



Ciments

Enquête auprès des entreprises sur les effectifs et les mouvements de personnel

Bilan 2023

Octobre 2024

**Cette étude a été
réalisée avec l'appui de :**





Contexte et objectifs

- Chaque année, la Branche professionnelle Ciments interroge les **5 entreprises adhérentes de France Ciment** sur différentes thématiques sociales dont **le bilan sur les effectifs et les mouvements du personnel, objet de cette présentation.**
- **L'objectif depuis 2023** par l'intermédiaire du cabinet Majors Consultants, est **d'élargir potentiellement cette consultation** aux entreprises non adhérentes, soit environ 8 entreprises.



Méthode et questionnaire

- **Un formulaire Excel**, très proche des autres années, a été adressé par le cabinet aux **entreprises souhaitant participer au dispositif.**
- En amont, les **entreprises non adhérentes** ont été sollicitées par email et par téléphone pour participer à ce dispositif.
- **Les thématiques abordées dans le formulaire :**
 - **Nombre et caractéristiques des salariés** présents dans l'entreprise en 2023 (genre, tranche d'âge ; date d'entrée ; typologie de contrat ; CSP ; typologie de filière métier occupé ; rythme de travail, ...)
 - **Nombre et caractéristiques des mouvements de personnel en 2023** (type de mouvement ; date du mouvement ; typologie d'entrée/sortie ; typologie de contrat ; CSP ; typologie de filière métier occupé, ...)



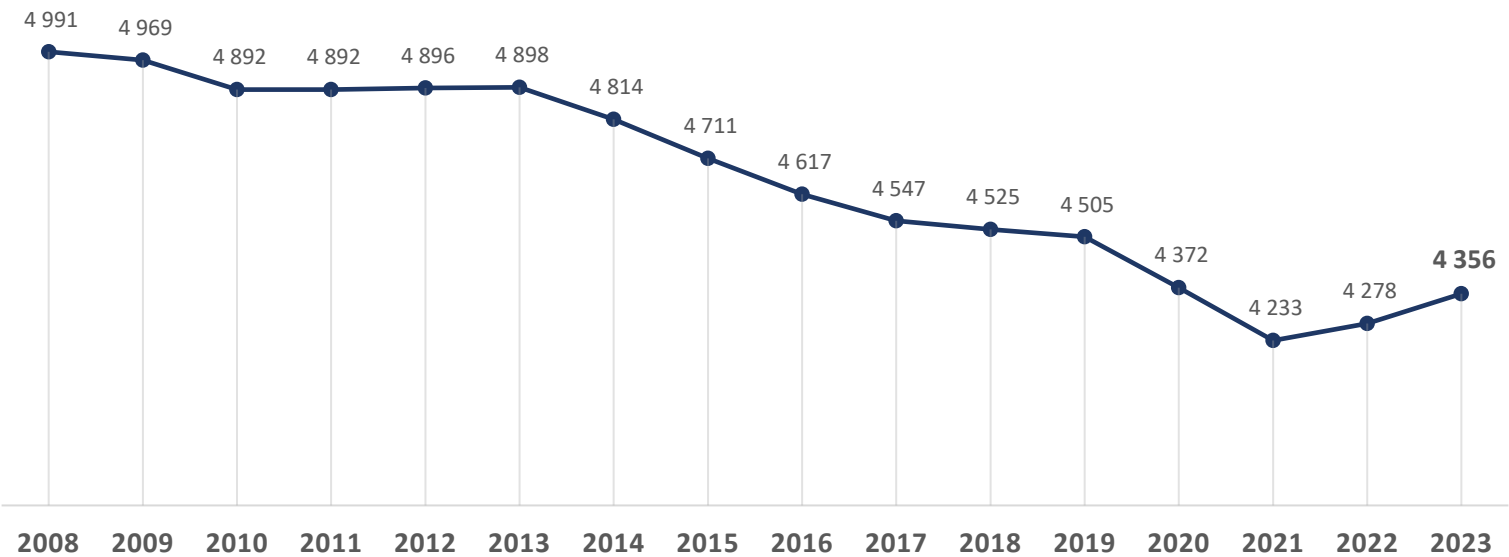
Echantillon répondant

- **5 réponses des entreprises adhérentes de France Ciment** (=périmètre identique aux années précédentes).
- A noter que sur les 8 entreprises non adhérentes :
 - 4 ont donné leur accord pour participer aux différentes enquêtes, 2 ont souhaité compléter les trois formulaires **mais aucune n'est parvenue à nous adresser les éléments dans les temps.**
 - Les 4 autres entreprises (a priori des TPE) sont injoignables.

Résultats Détaillés

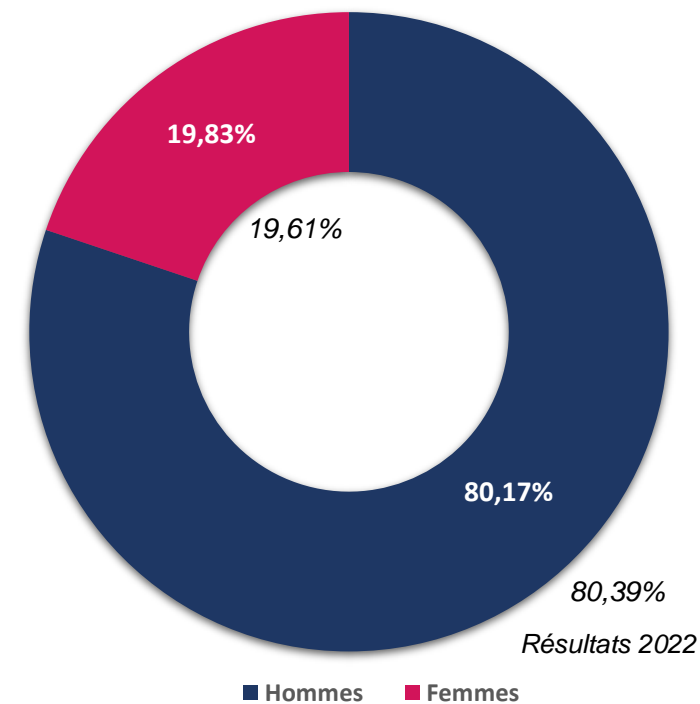
Evolution des effectifs de la profession

Evolution des effectifs (tous contrats)



- La hausse des effectifs se poursuit légèrement et atteint quasiment le volume de salariés 2020.
- Comme l'année dernière, la légère augmentation des femmes se poursuit en proportion.

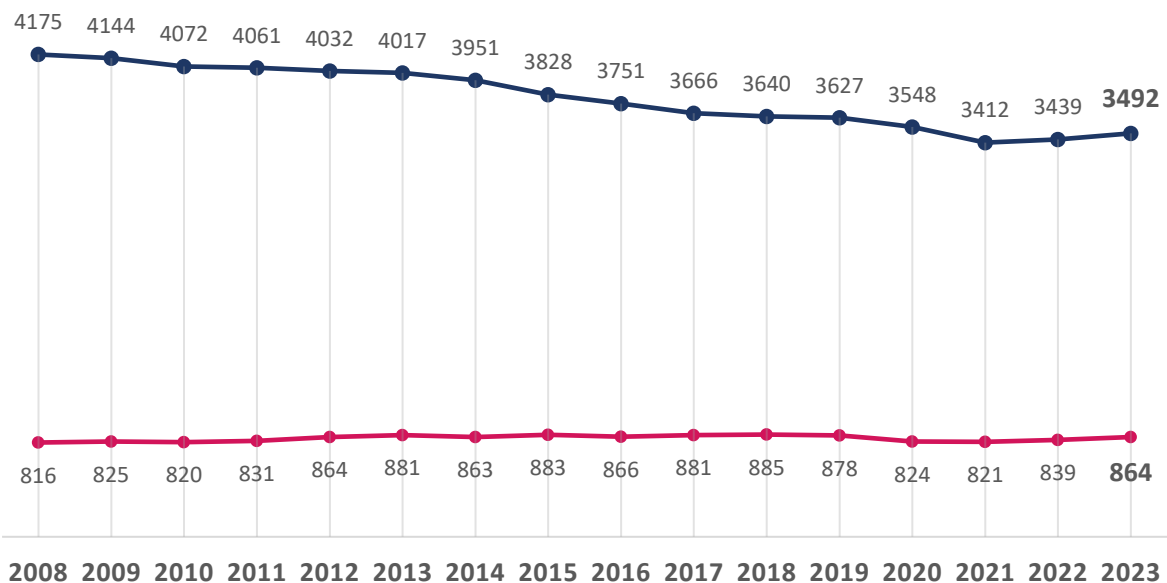
Répartition des effectifs selon le genre



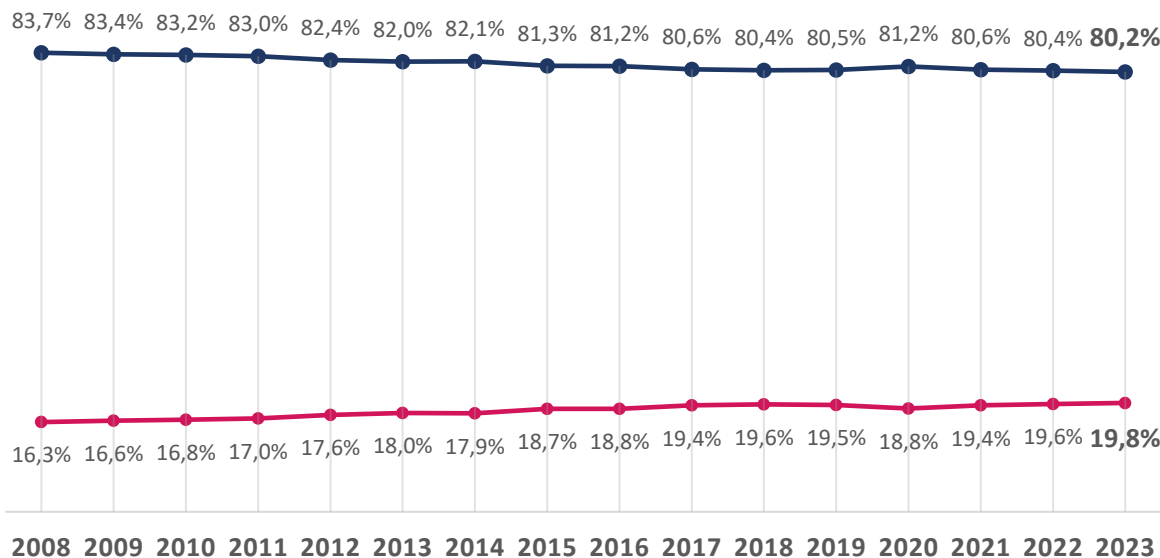
Évolution des effectifs par genre

- L'augmentation des effectifs des femmes est toujours plus forte que celle des hommes ; la proportion de femme n'a jamais été aussi importante depuis 2008 (19,8% des effectifs).

Evolution de la répartition H/F en NB



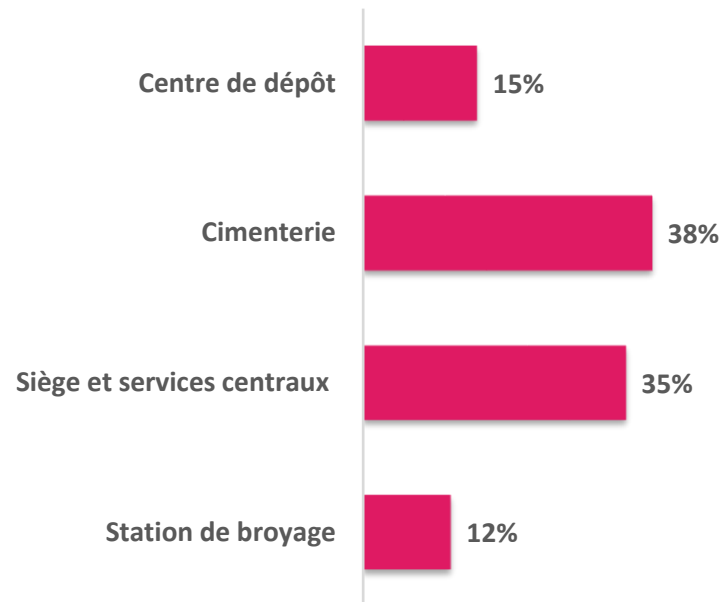
Evolution de la répartition H/F en %



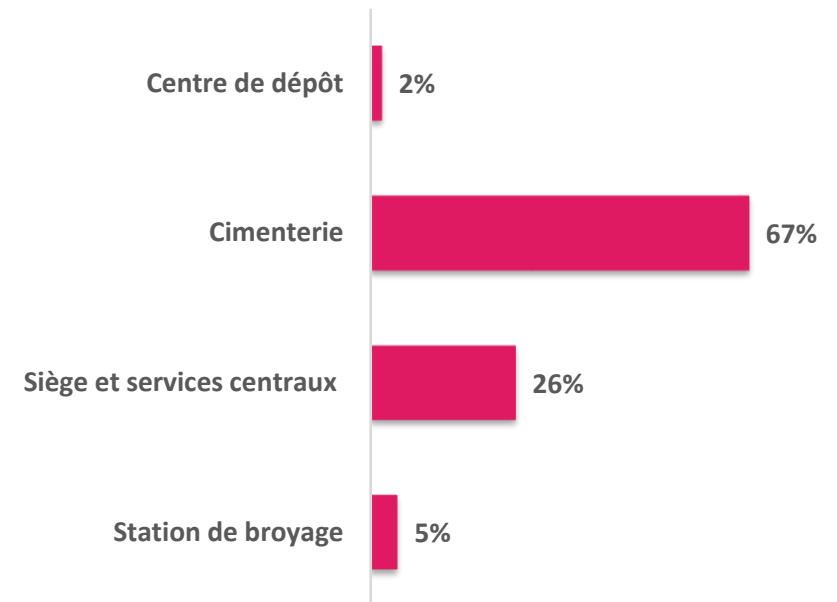
Répartition des sites et des effectifs par type d'établissement

- 67% des 4 356 salariés exercent leur activité dans les cimenteries (66% en 2022).
- Les stations de broyage et les centres de dépôt représentent 27% des établissements mais concentrent 7% des effectifs (idem 2022).

