CONCOURS INTERNE POUR LE RECRUTEMENT

DE CONTRÔLEURS DU TRAVAIL

JEUDI 11 DECEMBRE 2003

DE 9 H à 12 H

1ère épreuve : Rédaction d'une note administrative à partir d'un dossier à caractère technique pouvant comporter des éléments chiffrés et permettant de vérifier les qualités d'analyse et de synthèse du candidat (coefficient 4).

SUJET

Pour votre directeur, faites le point sur les difficultés de recrutement (évolution au cours des dernières années – tendances actuelles) et les moyens d'y remédier.

Documents joints : 32 pages

Il est rappelé au candidat que sa copie doit rester anonyme et que les brouillons ne seront pas corrigés

DOCUMENTS

- Le retournement de conjoncture en 2001-2002 :
  Que sont devenues les «difficultés de recrutement» ?..... page 1 à 7
  (document DARES - Mai 2003)

- Les tensions sur le marché du travail en décembre 2002 ..... page 8 à 11
  (document DARES - Avril 2003)

- L'origine des difficultés de recrutement
  (Liaisons sociales)..... page 12

- Difficultés de recrutement de main-d'oeuvre saisonnière en
  agriculture (Lettre du ministre de l'agriculture, de l'alimentation
  de la pêche et des affaires rurales et du ministre des affaires sociales
  du travail et de la solidarité du 23 juin 2003)..... page 13 à 15

- Pérenniser l'emploi saisonnier par la polycompétence
  (Partenariat)..... page 16

- Les arboriculteurs manquent de bras
  (Economique et social)..... page 17

- Les agences sur la piste des chômeurs
  (Economique et social)..... page 18 à 19

- Dossier : Les difficultés de recrutement
  (Diagonales - Décembre-Janvier 2001)..... page 20 à 23

- Enquête : Ces métiers qui vont bientôt manquer de bras
  (Liaisons sociales – octobre 2002)..... page 24 à 31

- Recherche saisonniers désespérément ..... page 32

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

DARES

Mai 2003 - N° 19.2

PREMIÈRES INFORMATIONS
et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LE RETOURNEMENT DE CONJONCTURE EN 2001-2002 :
Que sont devenues les « difficultés de recrutement » ?

Entre mars 2001 et mars 2002, l'emploi diminue dans presque toutes les familles professionnelles de l'industrie, et sa progression ralentit dans la plupart des autres domaines professionnels. Les employeurs ont en grande partie ajusté leurs effectifs en réduisant les embauches et le nombre de personnes en CDD ou en intérim. Ce ralentissement des créations d'emploi, qui alimentent la hausse du chômage, a d'abord concerné les jeunes et les emploi les moins qualifiés.

Entre 1998 et 2001, la croissance forte de l'emploi avait mis au premier plan de l'actualité le thème des difficultés de recrutement. Depuis, le changement de conjoncture a réduit la plupart des tensions. Il a notamment eu raison de celles apparues dans les métiers de l'industrie. De même, après avoir connu d'importantes difficultés de recrutement, le marché du travail de l'informatique est aujourd'hui saturé.

Malgré cette inversion de tendance, le niveau de tension reste élevé pour certains métiers comme ceux de la santé, du BTP et de l'hôtellerie-restauration. Plus qu'à la conjoncture, il est alors souvent lié aux conditions de travail difficiles ou à la précarité des emplois offerts.

L'année 2001 marque un coup d'arrêt à la nette amélioration de l'emploi et du chômage des trois années précédentes.

Entre mars 1998 et mars 2001, 1,2 million d'emplois ont été créés. Parallèlement, le nombre de chômeurs a diminué de près de 800 000. Malgré un niveau de chômage encore important, la proportion d'employeurs du BTP et de l'industrie déclarant des difficultés de recrutement culminait, au premier trimestre 2001, à des niveaux jamais atteints. La confrontation du volume d'offres d'emploi déposées à l'ANPE avec celui des demandes d'emploi (encadré 1) signalait des tensions grandissantes dans de nombreux métiers : certains liés aux nouvelles technologies (informaticiens, techniciens de l'électricité et de l'électronique), d'autres issus de domaines plus traditionnels de l'industrie, du BTP (ouvriers du travail des métaux, de la mécanique, ouvriers des industries de process, maçons) ou encore des métiers des services (employés de la banque et des assurances, métiers de l'hôtellerie-restaura-

Ministère
des affaires sociales,
du travail
et de la solidarité

tion, professions de la santé) *(1)*. À l'été 2001, dans l'ensemble des secteurs, les deux tiers des établissements de plus de 10 salariés déclaraient rencontrer des difficultés de recrutement *(2)*.

En mars 2002, les embauches sont désormais orientées à la baisse tandis que les sorties de l'emploi continuent à augmenter (graphique 1). La contraction du volume des recrutements affecte bien sûr les passages d'un emploi à un autre : plus prudents en cette période d'incertitude, les salariés hésitent à changer d'employeur (graphique 2). L'insertion des jeunes *(3)* et le retour à l'emploi des chômeurs sont également freinés.

Du côté des sorties de l'emploi, la croissance modeste des flux résulte de deux mouvements contradictoires : baisse des sorties vers d'autres emplois mais croissance des sorties vers le chômage et l'inactivité, qui frappent surtout les moins qualifiés et les salariés les plus précaires.

Baisse de l'emploi dans l'industrie, ralentissement dans le tertiaire

Pour la plupart des professions de l'industrie, ce retournement conjoncturel s'est traduit par une baisse de l'emploi (graphique 3). Le recul est sensible pour les métiers de l'industrie de process et de la mécanique qui avaient porté le renouveau du secteur secondaire en créant 250 000

Encadré 1

L'INDICATEUR DE TENSION : LE RATIO OFFRES SUR DEMANDES ENREGISTRÉES

Dans ce document, l'indicateur utilisé pour mesurer les tensions sur le marché du travail rapporte le flux d'offres d'emploi enregistrées à l'ANPE durant les quatre derniers trimestres aux flux de demandes enregistrées sur la même période.

Pour éliminer les variations saisonnières on a ici consolidé les données publiées dans les « Premières informations » trimestrielles en calculant cet indicateur sur l'année qui précède la date d'observation (au lieu des 6 derniers mois).

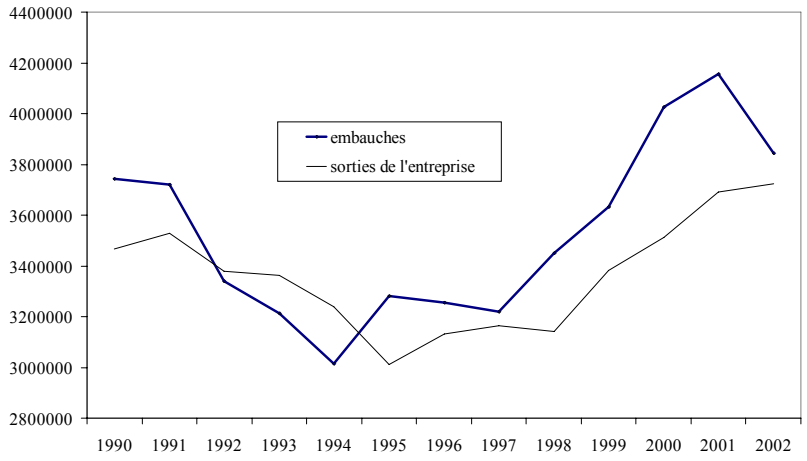
Pour apprécier l'importance de l'offre, on a retenu des flux plutôt que des stocks. En effet, l'ANPE n'identifie pas toujours dans le stock d'offres recensées à une date donnée celles qui ne sont toujours pas pourvues.

Pour le dénominateur, on a choisi de faire figurer, du côté des demandeurs, le flux homologue à celui qui figure au numérateur pour l'offre, à savoir l'ensemble des demandes enregistrées en catégories 1, 2 et 3 pour l'année qui précède la date d'observation.

Certains préfèrent rapporter les flux d'offres enregistrées sur une période au stock de demandeurs en début de période, cette dernière population constituant en quelque sorte la population « potentielle » susceptible de répondre à ces offres.

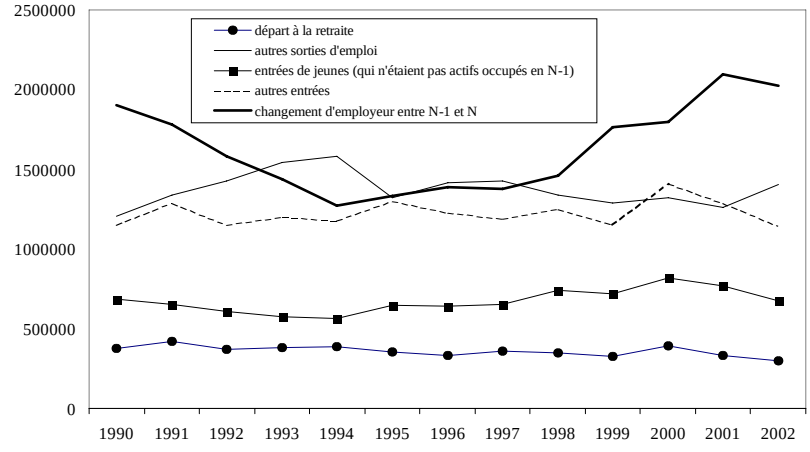
Après analyse, il s'avère que les deux indicateurs ne délivrent pas, au niveau national, des messages très différents ; tout juste peut-on dire que le premier est sans doute plus sensible aux retournements conjoncturels tandis que le second est plus robuste.

