moyenne avec 46% d'intentions d'embauche correspondant à des métiers peu qualifiés (sur un total de 1170).

Parallèlement, la part des intentions d'embauche correspondant à des métiers qualifiés augmente sensiblement, passant de 22% en 2015 à 32% en 2022. Les métiers qualifiés sont particulièrement représentés dans les intentions d'embauche du BTP (54%), dans les fonctions supports de l'entreprise (62%), dans le transport (67%).

De même les intentions d'embauche de techniciens augmentent très fortement. Leur part dans les intentions d'embauche passe de 16/17% en 2015 à 29% en 2022. Cette part est particulièrement élevée dans les métiers à vocation sociale (animateurs socio-culturels...) 93%, dans les métiers du numérique (69%) et de la santé (47%)

Par contre, la part des cadres et ingénieurs reste faible. Elle a progressé de 2015 à 2021 passant de 5% à 9%, mais elle retombe à son niveau initial en 2022. Il y a sans doute un effet de conjoncture. La part des cadres et ingénieurs dans les intentions de recrutement est élevée dans les métiers du numérique (19%), de la santé (16%) et bien sûr dans les fonctions supports de l'entreprise (28%).

Malgré ces évolutions : baisse des intentions d'embauche dans des métiers peu qualifiés et croissance dans des métiers peu qualifiés, **la structure de l'offre d'emploi reste dominée par une offre peu qualitative.** La comparaison avec le bassin de Saint Etienne, donne à voir un marché très dual avec beaucoup plus d'offres dans des métiers peu qualifiés et beaucoup moins dans les métiers très qualifiés, de niveau cadres/ingénieurs/techniciens.



Les métiers où les intentions d'embauche progressent le plus

Par rapport aux années 2015/2016, (les années ayant été regroupées pour éviter les fluctuations annuelles parfois importantes), **deux types de métiers connaissent les plus fortes hausses : les métiers du transport et les métiers du numérique.** Les intentions d'embauche ont été multipliées par deux en 2021/2022.

Certes, dans les métiers du numérique, les intentions d'embauche portent sur de faibles effectifs (passés de 200 à 400), mais elles indiquent bien une importance croissante de ces activités. Les intentions d'embauche dans le numérique sont passées de 1.6% du total des intentions en 2015/2016 à 2.2% en 2021/2022.

A contrario, les intentions d'embauche ont relativement peu augmenté (+40%) dans les métiers correspondant à des fonctions supports des entreprises et ont même reculé dans les métiers des services à la personne.

Des intentions d'embauche à considérer avec circonspection

Au moment où Pôle emploi a réalisé son enquête, l'optimisme dominait nettement chez les chefs d'entreprises. Nous sortions de la crise sanitaire, les affaires allaient reprendre leurs cours...

Sauf que, depuis, bien des nuages s'amoncellent qui rendent cet optimisme caduc.

D'une part, les chaînes logistiques mondiales sont toujours grippées. Les confinements se succèdent en Chine, entraînant des pertes de fabrication, des retards de livraison... Certaines chaînes de production (Stellantis à Mulhouse par exemple) sont ainsi mises à l'arrêt ou tournent au ralenti.

D'autre part, la guerre en Ukraine et les mesures prises en représailles, ont un impact fort sur les économies européennes car elles accroissent les tensions inflationnistes préexistantes.

Le niveau de risques, géopolitiques autant qu'économiques est tel qu'il est impossible de se prononcer sur ce que sera la situation au cours de l'année 2022. Une seule chose est à peu près sûre : le commerce et les échanges mondiaux sont en voie de reconfiguration profonde, ce qui aura des répercussions importantes et de longue durée sur les économies européennes. Les espoirs de reprise «en V» se sont envolés...

A lire sur www.aurm.org

Bilan de l'année 2017, juin 2018

Bon bilan pour l'année 2018, mai 2019

Bilan de l'année 2019, mai 2020

Bilan de l'année 2020, Une année hors norme, juin 2021

Document réalisé par

L'Agence d'Urbanisme de la Région Mulhousienne
www.aurm.org

33 avenue de Colmar - 68200 MULHOUSE
Tél. : 03 69 77 60 70 - Fax : 03 69 77 60 71

Rédaction : Didier Taverne,

didier.taverne@aurm.org

Mai 2022

*Toute reproduction autorisée avec mention précise
de la source et la référence exacte.*