Répartition des sites par type d'établissement



Répartition des effectifs par type d'établissement



La pyramide des âges

Une population relativement vieillissante, identique à 2022 (37% des salariés ont 50 ans ou plus ; idem 2022).

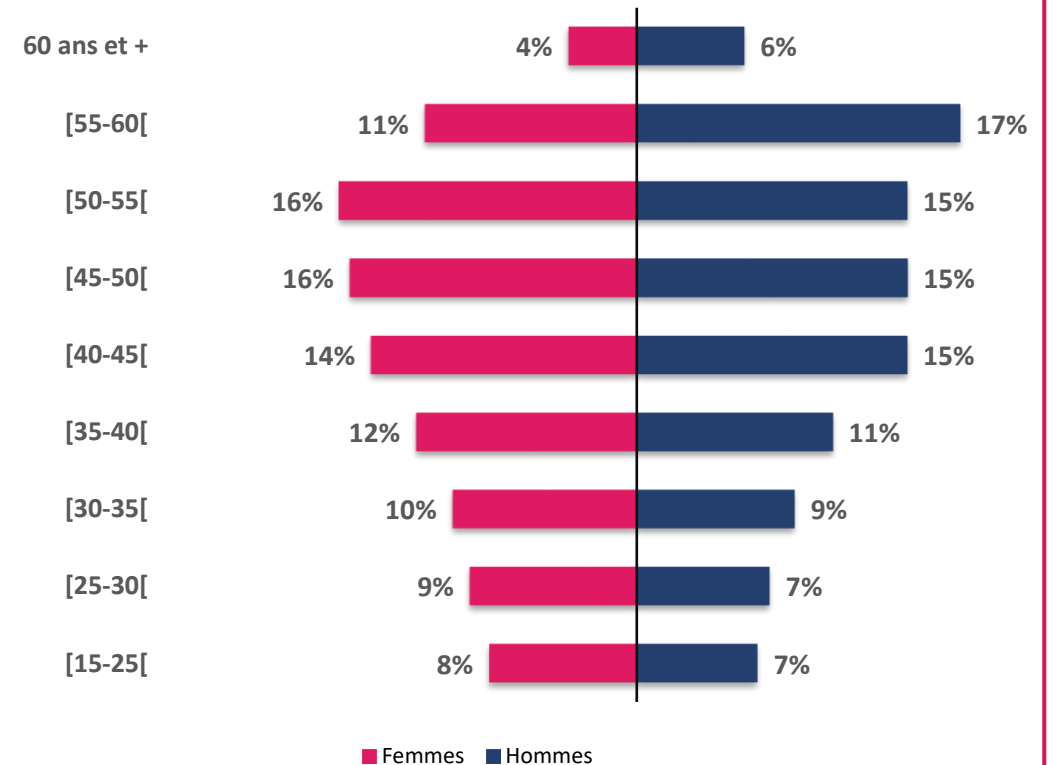
Si l'âge moyen des femmes est stable (avec des effectifs qui se renouvellent légèrement), la population Homme tend à gagner en séniorité.

	Hommes	Femmes	Total	Total en %
Moins de 30 ans	479	147	626	14% (13%)*
30 à 49 ans	1689	447	2136	49% (50%)
50 ans et plus	1323	270	1593	37% (37%)
Total	3491	864	4355	100%

*(xx%) résultats 2022

Age moyen : 44 ans (idem en 2022)
 Age moyen pour les hommes : 45 ans (44 ans en 2022)
 Age moyen pour les femmes : 43 ans (idem en 2022)

Pyramide des âges



La pyramide de l'ancienneté

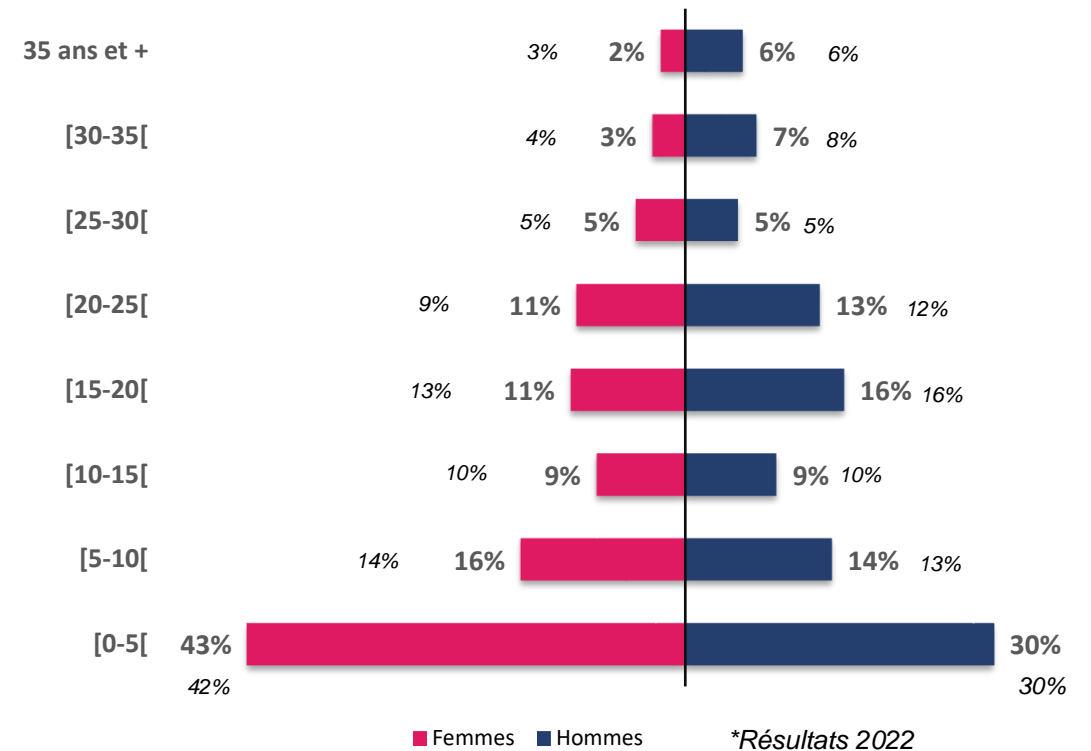
- **53% (vs 54% en 2022) des salariés ont une ancienneté supérieure à 10 ans → les salariés ayant moins de 5 ans d'ancienneté représentent maintenant 33% (vs 32% en 2022) avec une dynamique de renouvellement qui concerne davantage les femmes :**
 - Les hommes de moins de 5 ans représentent 30% des effectifs (idem 2022)
 - Les femmes de moins de 5 ans représentent 43% des effectifs (vs 42% en 2022)
- **Les hommes ont une ancienneté moyenne supérieure à celle des femmes (+3 ans de plus vs 2ans en 2022).**

Ancienneté moyenne : 14 ans (idem en 2022)

Ancienneté moyenne pour les hommes : 14 ans (idem en 2022)

Ancienneté moyenne pour les femmes : 11 ans (12 ans en 2022)

Pyramide de l'ancienneté

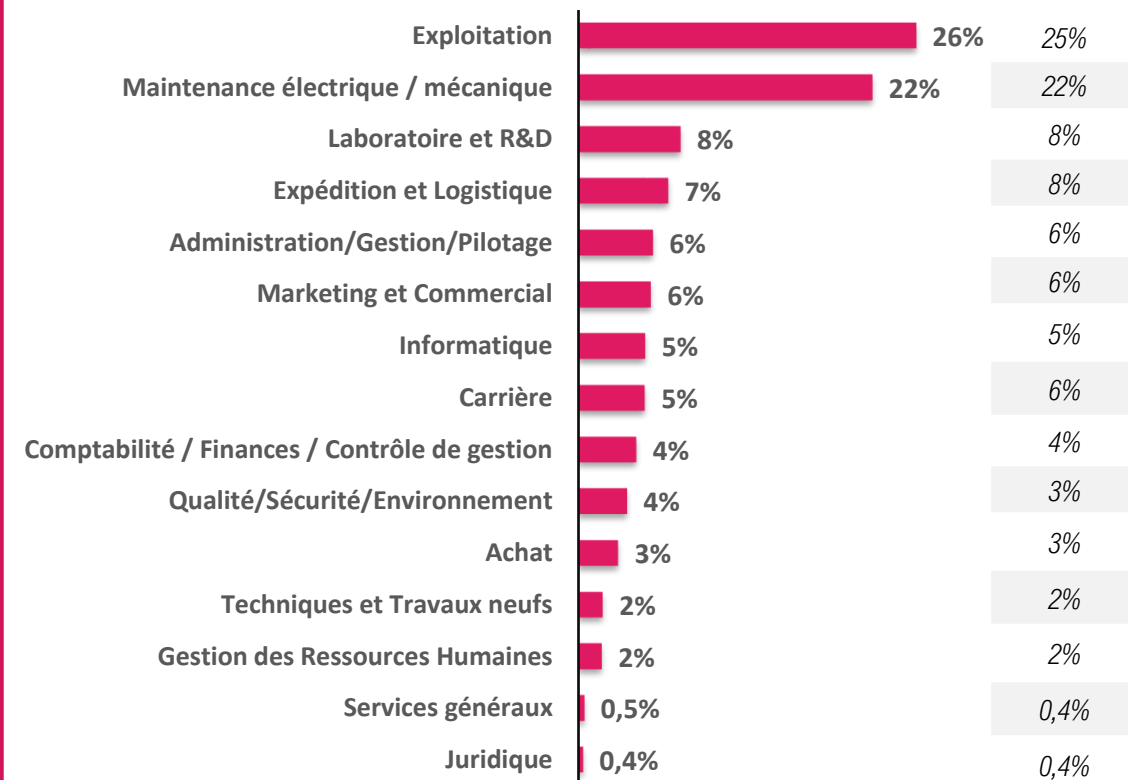


Répartition des salariés par filière

- Les filières de métiers sont toujours très diversifiées
- 26% des salariés exercent un métier dans la filière Exploitation, suivie par la Maintenance avec 22%.
- Forte stabilité dans la répartition des effectifs sur 1 an (pas d'écart de plus de 1pt).

	Proportion	Effectif
Exploitation	26%	1121
Maintenance électrique / mécanique	22%	976
Laboratoire et R&D	8%	340
Expédition et Logistique	7%	299
Administration/Gestion/Pilotage	6%	248
Marketing et Commercial	6%	241
Informatique	5%	223
Carrière	5%	221
Comptabilité / Finances / Contrôle de gestion	4%	193
Qualité/Sécurité/Environnement	4%	162
Achat	3%	133
Techniques et Travaux neufs	2%	82
Gestion des Ressources Humaines	2%	79
Services généraux	0%	21
Juridique	0%	17
Total	100%	4356