Graphique 1
Évolution des embauches et des sorties des entreprises



Source : enquête emploi 1990 à 2002, Insee.

Graphique 2
Évolution des flux d'entrées et des sorties d'emploi en mars de l'année N selon leur origine en mars N-1



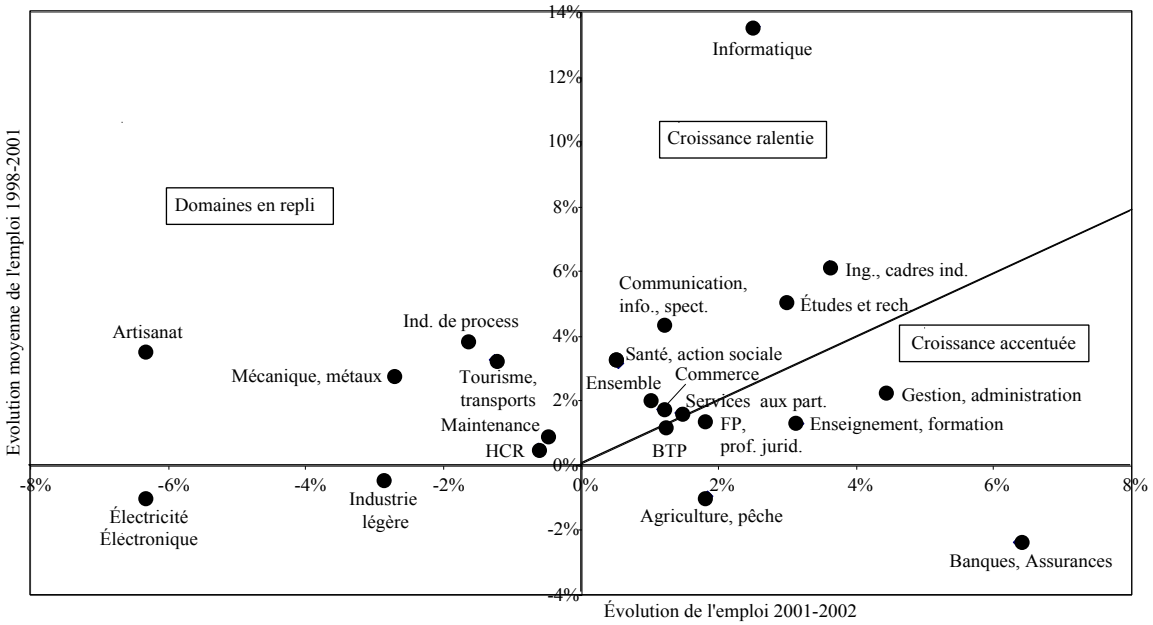
Source : enquête emploi 1990 à 2002, Insee.

(1) - Voir les Premières Informations *publiées chaque trimestre sur « Les Tensions du Marché du Travail », en particulier celles concernant l'année 2000.*

(2) - Voir Michel Amar, Xavier Viney : « Les difficultés de recrutement à l'été 2001 », Premières Synthèses*, juin 2002- n° 23.2.*

(3) - Voir en particulier Claude Minni, Pascale Poulet-Coulibando : « Coup de frein à l'insertion professionnelle des jeunes en 2002 », Premières Synthèses*, février 2003- n° 07.1.*

Graphique 3
L'emploi est en repli dans la plupart des domaines professionnels de l'industrie et sa croissance est souvent ralentie dans ceux du tertiaire



Note : évolution de l'emploi réparti par domaines professionnels.
Source : Enquêtes emploi 1998 à 2002, Insee.

emplois entre 1998 et 2001. Le repli depuis 1999 des métiers de l'électricité et de l'électronique s'accélère avec la crise qui secoue le secteur des nouvelles technologies de l'information et des télécommunications. Après trois années de répit, le déclin des industries légères (textile, habillement, bois, etc.) se poursuit. Au final, seul résiste dans l'industrie l'emploi des cadres et des ingénieurs, dont les recrutements continuent de progresser alors que les embauches d'ouvriers et de techniciens se réduisent.

Dans les services, l'emploi progresse encore mais à un rythme très ralenti. Ce coup de frein est particulièrement net pour les métiers de l'informatique. De 1998 à 2002, l'emploi y avait crû au rythme annuel moyen de 14 %, soit au total 140 000 emplois nouveaux sur la période. Entre 2001 et 2002, sa croissance est inférieure à 3 %. La santé, l'action sociale, culturelle et sportive ainsi que le transport et le tourisme, secteurs également fortement créateurs d'emploi dans la période antérieure, sont eux aussi en repli.

La banque et l'assurance font exception. L'emploi y progresse fortement alors qu'à la fin des années quatre-vingt-dix les fusions avaient entraîné dans ces deux secteurs des réductions d'effectifs. Si, ponctuellement, le passage à l'euro a stimulé les embauches, ils doivent surtout cette croissance à une pyramide des âges particulièrement déséquilibrée. Un tiers de leur personnel est âgé de plus de 50 ans. Pour combler les départs en retraite, les embauches devraient donc rester soutenues. L'emploi reste aussi bien orienté dans les métiers de la gestion dont une partie a également bénéficié de « l'effet euro » (notamment les comptables).

Recul de l'emploi non qualifié dans tous les secteurs

L'emploi non qualifié, souvent occupé par des personnes sur contrats de courte durée ou en début de carrière, subit le plus fortement le repli de la conjoncture (tableau 1). Les employeurs ont en grande partie ajusté leurs effectifs en réduisant les embauches et le volume des CDD ou de l'intérim. Ainsi, le nombre d'intérimaires recule de 90 000 entre 2001 et 2002 après avoir crû de 200 000 personnes entre 1998 et 2001*(4)*.

Le contrecoup pour l'emploi non qualifié, qui avait augmenté de 4,6 % par an entre 1998 et 2001, est sensible dans l'industrie (-4,5 %) et particulièrement pour les moins de 30 ans (-11,5 %). À l'opposé, la présence des jeunes se renforce sur les postes d'encadrement : aujourd'hui 18 % des professions intermédiaires ou de cadres de l'industrie ont moins de 30 ans, contre 14 % en 1998.

(4) - Dans cet article, comme dans toutes les publications de la DARES traitant des tensions sur le marché du travail, l'intérim est classé dans les domaines et les familles professionnelles en fonction de la profession exercée dans le secteur où est effectuée la mission d'intérim.

Dans le BTP, l'emploi des ouvriers qualifiés progresse encore, alors que celui des professions intermédiaires et des cadres marque un coup d'arrêt. Pour les ouvriers non qualifiés, il baisse en revanche pour la deuxième année consécutive et s'établit à son plus bas niveau depuis 1994.

Dans les services, la croissance de l'emploi des cadres et des professions intermédiaires ne s'est pas infléchie grâce à la bonne tenue des métiers de la banque, des assurances et de la gestion, des cadres et représentants commerciaux et des formateurs recruteurs. L'emploi des moins de 30 ans a subi le contrecoup de la baisse des embauches de jeunes débutants dans les métiers de l'informatique. Après s'être fortement développé dans le tertiaire (+ 730 000 emplois entre 1992 et 2001), pour la première fois depuis dix ans l'emploi non qualifié n'y progresse plus. Il se maintient dans la garde d'enfant et l'aide à domicile mais baisse dans la manutention et la grande distribution.

Tableau 1
Recul de l'emploi non qualifié

En pourcentage

	Effectifs 2002 (en milliers)	Évolution de l'emploi entre 2001 et 2002		Évolution moyenne de l'emploi entre 1998 et 2001	
		Total	Moins de 30 ans	Total	Moins de 30 ans
Non-salariés	**2 576**	**-0,3**	**-9,5**	**-2,4**	**-7,1**
BTP	**1 325**	**0,8**	**2,9**	**2,2**	**2,0**
Ouvriers non qualifiés	278	**-2,2**	4,8	**0,0**	-2,3
Ouvriers qualifiés	762	**2,8**	3,6	**2,0**	4,5
Cadre et PI	285	**-1,1**	-4,2	**5,0**	6,2
Industrie	**4 128**	**-2,5**	**-5,7**	**2,7**	**4,3**
Ouvriers non qualifiés	1 074	**-4,5**	-11,5	**4,6**	3,5
Ouvriers qualifiés	1 852	**-3,5**	-6,4	**2,1**	2,8
Cadre et PI	1 202	**1,0**	6,5	**1,8**	9,0
Tertiaire	**15 913**	**1,8**	**-1,0**	**2,4**	**1,7**
Employés et ouvriers non qualifiés	3 583	**-1,1**	-5,1	**2,8**	0,5
Employés et ouvriers qualifiés	5 665	**1,6**	0,5	**1,0**	-0,9
Cadre et PI	6 665	**3,7**	0,1	**3,4**	6,2
Total	**23 942**	**0,8**	**-2,0**	**1,9**	**1,9**

Champ : actifs occupés au sens du BIT.