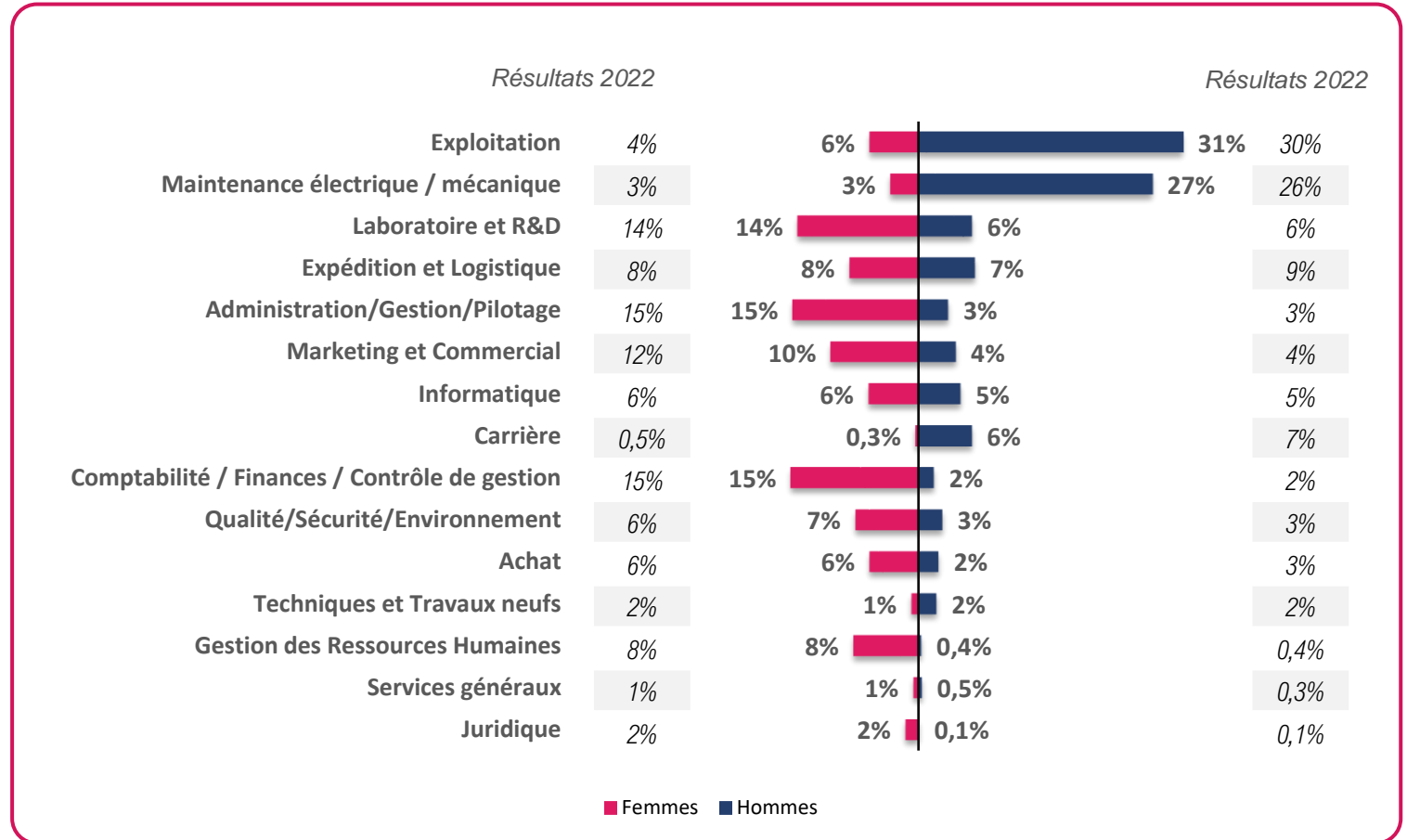
Répartition des effectifs par filière *Résultats 2022*



Répartition des salariés par filière et par genre

- **80,2% des effectifs sont des hommes** (80,4% en 2022).
- **Parmi eux, 58% exercent un métier dans la production** (filiales Exploitation et Maintenance) (56% en 2022, 55% en 2021).
- **Les femmes sont quant à elles davantage présentes dans les métiers supports** (filiales Administration ; Comptabilité ; Laboratoire ; Marketing ; Ressources humaines).

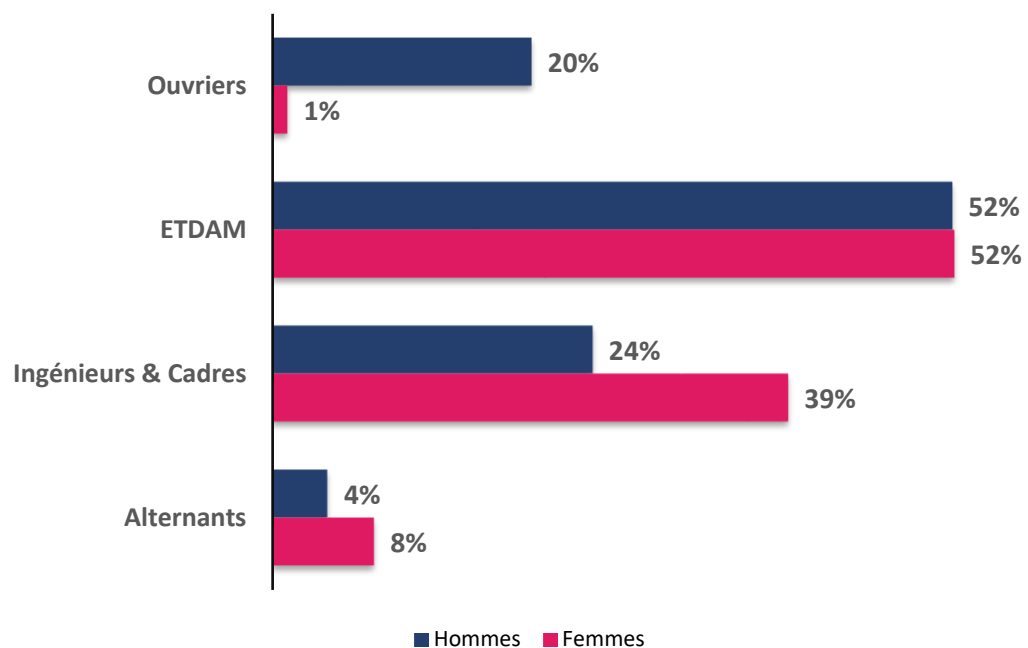
→ une forte stabilité sur un an dans la répartition des effectifs hommes/femmes par filière (on observe toutefois un frémissement dans la proportion de femmes en exploitation : 6% vs 4% en 2022).



Évolution des effectifs par CSP et par genre

- Plus d'un salarié sur deux (54%) bénéficie du statut ETDAM (56% en 2022), dont 80 % sont de sexe masculin (idem 2022).
- 29% des effectifs sont Ingénieurs et Cadres dont 72% sont de sexe masculin (idem 2022).
- Parmi les 4 356 salariés, 214 alternants sont présents à l'effectifs au 31/12/2023 (contre 167 en 2022 ; 152 en 2021 ; en légère augmentation en proportion 5% vs 4%).

Evolution des effectifs par CSP et par genre

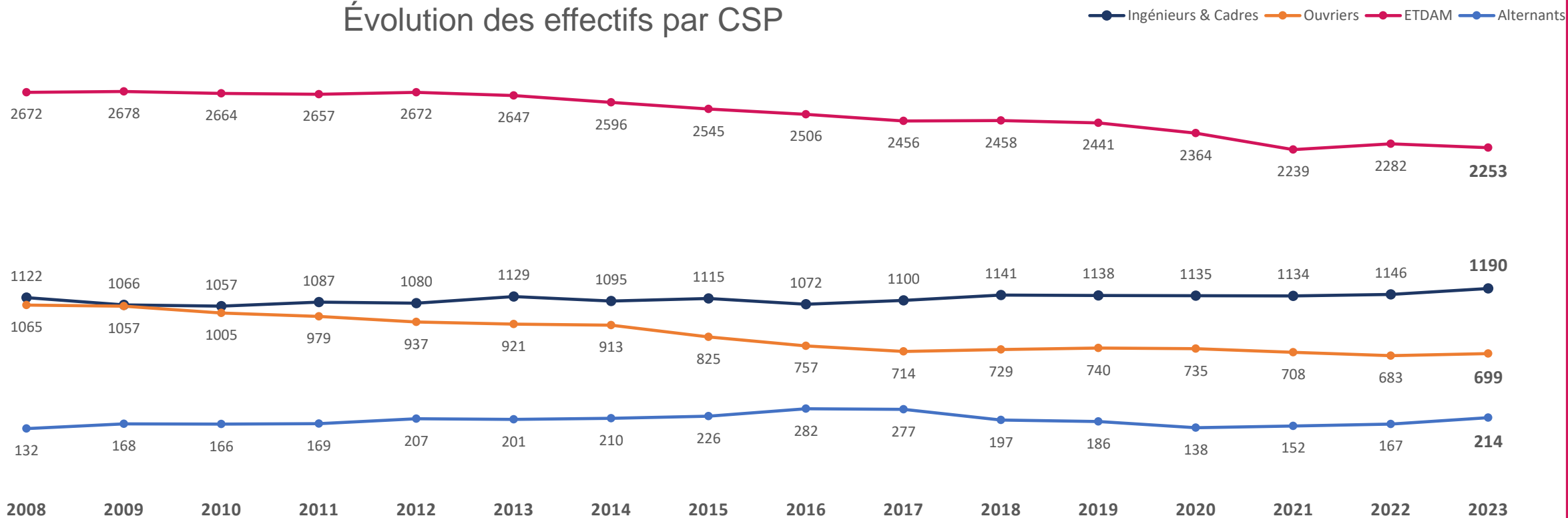


CSP	Hommies	Femmes	Total	Total en %
Ingénieurs & Cadres	851	339	1190	29% (28%)*
Ouvriers	689	10	699	17% (17%)*
ETDAM	1805	448	2253	54% (56%)*
Sous-total	3 345	797	4 142	95% (96%)*
Alternants	147	67	214	5% (4%)*
Total	3 492	864	4 356	100%

Évolution de la répartition des effectifs pas CSP

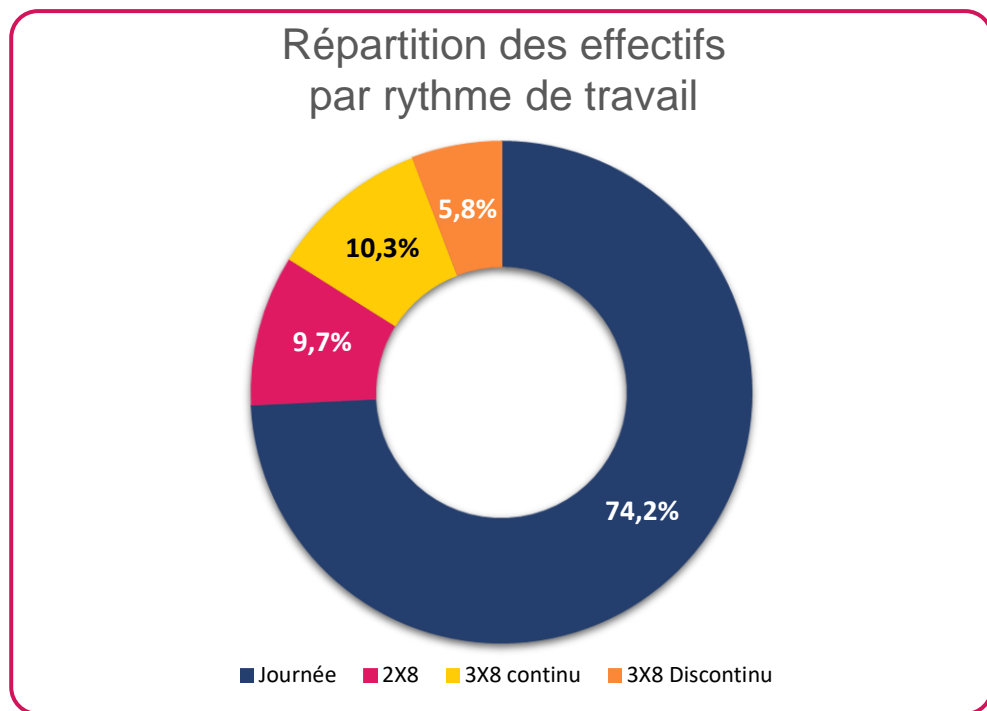
- On observe cette année, un accroissement des effectifs de quasiment toutes les CSP en dehors des ETDAM.
- En particulier, les ouvriers dans le nombre baissait continuellement depuis 2008 augmente légèrement (mais reste inférieur à 2021).

Évolution des effectifs par CSP



Répartition des effectifs par rythme de travail

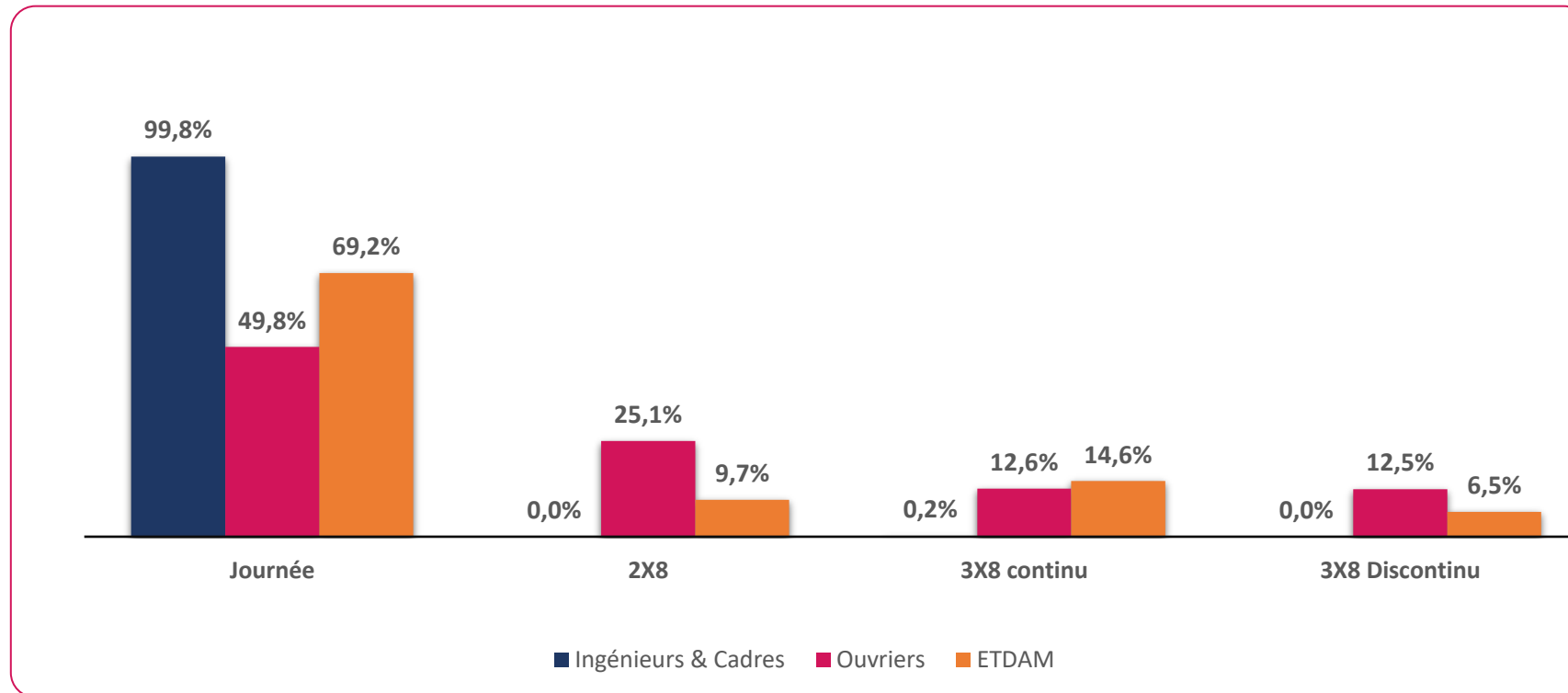
- 74 % des effectifs travaillent en rythme de travail en journée (en très légère hausse vs 2022).
- 26% des effectifs sont en travail posté. A noter que le « 3X8 continu » poursuit sa baisse depuis 2 ans (10,3% en 2023, 11,9% en 2022, 12,5 en 2021).



Rythme de travail	Hommes	Femmes	Total	Total en %	Rappel 2022
Journée	2402	830	3232	74,2%	73,9%
2X8	392	32	424	9,7%	9,4%
3X8 continu	448	1	449	10,3%	11,9%
3X8 Discontinu	250	1	251	5,8%	4,8%
Total	3492	864	4356	100%	100%

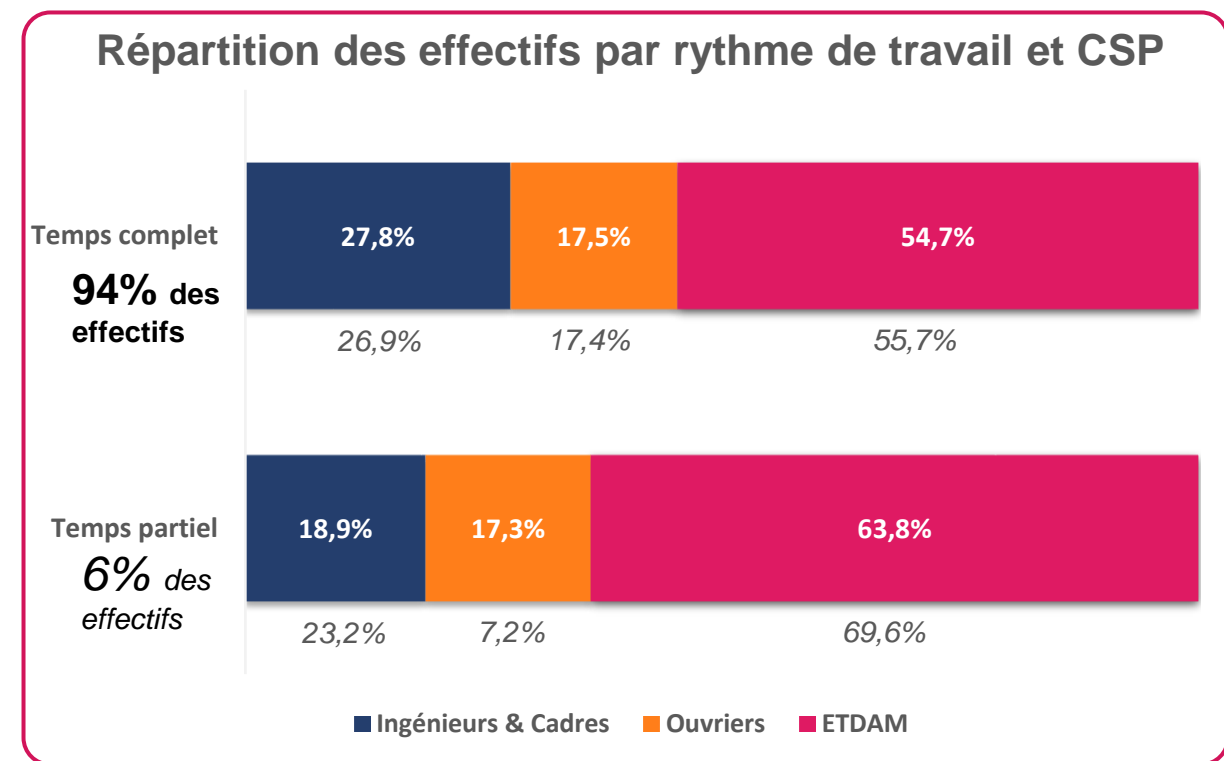
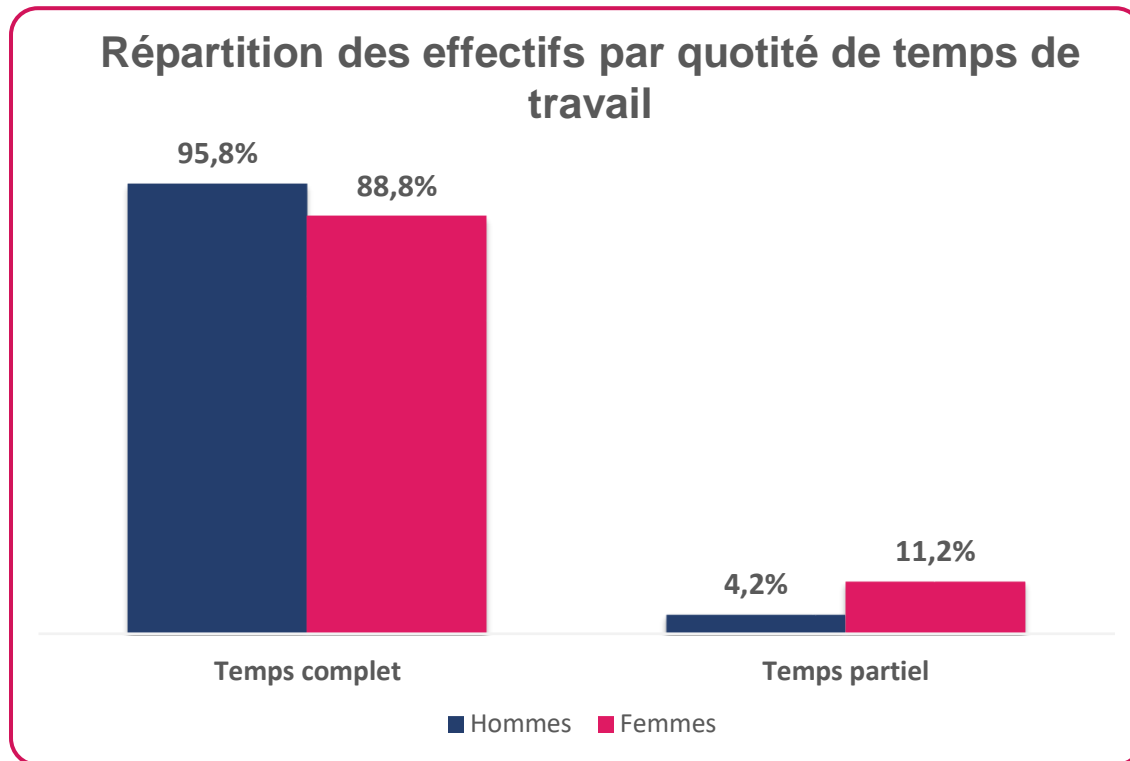
Répartition des effectifs par rythme de travail et par CSP

- La quasi-totalité des Ingénieurs & Cadres travaille en rythme de travail en journée (idem 2022).
- 50% des Ouvriers (53% en 2022) et 31% des ETDAM sont en travail posté (30% en 2022).



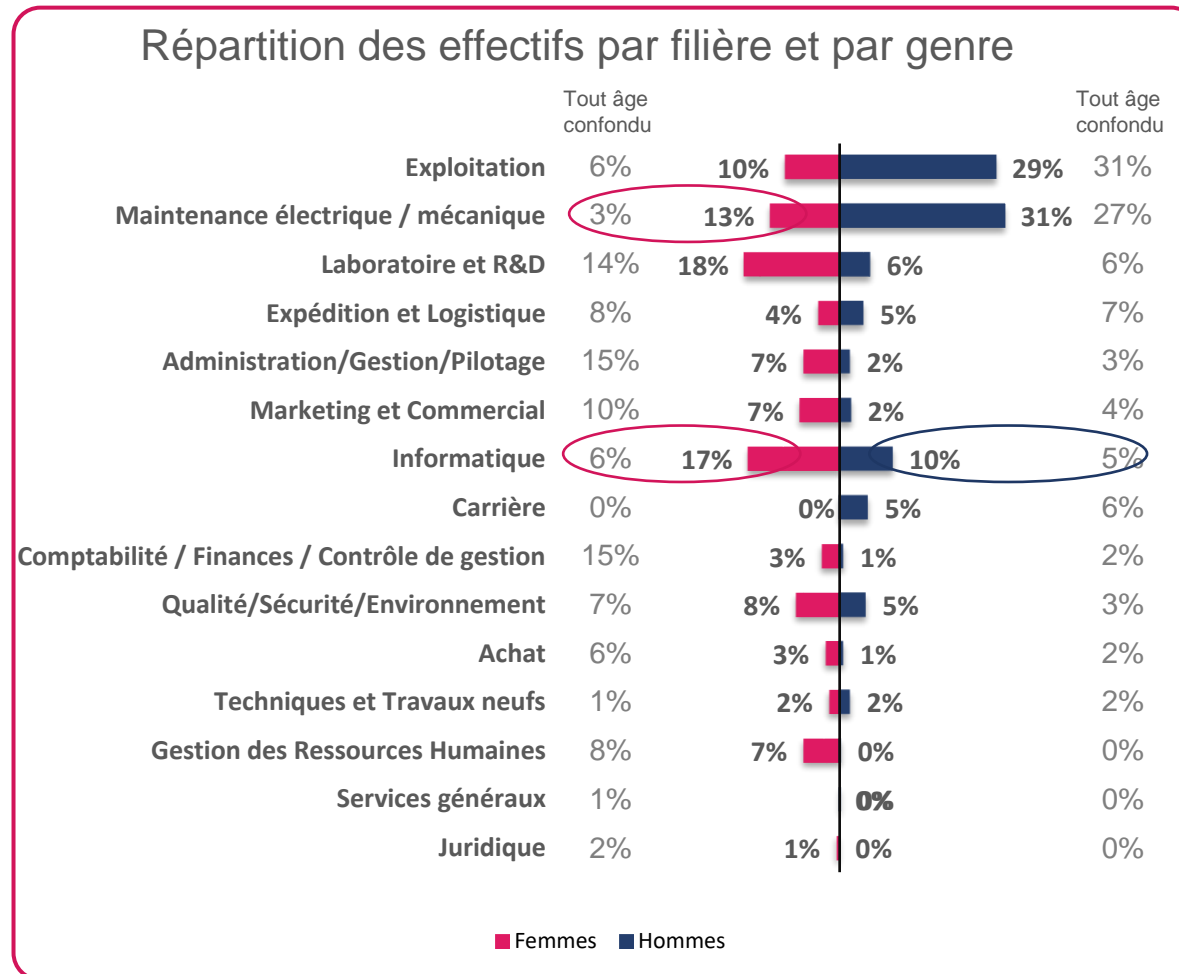
Répartition des effectifs par quotité de temps de travail

- 94 % des effectifs bénéficient d'un contrat de travail à temps complet (97% en 2022). Parmi eux, 55 % sont des ETDAM, suivis des Ingénieurs et Cadres avec 28% (27% en 2022). 11,2% des femmes sont à temps partiel (10,5% en 2022).
- On observe une augmentation des temps partiel parmi les hommes (4,2% vs 1,5% en 2022) en particulier chez les ouvriers (17,3% des temps partiels vs 7,2% en 2022).