Source : Enquêtes emploi 1998 à 2002, Insee.

Tableau 2
Le nombre de demandeurs d'emploi augmente surtout pour les métiers industriels et pour les moins de 30 ans

En pourcentage

	Effectif fin mars 2002 (en milliers)	Évolution des DEFM 1+6 entre …			
		Mars 2001 et mars 2002			Mars 2000 et mars 2001
		Total	Moins de 30 ans	30 ans et plus	Total
BTP	**202**	**3**	**6**	**1**	**-19**
Ouvriers non qualifiés	72	**1**	3	0	**-15**
Ouvriers qualifiés	107	**3**	10	0	**-22**
Cadres et PI	23	**8**	13	6	**-16**
Industrie	**431**	**12**	**19**	**9**	**-15**
Ouvriers non qualifiés	134	**17**	23	14	**-8**
Ouvriers qualifiés	200	**7**	13	5	**-19**
Cadres et PI	97	**19**	25	15	**-16**
Tertiaire	**1 926**	**3**	**4**	**2**	**-13**
Employés et ouvriers non qualifiés	627	**-4**	-4	-4	**-15**
Employés et ouvriers qualifiés	706	**1**	1	0	**-14**
Cadres et PI	593	**14**	19	11	**-10**
Total	**2 641**	**4**	**6**	**3**	**-14**

Champ : DEFM 1 et 6.

Source : ANPE.

Le retournement conjoncturel se répercute sur les demandes d'emploi pour les métiers industriels et les postes très qualifiés

Depuis l'été 2001 le chômage progresse à nouveau sous l'effet d'un afflux de nouveaux demandeurs d'emploi. C'est particulièrement vrai pour les actifs de moins de 30 ans : ils sont les premiers concernés par la contraction du marché du travail qui augmente les délais d'attente des sortants du système éducatif. De même, entre mars 2001 et mars 2002, le nombre de demandes d'emploi repart à la hausse dans les domaines du BTP, de l'industrie et des services (tableau 2) *(5)*.

Les métiers de l'industrie connaissent le retournement le plus net. Les demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE y augmentent de 12 % entre mars 2001 et mars 2002, alors qu'elles reculaient encore de 15 % entre mars 2000 et mars 2001. La progression est sensible pour les métiers non qualifiés (+17 %) où le chômage de longue durée repart à la hausse.

Dans tous les domaines professionnels, la hausse des demandes d'emploi de cadres et de professions intermédiaires dépasse celle des employés et des ouvriers. Cela tient pour partie au fait que les effectifs initiaux de demandeurs étaient faibles, le risque de chômage restant peu élevé à ces niveaux de qualification. Alors que le taux chômage global au sens du BIT progresse de 8,8 % à 8,9 % entre mars 2001 et mars

(5) - Les demandeurs d'emploi sont ici répartis selon le métier qu'ils recherchent, mais ce métier ne correspond pas forcément à celui qu'ils ont pu exercer auparavant. Le lien avec l'évolution sectorielle de l'emploi n'est donc pas mécanique.

2002, celui des cadres passe de 3,1 à 3,8 %, celui des professions intermédiaires de 4,7 à 5,4 %.

Stabilité des offres d'emploi mais augmentation de la part des contrats courts

Le flux total d'offres d'emploi déposées à l'ANPE par les employeurs a diminué du début 2001 jusqu'en mars 2002, pour se stabiliser depuis (graphique 4). Cette réduction de la quantité des offres s'accompagne d'une modification de leur qualité. Dans un premier temps, ce sont les offres sur contrats courts, les plus faciles à réguler en fonction de la conjoncture, qui diminuent : aussi, la part de l'offre stable poursuit-elle sa progression jusqu'en juin 2001 (graphique 5). Mais, par la suite, elle se détériore très nettement. En septembre 2002, la part des offres d'emploi de plus de 6 mois est à son plus bas niveau depuis décembre 1997.

Dans l'industrie, les tensions retrouvent leur niveau de début 1998

Sous le double effet de la baisse de l'emploi et de la hausse du chômage, les tensions se sont réduites fortement dans la plupart des domaines professionnels de l'industrie. Le rapport entre offres et demandes d'emploi dans l'industrie retrouve, au troisième trimestre 2002, un niveau proche de celui du début 1998, après être passé par un maximum en décembre 2000 (graphique 6).

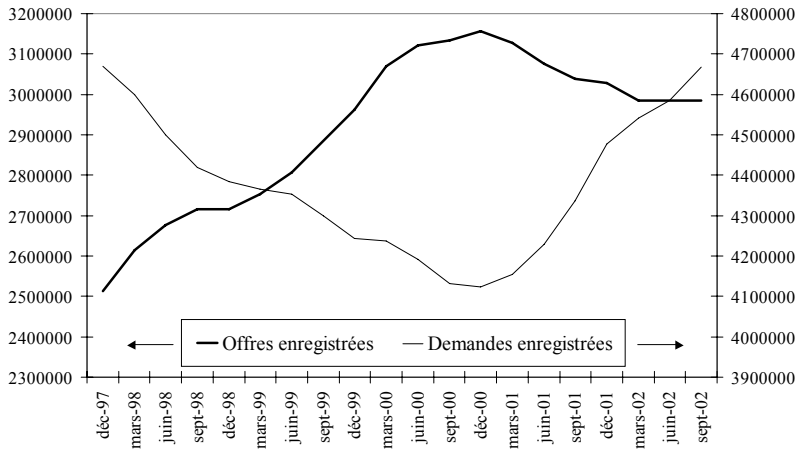
Selon les enquêtes de conjoncture de l'INSEE, la proportion d'employeurs déclarant des difficultés de recrutement dans l'industrie suit une trajectoire presque parallèle à notre indicateur de tension : après son record de mars 2001, elle rejoint au premier trimestre 2003 le niveau observé en début de cycle, au premier trimestre 1998.

Cette détente est particulièrement importante dans l'électricité et l'électronique, déjà peu dynamiques et de surcroît affectées par la crise des télécommunications, mais aussi dans des domaines plus traditionnels comme la mécanique, la métallurgie et la maintenance industrielle. Cependant, des tensions persistent parfois : en septembre 2002, c'est dans l'industrie de process qu'elles demeurent les plus élevées, pour des raisons cette fois structurelles. De nombreux contrats de travail de courte durée y gonflent les stocks d'offres d'emplois : d'avril à septembre 2002, les contrats de plus de 6 mois représentaient moins de 25 % des offres d'emploi enregistrées à l'ANPE, contre près de 40 % dans l'ensemble des domaines industriels.

Malgré une forte réduction, des tensions persistent dans le BTP

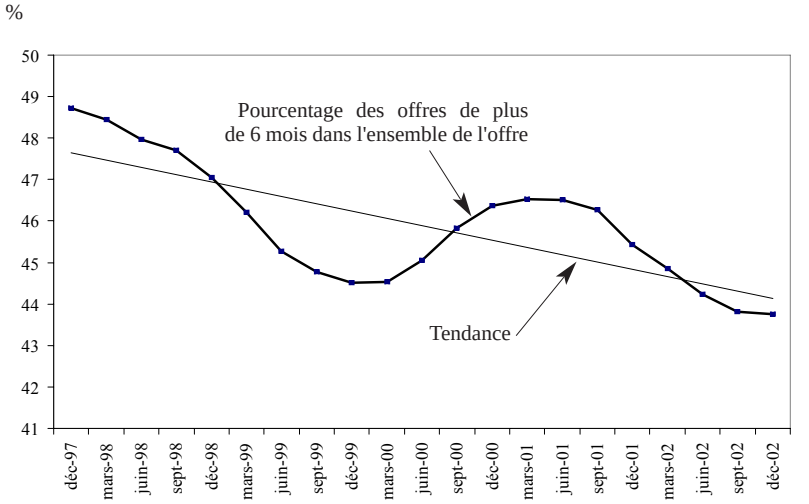
Dans le BTP, les tensions ont également suivi l'évolution conjoncturelle, avec une augmentation particulièrement forte en

Graphique 4
Évolution des flux annuels glissants d'offres et de demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE



Source : ANPE-DARES, fichiers du marché du travail (offres déposées à l'ANPE et demandes enregistrées).

Graphique 5
La part des contrats de plus de 6 mois dans l'offre enregistrée est au plus bas



Source : ANPE-DARES, fichiers du marché du travail (offres déposées à l'ANPE).

phase ascendante du cycle. Malgré la détente qui a suivi, elles restent plus élevées en 2002 qu'au début 1998. Ceci est également confirmé par les enquêtes de conjoncture de l'INSEE : au troisième trimestre 2002, 80 % des employeurs du bâtiment déclarent encore des difficultés de recrutement *(6)*. Après avoir nettement baissé en 2001, les offres d'emploi du domaine se stabilisent, et repartent même légèrement à la hausse au troisième trimestre. Pour partie, les tensions ont dans la construction un caractère structurel lié à des conditions de travail qui rendent ces professions peu « attractives ». Ainsi, même si elles se sont légèrement accrues en 2002, les demandes d'emploi pour des métiers du BTP restent très inférieures au flux observé au cours des années 1997 et 1998 (-20 %).