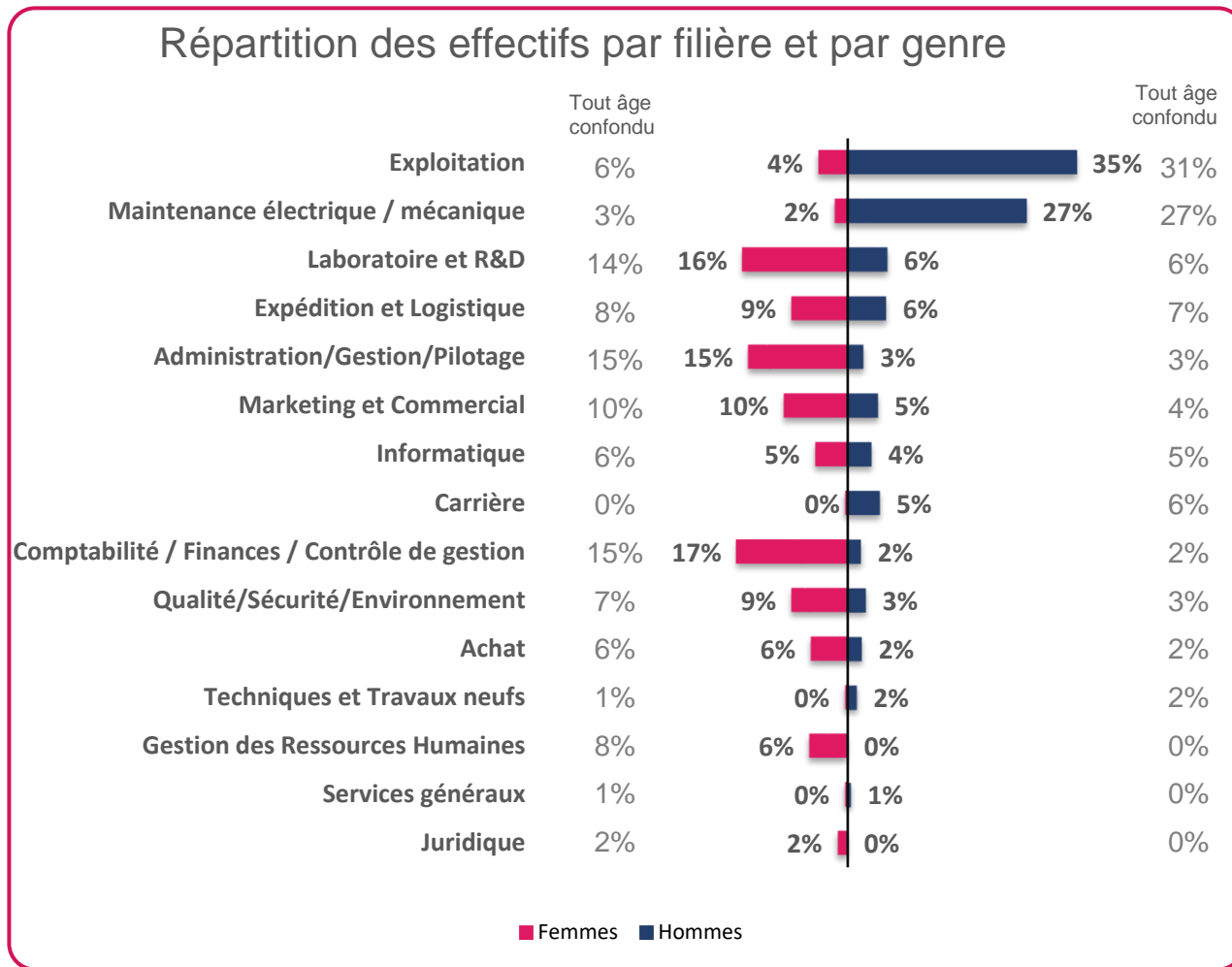
Répartition des salariés par filière et âge

Moins de 30 ans (14% des effectifs)



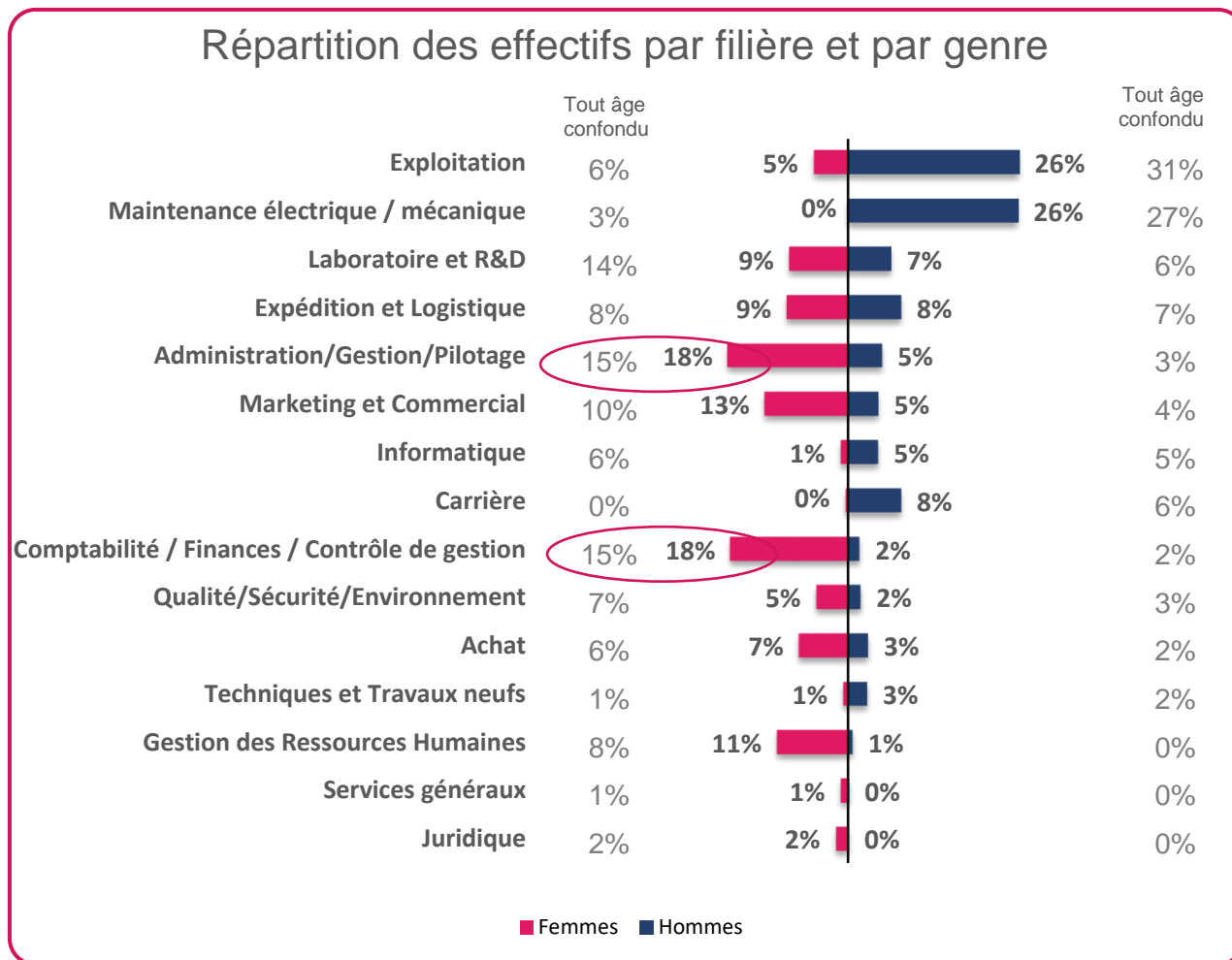
- Comparativement à la population de femme tout âge confondu, les femmes de moins de 30 ans sont nettement plus présentes dans les métiers :
 - de l'informatique : 17% sont situées dans cette filière (14% en 2022) vs 6% des femmes tout âge confondu.
 - de la maintenance : 13% sont situées dans cette filière (14% en 2022) vs 3% des femmes tout âge confondu.
- Peu de variations de filière selon l'âge chez les hommes. En tendance on observe plus d'hommes de moins de 30 ans dans la filière informatique (idem 2022).

Répartition des salariés par filière et âge 30 à 49 ans (49% des effectifs)



- Parmi les salariés de 30-49, on observe peu d'écart comparativement à la population tout à âge confondu.
- En tendance, on observe plus d'hommes de 30-49 ans dans la filière Exploitation (35% vs 31% tout âge confondu).

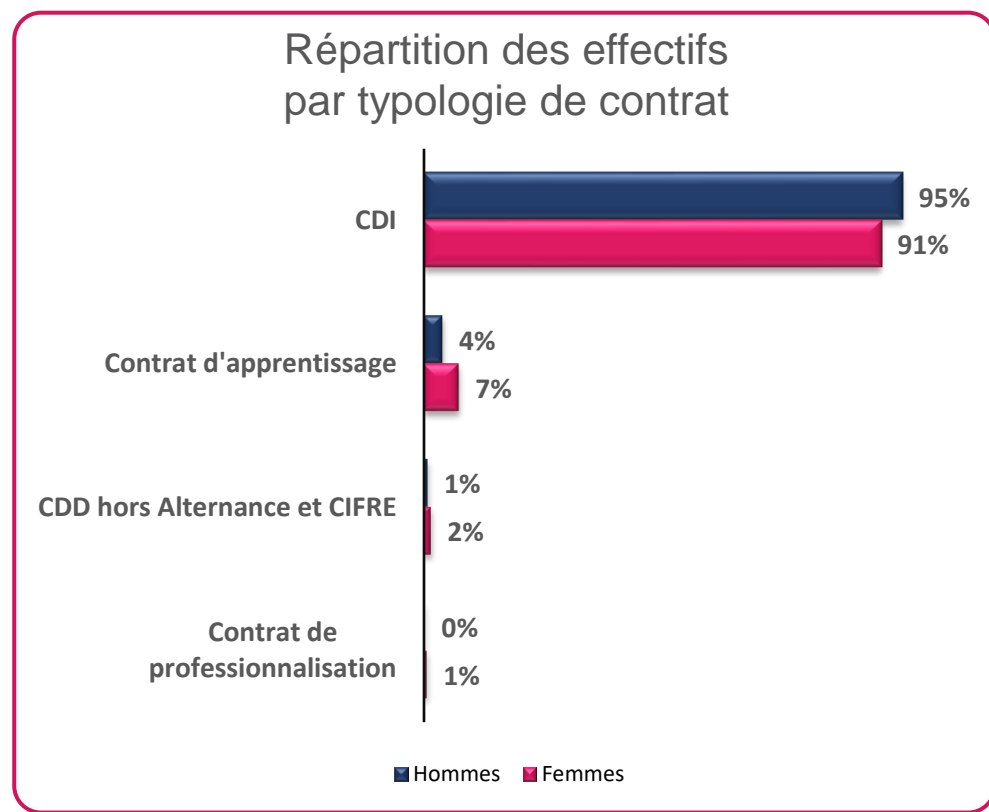
Répartition des salariés par filière et âge 50 ans et plus (37% des effectifs)



- **Comparativement à la population de femme tout à âge confondu, les femmes de 50 ans et plus sont plus présentes dans les métiers de l'administration/gestion/pilotage : 18% (21% en 2022) vs 15% des femmes tout âge confondu ; et de comptabilité/fiances/contrôles de gestion : 18% (idem 2022) vs 15% des femmes tout âge confondu**
- En revanche elles sont moins présentes dans les métiers Laboratoire et R&D : 9% vs 14% des femmes tout âge confondu.
- **Peu de variations de filière selon l'âge chez les hommes.** En tendance on compte moins d'hommes de 50 ans et plus dans la filière exploitation (26% vs 31% tout âge confondu).

Répartition par typologie de contrat

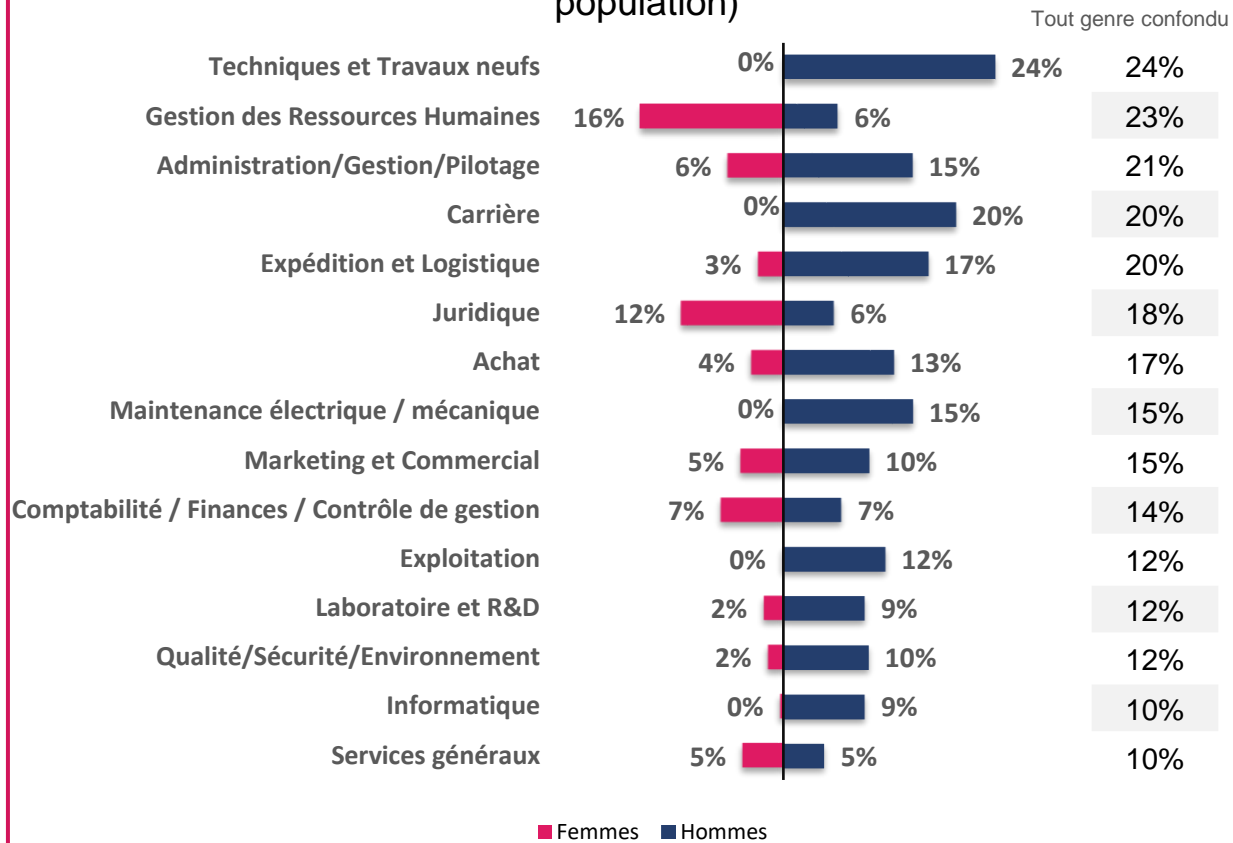
- Le type de contrat le plus privilégié est le CDI. Il représente 94% des effectifs (proche 2022).
- Parmi eux, 81% sont des hommes (idem 2022).
- 68% des effectifs en Alternance sont des hommes (idem 2022).



Typologie de contrat	Hommes	Femmes	Total	Total en %	Rappel 2022
CDI	3315	784	4099	94,1%	94,8%
Contrat d'apprentissage	134	61	195	4,5%	3,5%
CDD hors Alternance et CIFRE	30	13	43	1,0%	1,3%
Contrat de professionnalisation	13	6	19	0,4%	0,4%
Total	3492	864	4356	100%	100%

Les départs à la retraite dans les 5 ans (effectifs de 57 ans et plus)

Répartition des effectifs de 57 ans et plus par filière et par genre (15% de la population)



- **15 % des effectifs ont 57 ans ou plus au 31 décembre 2023 (13% en 2022, 15% en 2022). Il est très probable que ces salariés quittent les entreprises dans les 5 ans à venir.**
- **Cette année, les filières Techniques & travaux neufs (24% des effectifs de la filière, uniquement des hommes) et GRH (23% des effectifs de la filière, 16% de femmes) seront les filières les plus impactées par ces départs.**

Annexe : Evolution des effectifs par genre

Année	Sexe	Effectif total	Effectif H/F	Solde N-1	Solde N-1 en %
2009	Hommes	4 969	4144	-31	- 0,44%
	Femmes		825	-9	
2010	Hommes	4 892	4 072	-72	- 1,55%
	Femmes		820	-5	
2011	Hommes	4 892	4 061	-11	=
	Femmes		831	11	
2012	Hommes	4 896	4 032	-29	0,08%
	Femmes		864	33	
2013	Hommes	4 898	4 017	-15	0,04%
	Femmes		881	17	
2014	Hommes	4 814	3 951	-66	- 1,71%
	Femmes		863	-18	
2015	Hommes	4 711	3 828	-123	- 2,14%
	Femmes		883	20	
2016	Hommes	4 617	3 751	-77	- 2,00%
	Femmes		866	-17	
2017	Hommes	4 547	3 666	-85	- 1,52%
	Femmes		881	15	
2018	Hommes	4 525	3 640	-26	- 0,48%
	Femmes		885	4	
2019	Hommes	4 505	3 627	-13	- 0,44%
	Femmes		878	-7	
2020	Hommes	4372	3548	- 79	- 3,04%
	Femmes		824	- 54	
2021	Hommes	4233	3412	- 136	- 3,18%
	Femmes		821	- 3	
2022	Hommes	4278	3439	27	1,06%
	Femmes		839	18	
2023	Hommes	4356	3492	53	1,82%
	Femmes		864	25	

Annexe : Evolution des effectifs par CSP

Année	Sexe	Ouvriers			(E)TDAM			Employés			Ingénieurs et Cadres					
		Effectif total	Effectif H/F	Proportion	Effectif total	Effectif H/F	Proportion	Effectif total	Effectif H/F	Proportion	Effectif total	Effectif H/F	Proportion			
2009	Hommes	1 057	1 054	21,27%	2 678	2 152	53,89%				1 066	825	21,47%			
	Femmes		3			526						241				
2010	Hommes	1 005	1 004	20,54%	2 664	2 144	54,46%							1 057	817	21,61%
	Femmes		1			520									240	
2011	Hommes	979	978	20,01%	2 657	2 130	54,31%							1 087	833	22,22%
	Femmes		1			527									254	
2012	Hommes	937	936	19,14%	2 672	2 146	54,58%							1 080	817	22,06%
	Femmes		1			526									263	
2013	Hommes	921	920	18,80%	2 647	2 112	54,04%							1 129	855	23,05%
	Femmes		1			535									274	
2014	Hommes	913	912	18,97%	2 596	1 688	42,60%	545	395	11,32%	1 095	823	22,75%			
	Femmes		1			363						150		272		
2015	Hommes	825	822	17,51%	2 545	1 649	42,90%	524	392	11,12%	1 115	828	23,67%			
	Femmes		3			372						132		287		
2016	Hommes	757	755	16,40%	2 506	1 806	47,35%	320	226	6,93%	1 072	797	23,22%			
	Femmes		2			380						94		275		
2017	Hommes	714	712	15,70%	2 456	1 781	47,11%	314	190	6,91%	1 100	803	24,19%			
	Femmes		2			361						124		297		
2018 (*)	Hommes	729	725	16,80%	2 458	1 967	56,80%				1 141	834	26,40%			
	Femmes		4			491						307				
2019 (*)	Hommes	740	731	17,13%	2 441	1 959	56,51%							1 138	832	26,34%
	Femmes		9			482									306	
2020 (*)	Hommes	735	726	17,36%	2364	1905	55,83%							1135	825	26,81%
	Femmes		9			459									310	
2021 (*)	Hommes	708	698	17,35%	2239	1801	54,86%							1134	816	27,79%
	Femmes		10			438									318	
2022 (*)	Hommes	683	674	16,61%	2282	1832	55,51%							1146	820	27,88%
	Femmes		9			450									326	
2023 (*)	Hommes	761	738	17,47%	2405	1903	55,21%				1190	851	27,32%			
	Femmes		23			502						339				



Annexe : Evolution des effectifs par CSP

Catégorie	Sexe	Effectifs en 2022		Effectifs en 2023		Solde H/F	Solde	Evolution en %
		H/F	Total	H/F	Total			
Ouvriers	Hommes	674	683	689	699	15	16	2,3%
	Femmes	9		10				
ETDAM	Hommes	1832	2282	1805	2253	-27	-29	-1,3%
	Femmes	450		448				
Ingénieurs et Cadres	Hommes	820	1146	851	1190	31	44	3,8%
	Femmes	326		339				
Contrat d'apprentissage	Hommes	102	150	134	195	32	45	30,0%
	Femmes	48		61				
Contrat de professionnalisation	Hommes	11	17	13	19	2	2	11,8%
	Femmes	6		6				
Total	Hommes	3439	4278	3492	4356	53	78	1,8%
	Femmes	839		864				

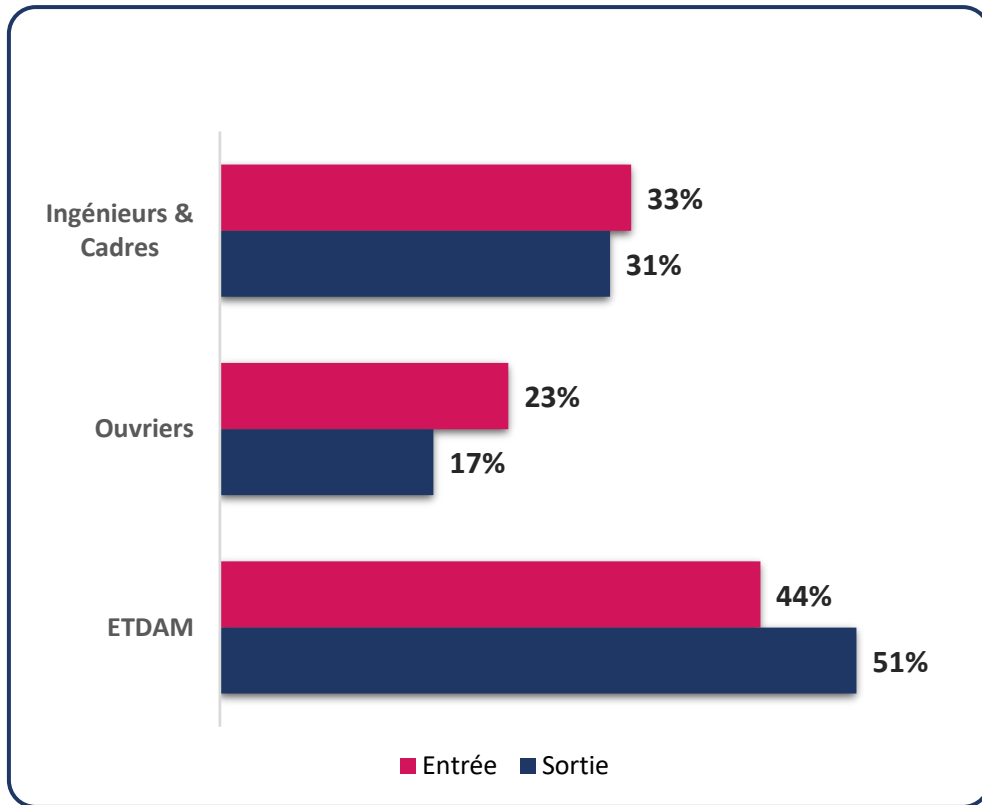


02

Données 2023 : Mouvement du personnel

La répartition des mouvements par CSP

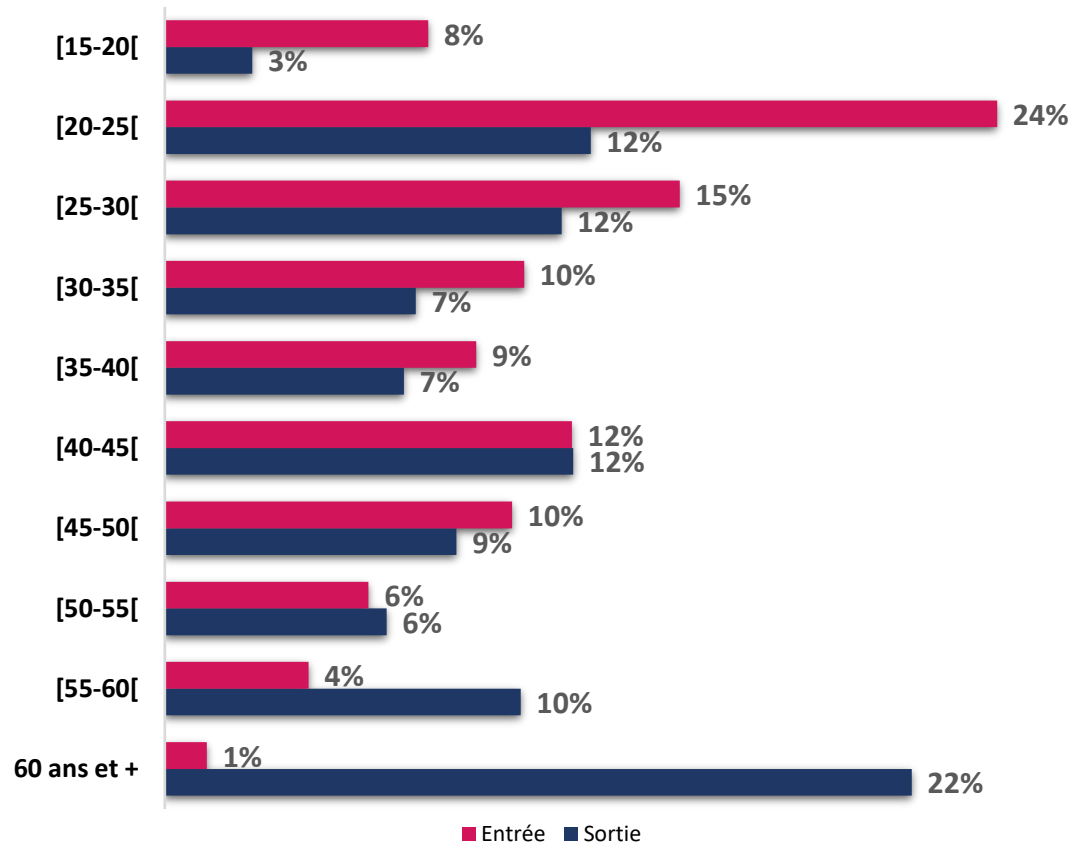
- En 2023, on observe une balance positive (=plus d'entrées que de sorties) des CSP Ouvriers alors que la balance est plus négative côté ETDAM (plus de sorties que d'entrées) (idem 2022).
- En revanche la balance ingénieurs/cadres est plutôt à l'équilibre alors qu'elle était positive les années précédentes (+1 cette année vs +44 en 2022).