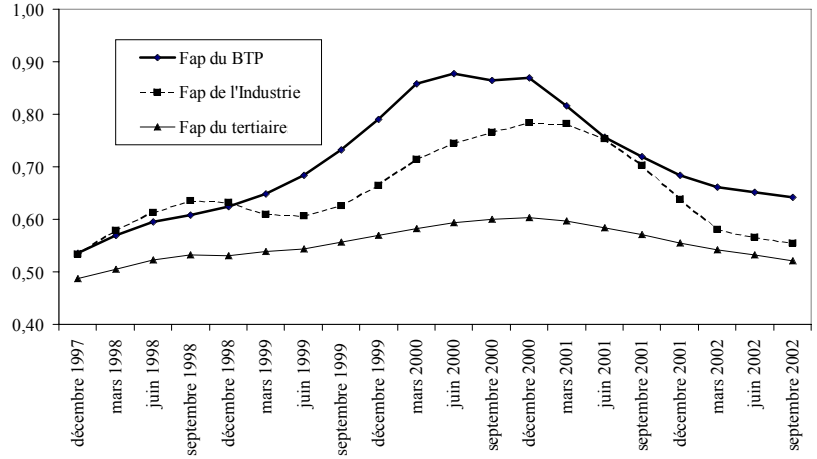
Des situations plus contrastées dans les métiers du tertiaire

Dans le tertiaire, les situations sont beaucoup plus hétérogènes que dans l'industrie. La montée des tensions a été plus régulière pendant la période 1998-2000, et leur baisse moins brutale ensuite. De façon structurelle, les professions du tertiaire sont moins liées au cycle d'activité et les frontières entre les métiers sont parfois plus perméables, ce qui facilite les ajustements de main-d'œuvre lorsque des tensions apparaissent. Les principales familles professionnelles du tertiaire, celles des métiers des services aux particuliers, du commerce et de l'administration des entreprises et de la gestion ont, ainsi, été très peu affectées par le changement de conjoncture (graphique 7).

À l'opposé, la baisse des tensions est spectaculaire dans l'informatique (graphique 7). Elle résulte à la fois de la forte baisse des offres d'emploi et d'une mon-

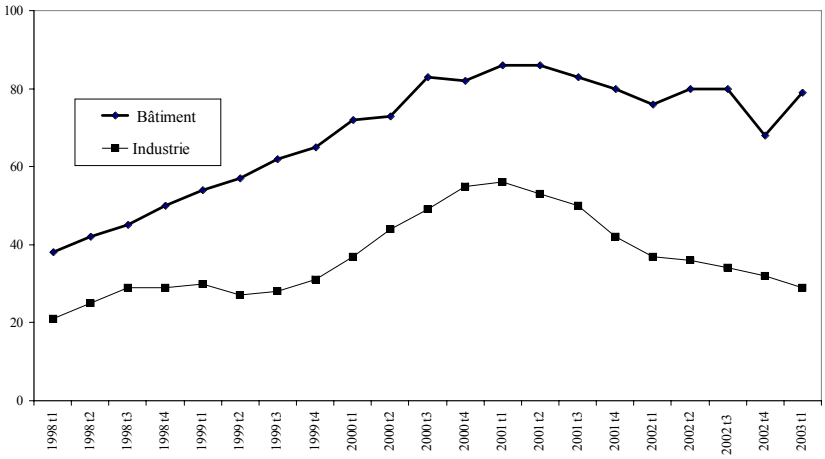
Graphique 6

a - Évolution du ratio offres sur demandes enregistrées dans le BTP, l'industrie et le tertiaire



Note : Fap = Familles professionnelles.
Source : ANPE-DARES.

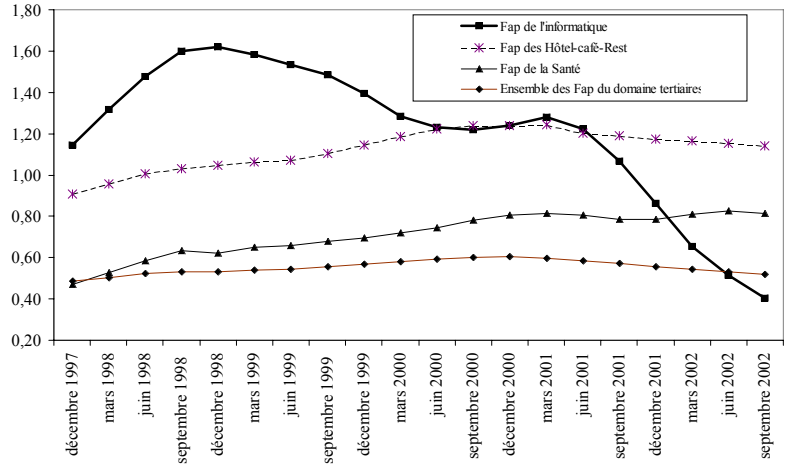
b -Évolution du pourcentage d'employeurs déclarant des difficultés de recrutement dans le BTP et industrie



Source : enquêtes de conjoncture de l'INSEE.

Graphique 7

Évolution du ratio offres sur demandes enregistrées pour l'informatique, la santé, hôtels- cafés-restaurants et l'ensemble des professions tertiaires



Note : Fap = Familles professionnelles.
Source : ANPE-DARES.

Encadré 2

LES FAMILLES PROFESSIONNELLES

L'approche métier a été adoptée pour analyser la rencontre entre offreurs et demandeurs d'emploi. L'INSEE utilise dans ses enquêtes la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (la PCS). L'ANPE a recours à une autre nomenclature plus opérationnelle, fondée sur une définition des métiers en termes de compétence, le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (le ROME), qui lui permet de classer les offres et les demandes d'emploi. Pour pouvoir simultanément comparer et analyser les données par métier de l'emploi et du chômage, la DARES a créé une nomenclature passerelle entre la PCS et le ROME, les familles professionnelles (FAP). Les métiers y sont regroupés en familles professionnelles (au nombre de 84), elles-mêmes rassemblées en grands domaines professionnels (au nombre de 22), comme la construction, la mécanique ou l'informatique.

Une présentation détaillée des FAP est disponible sur le site internet du commissariat général au plan (www. plan. gouv. fr, à la rubrique « prospective des métiers et des qualifications »).

tée des demandes. Ce domaine fait ainsi figure de précurseur : à la hausse comme à la baisse, les tensions y ont réagi nettement plus tôt que dans la plupart des autres domaines.

D'autres domaines du tertiaire font face à des tensions au caractère plus structurel. C'est le cas de la santé où les difficultés de recrutement ont régulièrement progressé de 1997 à 2000 et se maintiennent ensuite à un niveau très élevé (graphique 7). Elles affectent la quasi-totalité des professions du domaine. De même, elles restent très importantes pour les professions de l'hôtellerie - restauration. Elles sont liées aux conditions de travail peu attractives, mais aussi à une gestion de l'emploi rendue difficile par la forte saisonnalité des activités.

Olivier CHARDON,
Xavier VINEY (DARES).

(6) - Cette proportion baisse de 80 % au troisième trimestre 2002 à 68 % au quatrième trimestre, puis remonte à 79 % au premier trimestre 2003. Pour l'industrie, elle atteint successivement 34, 32 et 29 %.

Bibliographie

Amar M., Viney X. (2000) : « Recruter en 1999, des difficultés plus ou moins vives suivant les métiers recherchés », *Premières Synthèses,* DARES, n° 22.1.

Desvé C., Laurençon M.-F. (2001) : « les Difficultés de recrutement, dossier documentaire » collection « Les essentiels » des Cahiers de l'observatoire de l'ANPE.

Micheau J., Delvaux G., Zanda J.-L., Prokovas N. (2001) : « Les difficultés de recrutement : tensions et réajustements sur le marché du travail », collection « Les essentiels » des Cahiers de l'observatoire de l'ANPE.

Amar M., Viney X. (2001) : « Les tensions sur le marché du travail en 2000 », *Premières Synthèses,* DARES n° 22.1.

Lainé F. (2001) : « La dimension régionale des difficultés de recrutement : situation en juin 2000 » *Premières Synthèses,* DARES, n° 43.1.

Chardon O. (2002) : « La qualification des employés », Document de travail INSEE, n°F0202.

Amar M., Viney X. (2001) : « Les difficultés de recrutement à l'été 2001 » *Premières Synthèses,* DARES, n° 23.2.

Aerts A.-T. et Bigot J.-F. (2002) : « Enquête sur l'emploi de mars 2002 : chômage et emploi en baisse », *Insee première,* n° 857.

Commissariat général du plan : « Entre chômage et difficultés de recrutement : se souvenir pour prévoir », collection Qualification et Prospective, *La Documentation française,* décembre 2002.

Hatot C. (2003) : « Les anticipations des entreprises pour 2003 », collection « Les essentiels » des Cahiers de l'observatoire de l'ANPE.

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André Citroën Paris 75902 Paris Cedex 1507 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.
Abonnements : *La Documentation Française,* 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - http://www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

Direction des études
et des statistiques

Direction de l'animation de la recherche,
des études et des statistiques

DARES

Avril 2003 - N° 17.1

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES

LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL EN DÉCEMBRE 2002*

Au deuxième semestre 2002, comme depuis deux ans déjà, les tensions se réduisent sur le marché du travail. Cette baisse résulte à la fois d'une diminution des offres (-3 % par rapport au 2ème semestre 2001) et d'une augmentation des flux de demandes (+6% entre les 2èmes semestres 2001 et 2002). C'est dans les domaines professionnels très qualifiés que la baisse du potentiel d'embauche est la plus importante : **informatique, recherche. La banque et les assurances**, qui restaient tendues en début d'année, connaissent désormais des problèmes de restructuration. Enfin, le poids de la conjoncture se ressent également dans les domaines comme **la communication, la gestion administration des entreprises et les transports.**

À l'inverse, dans l'industrie, où les tensions s'étaient très fortement réduites en début d'année, la situation semble cette fois se stabiliser, à l'exception toutefois des domaines de **la maintenance et des industrie légères**, secteurs pour lesquels la baisse se poursuit.

Les résultats par grands domaines professionnels *	Emploi en septembre 2002 (en milliers)	Taux de demandes d'emploi en septembre 2002 (en %)	Évolution du stock de demandes d'emploi des catégories 1, 2 et 3 entre déc. 2001 et déc. 2002 (en %)	Taux d'écoulement sur 1 an des DEFM en déc. 2002 (en %)	Évolution des offres d'emploi enregistrées entre juillet 2002 et déc. 2002 par rapport à celles enregistrées sur la même période 1 an auparavant (en %)	Part des CDI et des CDD de plus de 6 mois dans les offres d'emploi enregistrées de juillet 2002 à déc. 2002 (en %)	Offres enregistrées sur demandes enregistrées	
							Juillet 2001 à déc. 2001	Juillet 2002 à déc. 2002
Agriculture, marine, pêche	457	15	5	60	-1	7	2,1	1,9
Bâtiment, travaux publics	1 608	11	5	64	0	45	0,6	0,5
Électricité, électronique	277	9	6	62	2	34	0,5	0,5
Mécanique, travail des métaux	1 271	10	5	63	4	41	0,5	0,5
Industries de process	1 107	8	6	60	2	26	0,6	0,6
Industries légères (bois, indust. graphiques)	464	15	-4	58	-8	45	0,4	0,3
Maintenance	620	10	13	62	-12	57	0,5	0,4
Ingénieurs et cadres de l'industrie	153	11	19	56	-9	75	0,3	0,3
Tourisme et transports	1 817	13	7	60	-2	40	0,6	0,5
Gestion, administration	2 554	15	5	59	-8	48	0,4	0,4
Informatique	451	9	67	52	-33	77	0,6	0,3
Études et recherche	267	6	26	57	-13	82	0,2	0,1
Banques et assurances	584	4	24	59	-36	71	0,9	0,5
Commerce	2 311	16	4	61	4	52	0,5	0,5
Hôtellerie, restauration, alimentation	805	16	-1	66	-3	54	0,9	0,9
Serv. aux particuliers (empl. familiaux, sécurité,...)	2 607	16	-2	58	-2	52	0,5	0,4
Communication, information, spectacles	368	33	12	50	-8	14	0,5	0,4
Santé, action sociale, culturelle et sportive	1 657	7	8	63	-1	61	0,6	0,5
Ensemble	**19 376**	**13**	**5**	**60**	**-3**	**43**	**0,58**	**0,53**

** - Se reporter en page 4 pour la définition des indicateurs retenus dans ce tableau et des nomenclatures de métier utilisées. Les indicateurs des colonne 4 à 8 du tableau sont essentiellement construits à partir des flux. Ils ne disent rien sur les conditions concrètes de recrutement rencontrées par les acteurs.*

Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité

Les résultats par famille professionnelle * Primaire - Secondaire	Emploi en septembre 2002 (en milliers)	Taux de demandes d'emploi en septembre 2002 (en %)	Évolution du stock de demandes d'emploi des catégories 1, 2 et 3 entre déc. 2001 et déc. 2002 (en %)	Taux d'écoulement sur 1 an des DEFM en déc. 2002 (en %)	Évolution des offres d'emploi enregistrées entre juillet 2002 et déc. 2002 par rapport à celles enregistrées sur la même période 1 an auparavant (en %)	Part des CDI et des CDD de plus de 6 mois dans les offres d'emploi enregistrées de juillet 2002 à déc. 2002 (en %)	Offres enregistrées sur demandes enregistrées	
							Juillet 2001 à Déc. 2001	Juillet 2002 à Déc. 2002
Agriculture, marine, pêche								
Maraîchers, jardiniers	335	17	4	60	-1	6	2,5	2,3
Techniciens et cadres de l'agriculture	76	11	6	64	-25	77	0,2	0,1
Marins, pêcheurs	46	7	6	65	-1	19	0,8	0,7
Bâtiment, travaux publics								
Ouvriers non qualifiés du gros œuvre du bâtiment	159	20	0	66	-9	39	0,6	0,5
Ouvriers qualifiés des travaux publics	109	5	-2	60	-3	38	0,8	0,7
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	324	8	3	64	2	48	0,7	0,7
Ouvriers non qualifiés du bâtiment, second œuvre	120	20	5	65	-4	44	0,5	0,4
Ouvriers qualifiés du bâtiment, second œuvre	524	11	7	64	4	42	0,6	0,6
Conducteurs d'engins du bâtiment et des travaux publics	46	15	27	60	3	35	0,6	0,5
Techniciens du bâtiment et des travaux publics	139	9	5	63	10	60	0,5	0,5
Cadres du bâtiment et des travaux publics	186	6	11	60	14	76	0,3	0,3
Électricité, électronique								
Ouvriers non qualifiés de l'électricité et de l'électronique	61	9	-1	62	36	14	0,4	0,5
Ouvriers qualifiés de l'électricité et de l'électronique	82	16	6	60	-6	34	0,5	0,5
Techniciens, agents de maîtrise de l'électricité	134	4	14	64	-4	53	0,5	0,5
Mécanique, travail des métaux								
Ouvriers non qualifiés travaillant par enlèvement de métal	60	29	-6	64	1	32	0,3	0,4
Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal	167	9	9	62	3	39	0,5	0,5
Ouvriers qualifiés travaillant par formatage de métal	133	7	4	65	6	34	0,7	0,7
Ouvriers non qualifiés de la mécanique	203	10	9	61	28	32	0,4	0,5
Ouvriers qualifiés de la mécanique	240	10	10	60	7	29	0,6	0,6
Ouvriers de la réparation automobile	224	11	2	68	-9	64	0,5	0,4
Techniciens, agents de maîtrise des industries mécanique	243	4	17	63	10	54	0,5	0,5
Industries de process								
Ouvriers non qualifiés des industries de process	371	14	5	59	2	16	0,7	0,7
Ouvriers qualifiés des industries de process	440	4	6	60	-1	43	0,7	0,7
Techniciens, agents de maîtrise des industries de process	295	3	5	65	6	62	0,3	0,3
Industrie légères (bois, industries graphiques)								
Ouvriers non qualifiés du textile et du cuir	62	21	-8	57	-6	33	0,3	0,3
Ouvriers qualifiés du textile et du cuir	124	21	-9	55	-9	45	0,3	0,3
Ouvriers non qualifiés du bois	39	3	-2	60	-5	39	1,4	1,4
Ouvriers qualifiés du bois	71	16	9	65	-9	49	0,5	0,4
Ouvriers des industries graphiques	98	10	0	57	-8	52	0,4	0,4
Tech., agents de maîtrise des ind. légères et graphiques	69	6	7	56	-10	68	0,3	0,3
Maintenance								
Ouvriers qualifiés de la maintenance	352	7	3	62	-7	48	0,5	0,5
Techniciens, agents de maîtrise de la maintenance	268	13	21	62	-15	63	0,5	0,4
Ingénieurs et cadres de l'industrie								
Ingénieurs et cadres techniques de l'industrie	153	11	19	56	-9	75	0,4	0,3
Tourisme et transports								
Ouvriers non qualifiés de la manutention	392	17	0	63	-2	22	0,5	0,5
Ouvriers qualifiés de la manutention	401	15	6	59	-7	33	0,5	0,5
Conducteurs d'engins de traction et de levage	46	4	12	67	8	26	0,8	0,8
Conducteurs de véhicules	697	12	14	60	-3	53	0,7	0,6
Agents d'exploitation des transports	102	7	24	59	2	65	0,5	0,5
Agents adm. et commerciaux du tourisme et des transports	132	13	7	62	33	64	0,2	0,3
Cadres des transports et navigants de l'aviation	47	8	18	53	-3	71	0,2	0,2

** - Se reporter en page 4 pour la définition des indicateurs retenus dans ce tableau et des nomenclatures de métiers utilisées.*