CSP	Entrée	%	Sorties	%	Total
Ingénieurs & Cadres	191	33%	190	31%	381
Ouvriers	134	23%	104	17%	238
ETDAM	251	44%	310	51%	561
Total	576	100%	604	100%	1 180

Les entrées et sorties par tranches d'âge

Répartition des entrées et sorties par tranche d'âge



Sorties :

- Les salariés de 60 ans et plus représentent 21% des sorties (idem 2022).
- La tranche des 20-24 ans représente 12% des sorties (idem 2022), il s'agit principalement de fins de contrat en alternance.

→ pour autant l'âge moyen de sortie augmente sur un an (+1,5 an) à relier à la proportion de sortie plus importante des 55-60 ans (10% vs 6% en 2022).

Entrées :

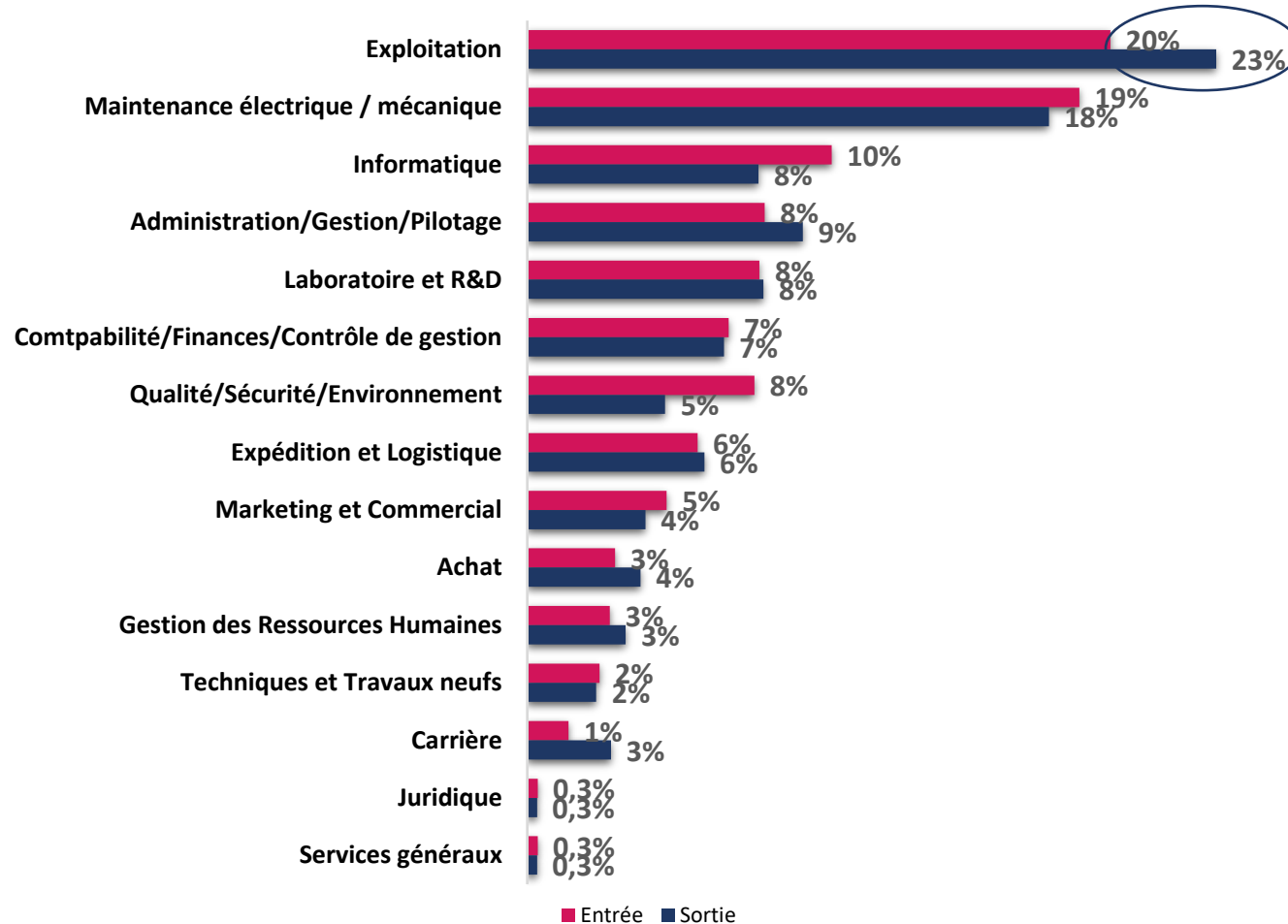
- Concernant les entrées, le nombre d'entrées des 15-24 ans est également lié aux contrats en alternance (32% des entrées dans cette tranche, contre 23% en 2022) → en augmentation sur un an ; en conséquence l'âge moyen d'entrée diminue sur un an.

	Age moyen	Age médian
Entrées	33,9 (-1,6pts)	32
Sorties	43,5 (+1,5pts)	44



Entrées et sorties par filière de métiers

Répartition des entrées et sorties par filière



- Les filières où les entrées sont le plus importantes en proposition sont :

- Exploitation (20% des entrées, idem 2022).
- Maintenance mécanique (19% des entrées, contre 20% en 2022) ;

- Concernant les sorties, elles sont importantes dans les filières

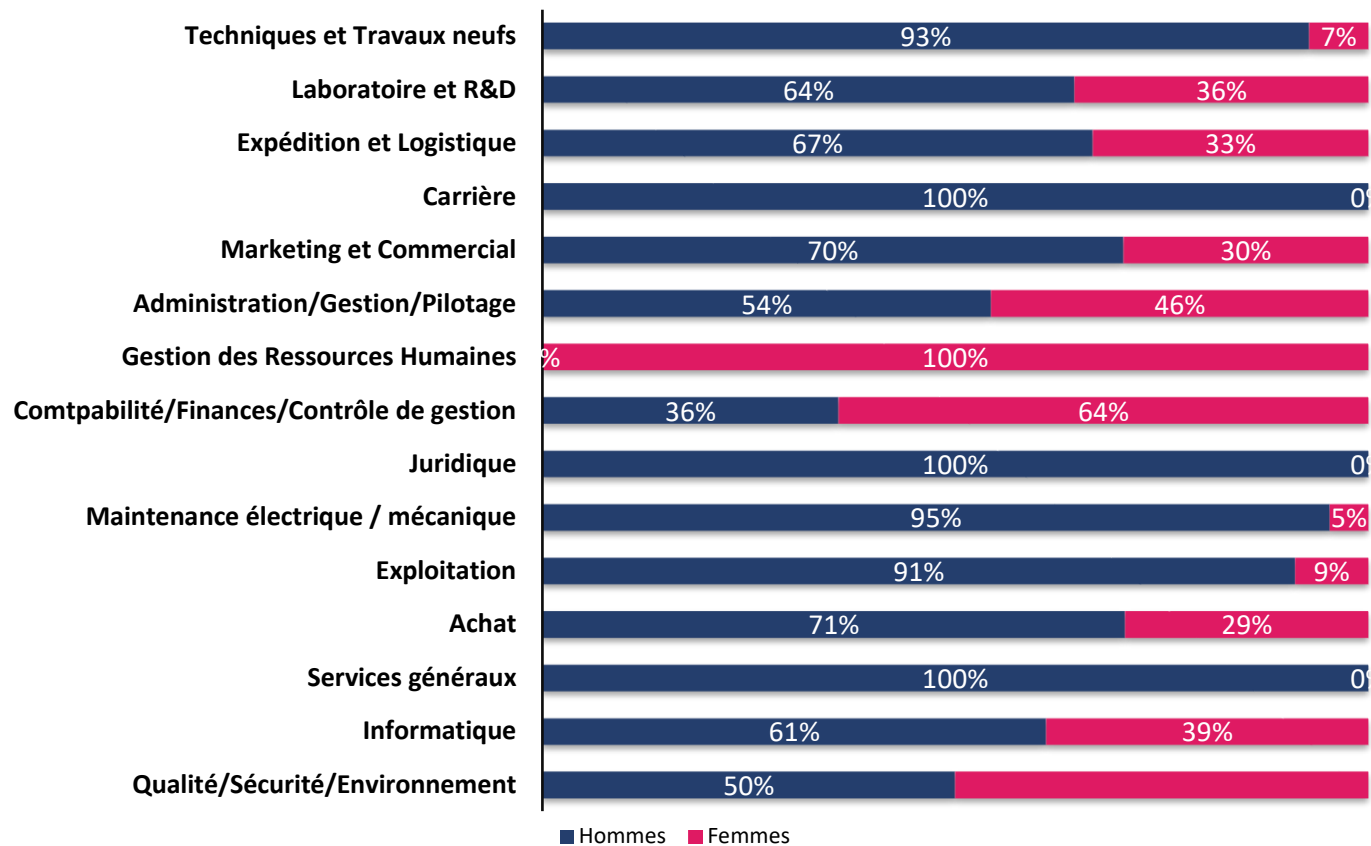
- Exploitation (23% des sorties, contre 19% en 2022).
- Maintenance mécanique (18% des sorties, contre 20% en 2022);

→ si les départs sont compensés dans la maintenance et la plupart des filières, on observe cette année une balance négative en exploitation et en administration/gestion en tendance.



Entrées par genre et filière de métiers

Répartition des entrées par filière

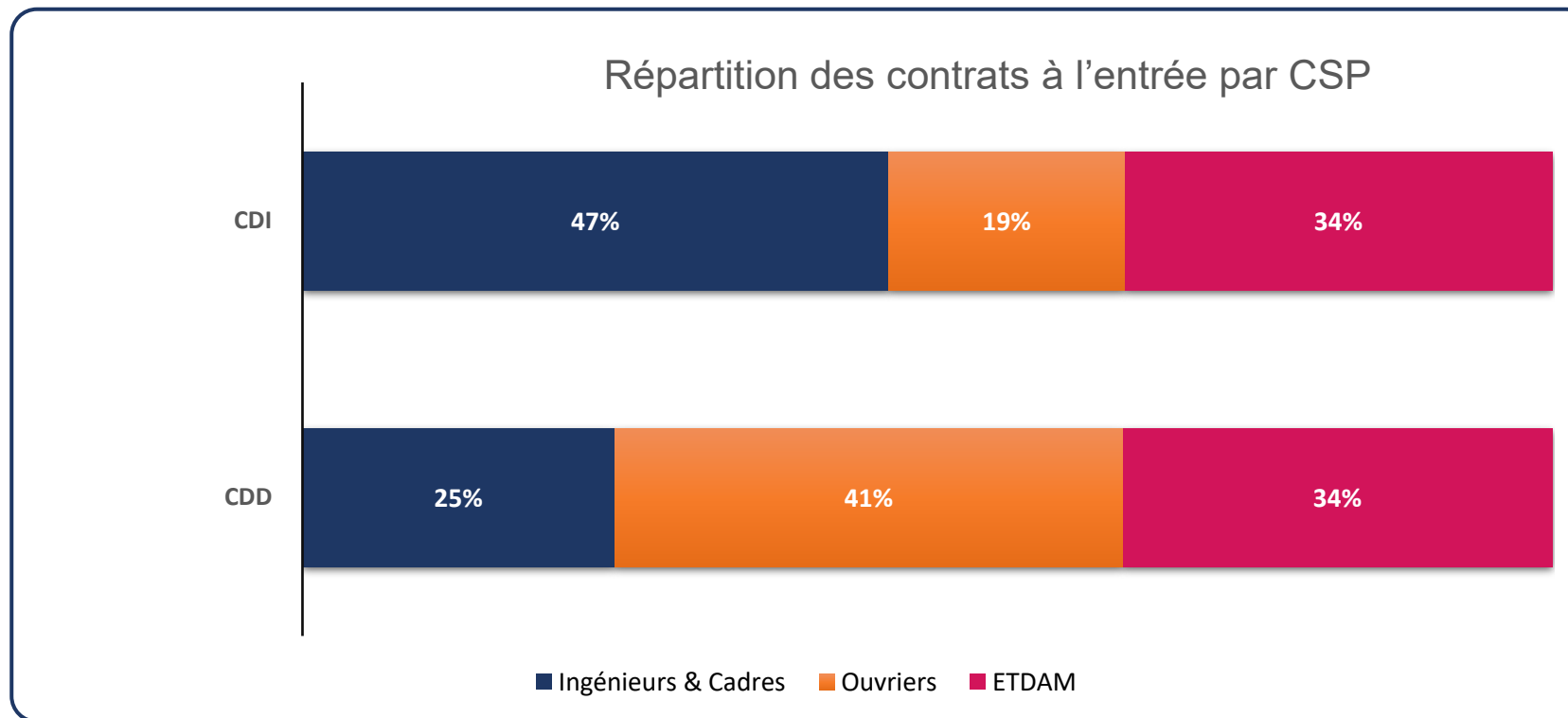


- En 2023, 72 % des entrées concernent des hommes (74% en 2022) et 28% des femmes (26% en 2022).
- Comme en 2022, les hommes sont très représentés dans les embauches au sein des filières de la production : Maintenance électrique et mécanique (95% des embauches sont des hommes) ; Service généraux (100%) ; Carrières (100%) et Exploitation (91%).
- Les embauches de femmes sont quant à elles principalement concentrées sur les fonctions support : Ressources humaines (100%) ; Comptabilité/Finances/Contrôle de gestion (64%).
- A noter toutefois que les embauches dans filières juridiques (100%), achats (71%) sont en totalité ou en majorité des hommes vs années précédentes.