Les résultats par famille professionnelle * (suite) Tertiaire	Emploi en septembre 2002 (en milliers)	Taux de demandes d'emploi en septembre 2002 (en %)	Évolution du stock de demandes d'emploi des catégories 1, 2 et 3 entre déc. 2001 et déc. 2002 (en %)	Taux d'écoulement sur 1 an des DEFM en déc. 2002 (en %)	Évolution des offres d'emploi enregistrées entre juillet 2002 et déc. 2002 par rapport à celles enregistrées sur la même période 1 an auparavant (en %)	Part des CDI et des CDD de plus de 6 mois dans les offres d'emploi enregistrées de juillet 2002 à déc. 2002 (en %)	Offres enregistrées sur demandes enregistrées	
							Juillet 2001 à déc. 2001	Juillet 2002 à déc. 2002
Gestion, administration								
Secrétaires	676	21	2	60	-9	58	0,3	0,3
Comptables	420	3	3	62	-25	57	0,7	0,6
Employés administratifs d'entreprises	608	21	0	58	-6	35	0,6	0,5
Secrétaires de direction	76	33	13	60	-8	65	0,2	0,2
Tech. des services administratifs, comptables et financiers	313	3	8	62	-27	63	0,5	0,4
Cadres administratifs, comptables et financiers	461	9	30	55	11	70	0,3	0,3
Informatique								
Informaticiens	451	9	67	52	-33	77	0,6	0,3
Études et recherche								
Personnels d'études et de recherche	267	6	26	57	-13	82	0,2	0,1
Banques et assurances								
Employés et techniciens de la banque	236	5	31	62	-56	69	1,0	0,4
Employés et techniciens des assurances	171	3	10	59	1	70	1,1	1,0
Cadres de la banque et des assurances	177	3	27	51	-11	79	0,4	0,3
Commerce								
Caissiers, employés de libre service	282	23	1	63	2	27	1,0	0,9
Vendeurs	809	19	-1	63	2	55	0,4	0,4
Représentants	491	10	7	60	12	89	0,6	0,6
Maîtrise des magasins et intermédiaires du commerce	336	3	9	61	-12	76	0,7	0,6
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	393	19	21	53	12	84	0,2	0,2
Hôtellerie, restauration, alimentation								
Bouchers, charcutiers, boulangers	230	6	-1	70	-10	70	1,0	0,9
Cuisiniers	215	16	1	66	4	54	0,9	0,9
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	361	22	-1	66	-4	52	0,9	0,9
Services aux particuliers								
Coiffeurs, esthéticiens	180	11	5	65	6	79	0,5	0,5
Employés de maison	271	33	-5	57	32	54	0,3	0,4
Assistants maternels	679	12	1	59	-3	70	0,2	0,2
Agents de gardiennage et de sécurité	224	20	7	57	-15	64	1,0	0,7
Agents d'entretien	1086	15	-5	59	-7	38	0,6	0,5
Employés des services divers	167	3	-1	57	-15	64	1,4	1,2
Communication, information, spectacles								
Profes. de la communication et de la documentation	169	20	16	54	-10	61	0,2	0,1
Professionnels des arts et des spectacles	199	42	11	49	-8	10	0,6	0,6
Santé, action sociale, culturelle et sportive								
Aides-soignants	411	2	19	68	14	62	0,7	0,7
Infirmiers, sages-femmes	434	1	28	68	13	67	1,2	1,1
Professions para-médicales	266	6	5	61	3	72	0,4	0,5
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	546	13	7	63	-6	58	0,6	0,5
Enseignement, formation								
Formateurs, recruteurs	175	13	16	53	0	64	0,5	0,5

** - Se reporter en page 4 pour la définition des indicateurs retenus dans ce tableau et des nomenclatures de métiers utilisées.*

Définitions des nomenclatures, des sources et des indicateurs

Les familles professionnelles

L'approche métier a été adoptée pour analyser la rencontre entre offreurs et demandeurs d'emploi. L'INSEE utilise dans ses enquêtes la nomenclature des professions et catégories socioprofessionnelles (la PCS). L'ANPE a recours à une autre nomenclature plus opérationnelle, fondée sur une définition des métiers en termes de compétence, le répertoire opérationnel des métiers et des emplois (le ROME), qui lui permet de classer les offres et les demandes d'emploi. Pour pouvoir simultanément comparer et analyser les données par métier de l'emploi et du chômage, la DARES a créé une nomenclature passerelle entre la PCS et le ROME, les familles professionnelles (FAP). Les métiers y sont regroupés en famille professionnelle (au nombre de 84), elles-mêmes rassemblées en grands domaines professionnels (au nombre de 22), comme la construction, la mécanique ou l'informatique.

Quelques familles professionnelles ne sont pas prises en compte ici, en particulier celles qui relèvent principalement de la fonction publique et celles constituées essentiellement de professions libérales ou de travailleurs indépendants. Elles se répartissent dans quatre domaines et douze familles professionnelles. C'est pourquoi l'emploi total du tableau 1 est sensiblement différent de la population active occupée qui était de 23,8 millions de personnes en mars 2001.

Les sources

• L'enquête Emploi de l'INSEE

L'enquête Emploi est réalisée, chaque année, par l'INSEE, en principe en mars, auprès d'un échantillon de 75 000 ménages. La population visée est celle des individus de 15 ans ou plus, appartenant ou rattachés à des ménages ordinaires.

• Les données du marché du travail (DEFM et offres d'emploi)

Sous-produit de la gestion administrative de la liste des demandeurs d'emploi, l'agence comptabilise les demandes d'emploi et les offres d'emploi en flux (enregistrées ou sorties au cours d'une période) et en stock (en fin de mois).
Pour les demandeurs d'emploi en fin de mois (DEFM, données en stock), on a retenu l'ensemble des catégories 1, 2 et 3. La catégorie 1 regroupe les personnes inscrites à l'ANPE disponibles, déclarant être à la recherche d'un emploi à temps plein et à durée indéterminée et n'ayant pas exercé une activité de plus de 78 heures dans le mois. Les catégories 2 et 3 regroupent les demandeurs ayant les mêmes caractéristiques que les précédents sauf qu'ils recherchent un emploi à temps partiel ou un emploi à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

Les indicateurs

• Emploi : il s'agit des personnes en emploi (apprentissage inclus) en septembre dont l'effectif a été estimé à partir de la situation au moment de la dernière enquête Emploi (mars 2002) et actualisé par l'évolution de l'emploi observé au deuxième et troisième trimestre 2002 (1).

• Taux de demande d'emploi : DEFM*100/(Emploi + DEFM). Cet indicateur permet d'apprécier le niveau de chômage de la famille professionnelle considérée.

• Taux d'évolution des demandes : c'est le taux d'évolution sur 12 mois du nombre de demandeurs d'emploi des catégories 1, 2 et 3.

• Taux d'écoulement des demandes : cet indicateur est le complément à 100 du ratio qui rapporte les demandes d'emploi présentes à la fin du trimestre aux demandes d'emploi de la fin du même trimestre de l'année antérieure additionnées des demandes d'emploi enregistrées dans l'année : [1-(DEFM (T)/(DEFM (T-4)+Demandes d'emploi enregistrées entre (T-4) et T))]*100.
Une valeur élevée de cet indicateur indique qu'une forte proportion des demandes présentes 12 mois auparavant ou entrées dans l'année, est sortie des fichiers de l'ANPE.

• Taux d'évolution des offres : il s'agit des flux d'offres enregistrées par l'ANPE aux cours des 6 derniers mois. On rapporte ces offres à celles enregistrées au cours de la même période de l'année antérieure.

• Part des offres sur CDI ou CDD de plus de 6 mois dans l'ensemble des offres enregistrées au cours des 6 derniers mois : cet indicateur permet d'apprécier la qualité des offres proposées par l'Agence selon la famille professionnelle.

• Ratio offres sur demandes enregistrées : on rapporte d'abord le flux d'offres enregistrées durant les 6 derniers mois aux demandes enregistrées durant la même période. Pour apprécier ensuite l'évolution de ce ratio, on rappelle sa valeur pour la période correspondante de l'année antérieure. Du fait de la forte saisonnalité des variables de flux, les évolutions ne sont en effet significatives que si elles sont estimées sur les mêmes périodes de l'année.

---

(1) - Voir Raphaël Cancé, et Hélène Fréchou (DARES), « Évolution de l'emploi salarié au troisième trimestre 2002 » Premières informations, *n° 51.3, décembre 2002 et D. Anglaret, A. Brahami, R. Cancé, K. Even, S. Jamet, S. Jugnot « Conjoncture de l'emploi et du chômage au troisième trimestre 2002 »,* Premières informations, *janvier 2003, n°01.1.*

PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES sont éditées par le Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (DARES) 39-43, quai André-Citroën 75902 Paris cedex 15 SP. Tél. : 01.44.38.23.11 ou 23.14. Télécopie : 01.44.38.24.43. www.travail.gouv.fr (Rubrique Emploi puis Études et Statistiques) - Directeur de la publication : Annie Fouquet.
Responsable éditorial : Philippe Christmann. Secrétariat de rédaction : Evelyn Ferreira et Francine Tabaton. Maquettistes : Daniel Lepesant, Guy Barbut, Thierry Duret. Conception graphique : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Flashage : AMC, Paris. Reprographie : DARES.
Abonnements : *La Documentation Française*, 124 rue Henri Barbusse 93308 Aubervilliers Cedex. Tél. : 01.40.15.70.00. Télécopie : 01.40.15.68.00 - http://www.ladocumentationfrancaise.fr
PREMIÈRES INFORMATIONS et PREMIÈRES SYNTHÈSES - Abonnement 1 an (52 n°) : France (TTC) 112 €, CEE (TTC) 118,10 €, hors CEE (TTC) 120,20 €. Publicité : Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité. Dépôt légal : à parution. Numéro de commission paritaire : 3124 AD. ISSN 1253 - 1545.

Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

13

Le Ministre de l'agriculture,
de l'alimentation, de la pêche
et des affaires rurales

Le Ministre des affaires sociales,
du travail et de la solidarité

DDTEFP VENDEE
23 JUIN 2003
COURRIER ARRIVEE

Madame et Messieurs les Préfets de région

Mesdames et Messieurs les Préfets de département

Paris, le 23 JUIN 2003

Objet : Difficultés de recrutement de main-d'œuvre saisonnière en agriculture

Plus d'un million de salariés saisonniers sont employés chaque année dans le secteur de la production agricole, principalement dans la viticulture, l'arboriculture et le maraîchage. C'est dire l'importance du facteur emploi pour l'économie de ce secteur.

Or, bien que le nombre des demandeurs d'emploi reste élevé, les employeurs font état de difficultés persistantes voire croissantes de recrutement de salariés pour mener à bien les travaux saisonniers tels que vendanges, cueillettes ou récoltes de fruits et de légumes. Plus que jamais, il apparaît donc nécessaire d'avoir une approche globale de la problématique du travail saisonnier qui prenne en compte toutes les composantes susceptibles d'améliorer l'attractivité de cet emploi et par là-même de répondre aux attentes des employeurs, en terme de satisfaction de leurs besoins de main-d'oeuvre, et des salariés, en terme de qualité de l'emploi : conditions d'accueil, de logement, de travail, de rémunération, accès à la formation, transport.

Pour ce faire il faut donc établir au niveau local de véritables plans d'action concertés.

Pour l'établissement de ces plans vous veillerez à mobiliser l'ensemble des acteurs, notamment les organisations professionnelles, et à utiliser l'ensemble des dispositifs de la politique de l'emploi concernés par cette problématique.

I° - Analyse des besoins

Je vous demande de mettre en place, un guichet unique facilitant le rapprochement des employeurs et des demandeurs d'emploi. Ce guichet unique pourra reposer sur les organismes paritaires agricoles (Associations départementales pour l'emploi et la formation en agriculture – ADEFA) qui ont passé convention avec les agences locales pour l'emploi.

Vous vous appuierez sur les observatoires départementaux de l'emploi salarié agricole que vous présidez pour établir un diagnostic de la situation de l'emploi des secteurs en cause et arrêter les plans d'actions et organiserez régulièrement des réunions de concertation avec les partenaires sociaux sur ces programmes d'action.

Par leurs connaissances et leurs compétences dans le secteur agricole, les directions départementales de l'agriculture et de la forêt et leurs services départementaux de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles doivent jouer un rôle coordonnateur.

Parallèlement à cette démarche globale, les départements des Bouches-du-Rhône pour la deuxième année, de la Dordogne, du Maine-et-Loire, de la Drôme, du Lot et Garonne, des Pyrénées orientales, et du Tarn et Garonne vont mettre en place à titre expérimental une cellule opérationnelle composée de représentants de services de l'État, des collectivités territoriales et des professionnels pour définir en commun les réponses concrètes à apporter aux problèmes spécifiques des secteurs concernés.

2° - Mobilisation des outils de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle

Vous veillerez à utiliser l'ensemble des outils prévus pour la mise en œuvre des plans d'aide au retour à l'emploi en termes d'aide à la mobilité géographique et à la formation.

Des itinéraires d'insertion et de formation en direction des demandeurs d'emploi pourront ainsi être montés.

En partenariat entre la DRAF, l'ANPE, les Organismes Paritaires Collecteurs Agréés gestionnaires de la formation professionnelle continue en agriculture et les partenaires sociaux, des parcours d'insertion et de formation permettant la validation des acquis de l'expérience pourront être mis en place pour ces publics.

Il conviendra de les informer sur les dispositifs de cumuls entre revenus d'activité et allocations chômage ou minima sociaux tels que prévus par la loi du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions et sur le dispositif du revenu minimum d'activité lorsqu'il aura été adopté par le Parlement.

Enfin, l'attention des demandeurs d'emploi devra aussi être appelée sur leurs obligations en termes d'actes positifs de recherche d'emploi et sur les sanctions en cas de non respect de ces obligations prévues par l'article R. 351-53 du code du travail.

De leur côté les employeurs devront être invités à mettre en œuvre les engagements souscrits dans le cadre de l'accord national du 15 juillet 2002 sur l'emploi saisonnier.

Ils devront être informés des aides auxquelles ils peuvent eux-mêmes prétendre pour l'embauche de demandeurs d'emploi dans le cadre du dispositif défini par la convention du 1er janvier 2001 relative à l'aide au retour à l'emploi et à l'indemnisation du chômage.

C'est dans le cadre de ces engagements et en fonction des orientations rappelées dans la circulaire interministérielle du 2 avril 2003 relative aux travailleurs saisonniers étrangers dans le secteur agricole pour la campagne 2003 que vous examinerez les demandes d'introduction de main-d'œuvre étrangère.

3° - Suivi et évaluation

Je vous demande de me faire parvenir pour la fin de l'année un bilan des actions menées d'une part pour préciser les besoins de main-d'œuvre du secteur de la producteur agricole et d'autre part pour faciliter les mises en relation entre employeurs et salariés potentiels.

Ce bilan et le signalement des difficultés éventuellement rencontrées devront être transmis à la Direction générale de la forêt et des affaires rurales (Sous-Direction du travail et de l'emploi) au Ministère de l'agriculture, de l'alimentation, de la pêche et des affaires rurales.

Hervé GAYMARD

François FILLON

16

Partenariat

Pérenniser l'emploi saisonnier par la polycompétence

Taille des arbres fruitiers, machinisme, irrigation, cultures légumières... Dans le Lot-et-Garonne, l'ANPE et le FAFSEA s'associent pour développer les compétences des saisonniers dans différentes activités agricoles.

©ANPE Lot-et-Garonne

Chaque année, l'ANPE d'Aiguillon, une agence 100 % agricole située dans le Lot-et-Garonne, propose des stages de taille dans les cultures fruitières à une quarantaine de demandeurs d'emploi. *"Il y a une forte demande des producteurs. En 1999, 2700 agriculteurs ont embauché près de 20 000 personnes pour une moyenne annuelle de 523 heures. Grâce à la formation, nous voulons montrer qu'une activité saisonnière peut déboucher sur une vraie qualification et faire prendre conscience aux saisonniers qu'il s'agit d'une carte de visite qui permet d'être celui que l'on recherche et pas seulement celui qui cherche du travail"*, explique Pierre Cugier, le responsable de l'agence.

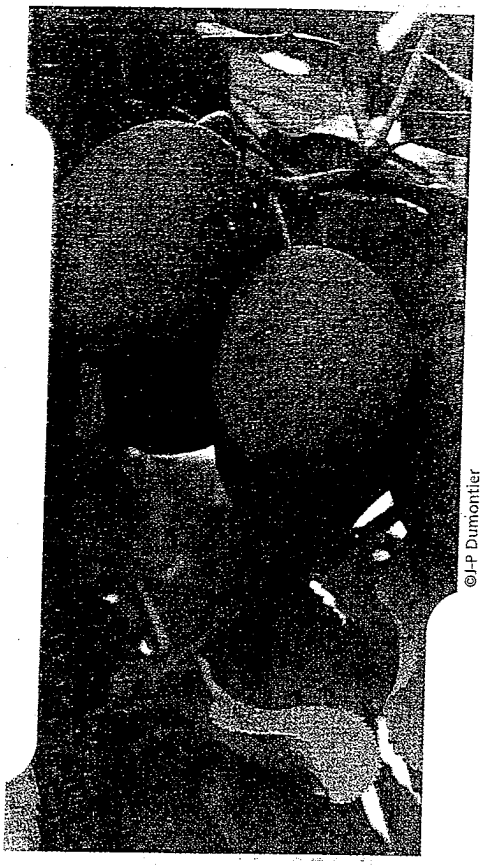
Cinquante bénéficiaires

En 2000, la délégation régionale Aquitaine du FAFSEA a rejoint l'opération. Partant du constat que certains demandeurs d'emploi, anciens salariés en CDD, remplissaient les conditions requises pour bénéficier du Congé individuel de formation (CIF), cette mesure leur a été présentée à l'occasion d'une réunion d'information organisée par l'ANPE en octobre dernier. Résultat ? Treize des participants ont pu s'inscrire dans le cadre du CIF-CDD, ce qui a permis de porter à cinquante le nombre de bénéficiaires de cette opération.

Le stage de taille, 128 heures axées sur le prunier et le pommier, s'est déroulé du 9 novembre au 1er décembre 2000. *"Trois sites de formation ont été retenus pour tenir compte des problèmes de mobilité et de transport de cette population"*, précise Pierre Cugier. Le bilan est plus que positif puisque dans la foulée du stage, tous les participants ont été embauchés pour la saison de la taille du prunier qui s'étend de décembre à mars. *"Cette opération très technique nécessite des compétences spécifiques. Grâce à ce stage, les saisonniers ont trois mois de travail supplémentaires assurés dans l'année"*, souligne Freddy Heligon, délégué régional adjoint Aquitaine du FAFSEA.