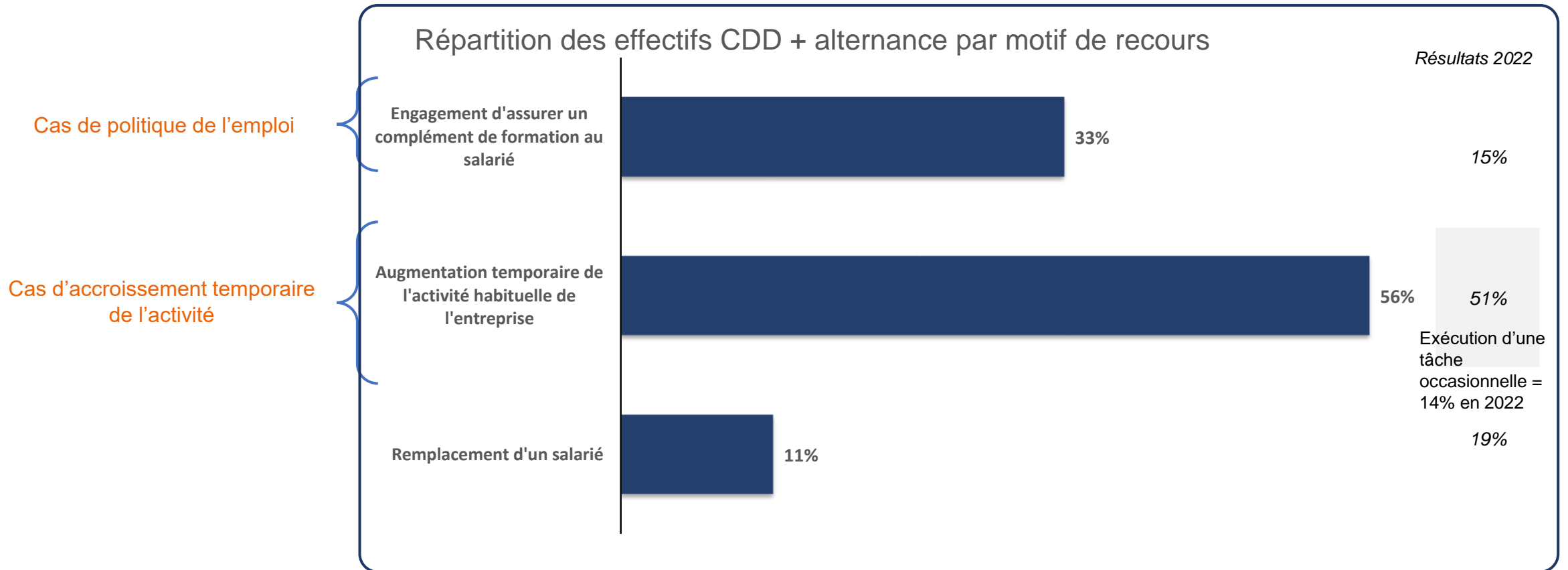
Entrées par typologie et embauches par CSP

- Parmi les motifs d'entrée, 82% sont des embauches (tous types de contrats confondus ; vs 84%), et 18% ont été réalisées dans le cadre d'une mutation intragroupe, de promotion ou de mobilité interne.
- Parmi les embauches hors alternance, 75% sont des CDI (contre 80% en 2022).



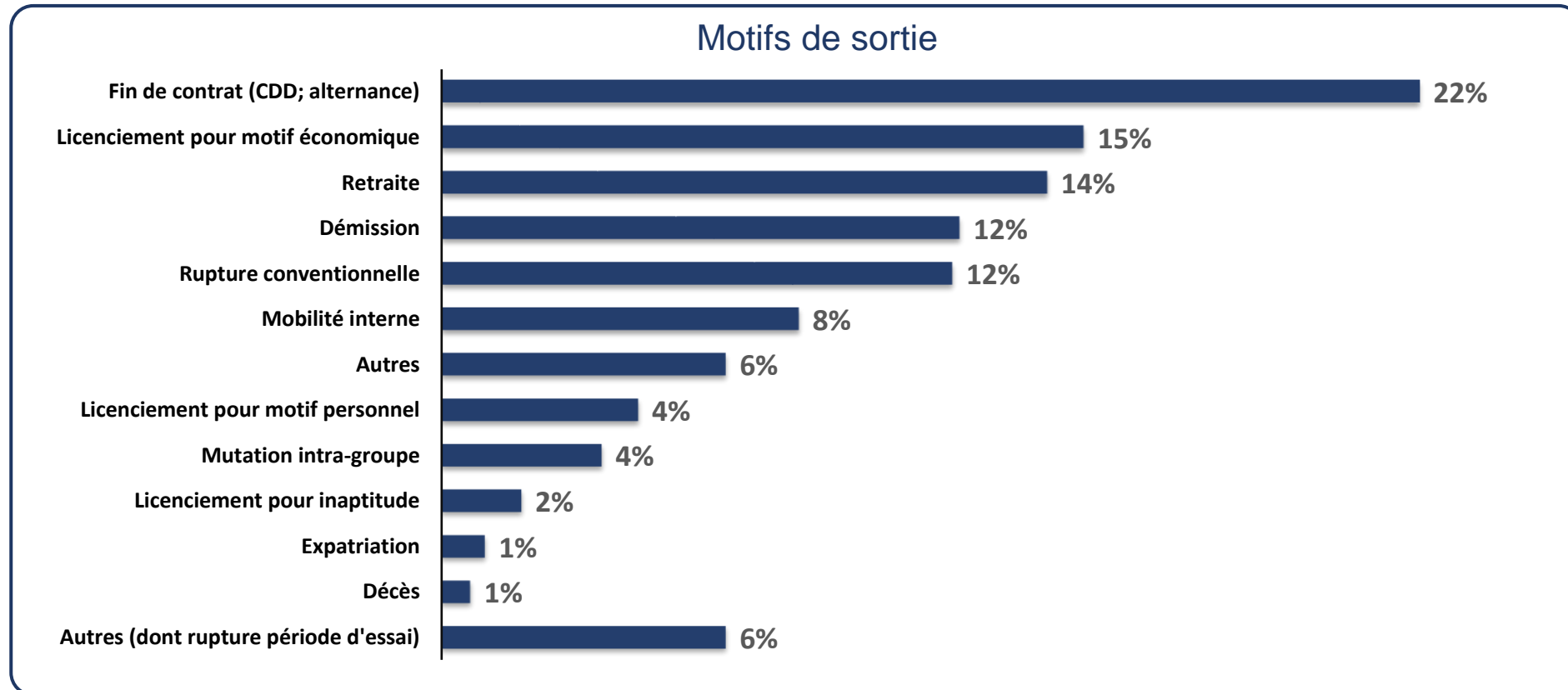
Focus : embauches CDD par motifs de recours

- Dans 56% des cas, le recours à un CDD est lié à un accroissement temporaire de l'activité (65% en 2022).



Sorties par typologie

- 22% des sorties sont liées à une fin de CDD (incluant les contrats en alternance) (21% en 2022).
- Les autres motifs de sorties sont principalement : la retraite (14%, vs 15% en 2022), les licenciements pour motif économique (15% vs 13% en 2022) ; les démissions (12% idem 2022) ou ruptures conventionnelles (12% vs 7%)
- A noter que les ruptures de période d'essai ont fortement diminué sur un an (6% vs 18% en 2022).



Annexes : mouvements du personnel – Récapitulatif d'entrées

	CDI	Dont mouvements internes*	CDD	CA	CP	Entrées	Entrées (N-1)	Variation (N/N-1)
I&C	174	44	17	0	0	191	256	-25%
Femmes	62	7	5	0	0	67	79	-15%
Hommes	112	37	12	0	0	124	177	-30%
Ouvriers	70	8	26	36	2	134	159	-16%
Femmes	2	0	3	9	0	14	15	-7%
Hommes	68	8	23	27	2	120	144	-17%
ETDAM	127	42	25	86	13	251	373	-33%
Femmes	35	10	10	33	4	82	100	-18%
Hommes	92	32	15	53	9	169	273	-38%
Entrées	371	91	68	122	15	576	788	-27%

* Mouvements internes: mutations intra-groupes, mobilités, promotions



Annexes : mouvements du personnel – Récapitulatif de sorties

	Fin de contrat (CDD; alternance)	Licenciement – économique	Retraite	Démission	Rupture conventionnelle	Mobilité interne	Autres	Licenciement – personnel	Mutation intra-groupe	Licenciement – inaptitude	Expatriation	Décès	Sorties	Sorties (N-1)	Variation (N/N-1) en %
I&C	13	13	17	38	30	16	21	13	21	1	6	1	190	176	8%
Femmes	4	6	3	18	14	3	6	2	5	1	0	0	62	53	17%
Hommes	9	7	14	20	16	13	15	11	16	0	6	1	128	123	4%
Ouvriers	41	12	8	13	3	15	4	3	0	4	0	1	104	135	-23%
Femmes	8	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	8	16	-50%
Hommes	33	12	8	13	3	15	4	3	0	4	0	1	96	119	-19%
ETDAM	80	63	58	20	37	18	14	11	1	6	0	2	310	314	-1%
Femmes	31	12	7	1	18	4	8	1	1	1	0	0	84	82	2%
Hommes	49	51	51	19	19	14	6	10	0	5	0	2	226	232	-3%
Sorties	134	88	83	71	70	49	39	27	22	11	6	4	604	625	-3%



02

En résumé

EN RESUME

Effectifs : en
légère
augmentation
depuis 2 ans

Mouvements :
une balance
positive des
ouvriers ; stable
côté ingénieurs
/ cadres

Des effectifs en légère hausse (4 356 ; +78 par rapport 2022 ; 94% des effectifs sont en CDI) qui atteignent quasiment le volume de salariés 2020. Une augmentation légèrement plus forte chez les femmes, dont la proportion dans les effectifs est la plus importante depuis la mise en place du baromètre (2008) ; elles représentent 19,8% des effectifs (vs 19,6% en 2022).

- **Selon l'âge et l'ancienneté** : une population relativement vieillissante avec comme en 2022 un âge moyen de 44 ans ; l'ancienneté moyenne est également stable (14 ans en moyenne). 15 % des effectifs ont 57 ans et plus ; les filières Techniques & travaux neufs (24% uniquement des hommes) et GRH (23% dont 16% d'hommes) sont les filières les plus concernées.
- **Selon les filières métiers** : 67% des salariés exercent leur activité dans les cimenteries. 26% des salariés exercent un métier dans la filière Exploitation, suivie par la Maintenance avec 22 %. Parmi les 80% d'hommes, 58% exercent un métier dans la production alors que les femmes sont davantage présentes dans les métiers supports → forte stabilité sur un an. On note toutefois que les femmes de moins de 30 ans sont nettement plus présentes dans les métiers de la maintenance (13% contre 3% tout âge confondu) et de l'informatique (17% contre 6%).
- **Selon le statut** : plus d'un salarié sur deux (54%) bénéficient du statut ETDAM. Alors que le nombre d'ouvriers baissait continuellement depuis 2008, il augmente légèrement sur un an (+16).

Comme en 2022, on observe une balance positive (=plus d'entrées que de sorties) des ouvriers alors que la balance est négative côté ETDAM (plus de sorties que d'entrées). **Côté Ingénieurs/cadres, la balance est stable** (autant d'entrées que de sorties) alors qu'elle était positive ces 2 dernières années.

- **Les entrées** : 82% sont des embauches (tous types de contrats confondus ; vs 84% en 2022), 18% ont été réalisées dans le cadre d'une mutation intragroupe, de promotion ou de mobilité interne. 72 % des entrées concernent des hommes (74% en 2022) et 28% des femmes (26% en 2022). Les filières les plus concernées : Exploitation (20% des entrées, idem 2022) ; Maintenance mécanique (19% des entrées, contre 20% en 2022).
- **Les sorties** : 22% des sorties sont liées à une fin de CDD (incluant les contrats en alternance) (21% en 2022). Les autres motifs de sorties sont principalement : la retraite (14%, vs 15% en 2022), les licenciements pour motif économique (15% vs 13% en 2022) ; les démissions (12% idem 2022) ou ruptures conventionnelles (12% vs 7%). Les salariés de 60 ans et plus représentent 22% des sorties (contre 21% en 2022). Les filières les plus concernées : Exploitation (23%) ; Maintenance mécanique (18%) → si les départs sont compensés dans la maintenance et la plupart des filières, on observe cette année une balance négative en exploitation (- 3pts).





observatoire-competences-industries.fr