Les treize bénéficiaires de CIF-CDD repartiront pour un tour de formation en avril prochain. Le machinisme agricole et le greffage seront cette fois à l'honneur dans le cadre d'une session de 39 heures. Une compétence très recherchée par les producteurs qui va permettre, là encore, aux saisonniers d'accroître leurs chances d'être recrutés. Sachant que ceux qui maîtrisent déjà la conduite du tracteur se verront proposer une formation à l'irrigation ou aux cultures légumières.

©J-P Dumontier



©J-P Dumontier

Le moment ou jamais

"Ce partenariat permet de toucher une main-d'œuvre locale qui a déjà une expérience dans l'agriculture, mais qui manque d'information sur la formation. De plus, c'est un moyen pour le FAFSEA d'apporter sa contribution aux problèmes de pénurie de salariés agricoles", explique Freddy Heligon. Une raison amplement suffisante pour qu'il soit reconduit et amplifié en 2001. En janvier, l'ANPE a réalisé un mailing auprès de 3500 demandeurs d'emplois ayant déjà travaillé dans l'agriculture en leur demandant notamment s'ils souhaitaient s'inscrire dans une démarche de formation.

"Il y a un vrai potentiel de candidats pouvant être intéressés par des formations agricoles en général. Mais pour élargir cette opération à d'autres spécialités, cela demande du temps et de l'argent. Le FAFSEA est ainsi un partenaire incontournable grâce à son savoir-faire en ingénierie de formation et en tant que porteur de solutions à travers le CIF-CDD", estime Pierre Cugier. Et pour le responsable de l'agence d'Aiguillon, il y a urgence. *"C'est le moment où jamais de stabiliser les saisonniers dans l'agriculture. Car avec la reprise, ils n'hésiteront pas à aller voir ailleurs"*.

Ouest-France

Le Maine-et-Loire veut favoriser l'emploi saisonnier

Les arboriculteurs manquent de bras

Les arboriculteurs du Maine-et-Loire ont signé une charte «pour favoriser l'emploi saisonnier». Une démarche unique en France menée de front par les agences de l'emploi, le conseil général, la Mutualité sociale agricole et les directions du travail.

«L'an dernier, des pommes sont restées dans les vergers parce qu'il n'y avait plus personne pour les cueillir. Il nous faut éviter à nouveau une telle situation. Voilà pourquoi nous avons proposé cette charte.» Bruno Dupont, président du syndicat des producteurs de fruits du Maine-et-Loire, connaît bien les difficultés qu'ont les arboriculteurs à trouver de la main-d'œuvre. Faute de chef de culture, il a même dû se résigner à arracher des vergers.

Ensemble, 320 arboriculteurs d'Anjou produisent 12 % de la production nationale de pommes et 40 % de celle du Val-de-Loire. Ils emploient jusqu'à 17 500 personnes au plus fort de la récolte, l'équivalent de 2 300 salariés à temps plein. C'est dire si l'enjeu de l'emploi saisonnier est grand, tant pour les exploitations, que pour les salariés, nombreux à rechercher un emploi en Maine-et-Loire.

«Ces dernières années, nous avons rencontré de plus en plus de difficultés pour trouver du personnel pour la cueillette», constate Bruno Dupont. **«La relance économique a fourni de nouveaux débouchés aux salariés. Nous ne pouvons offrir les salaires suffisants ni la permanence de l'emploi que certains recherchent.»**

Les arboriculteurs ont donc pris les devants. Ils ont lancé une action Emploi-Formation pour qualifier leur personnel permanent et saisonnier. Depuis trois ans, ils ont également mis en route un transport en commun de la ville aux champs.

«La charte confirme et conforte ces initiatives, explique Bruno Dupont. **Avec les ANPE qui recrutent les saisonniers, la Mutualité sociale agricole qui met à disposition des éducateurs ou le conseil général qui participe au financement des cars, nous avons voulu formaliser notre partenariat.»** Une façon de le rendre plus cohérent et plus performant.

Concrètement, sur les 50 arboriculteurs en manque de bras, 20 seulement obtiendront satisfaction et entreront dans l'organisation en 2001. Cinq cars partiront d'Angers, Cholet et Saumur pour conduire les salariés dans les vergers du département. Les arboriculteurs vont aussi faire des efforts pour améliorer les conditions d'accueil, en fournissant équipements pour le travail ou gîte pour les repas.

Malgré tout, les professionnels s'attendent encore à manquer de main-d'œuvre. L'an dernier, le préfet avait autorisé une soixantaine de Polonais à venir faire la saison en Anjou. Cette année, la main-d'œuvre étrangère devrait encore grossir.

Louis COQUIN.

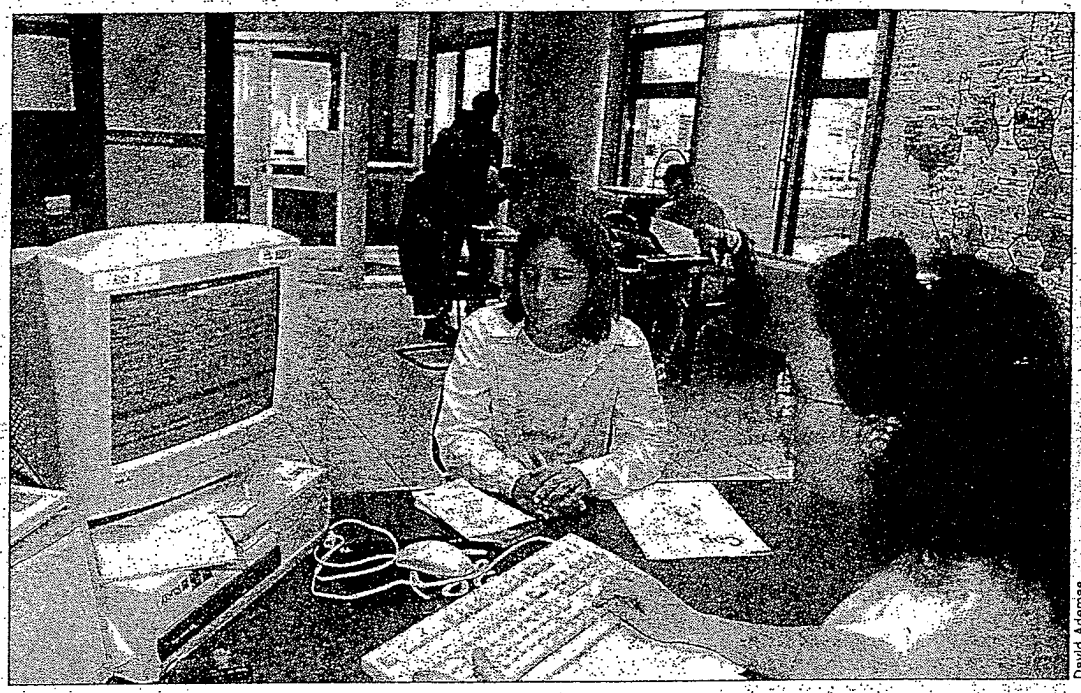
Contacter les ANPE d'Angers, Cholet ou Segré, ou la Fédération des producteurs de fruits, tél. 0241967681.

Économique et social

La pénurie de main-d'œuvre nous fait changer d'époque

Les agences sur la piste des chômeurs

On a changé d'époque: hier, les employeurs n'avaient qu'à se pencher pour trouver les salariés dont ils avaient besoin. Aujourd'hui, dans certains métiers, ce sont les demandeurs d'emplois qui, pénurie de main-d'œuvre oblige, posent leurs conditions, y compris salariales. Les ANPE et les agences d'intérim sont les premières confrontées à ce renversement de situation. Comment, dans ces conditions, trouver – ou garder – du personnel? Dans les jours et les semaines qui viennent, *Ouest-France* vous montrera l'arrière-plan de ce nouveau paysage de l'emploi et du chômage. Tranches de vie à l'ANPE et chez Manpower à Redon et à Nantes.



David Ademas

Avec la reprise économique, les offres d'emplois (ici à l'ANPE de Redon) trouvent parfois difficilement preneurs.

«Je cherche vingt-deux opérateurs, pour hier»

L'offre insolite du jour, à l'ANPE de Redon, est déposée par un homme à rouflaquettes, flanqué d'une rousse incendiaire. Ils cherchent un animateur pour leur dancing. Salaire? **«Suivant compétence»**, tranche la rousse. Sourire en coin des conseillers. Convaincre un employeur d'annoncer un chiffre est aussi difficile que de dénicher un soudeur qualifié.

A la table voisine, Anne récapitule la «récolte» de l'après-midi. Cinq offres d'une entreprise informatique, deux pour un maçon et un menuisier: **«Là, c'est clair: on est quasiment sûr de ne pas trouver.»** Pourtant, les diplômés en menuiserie ne sont pas rares. **«L'autre jour, raconte Odile, le chef d'équipe d'un sous-traitant automobile nous a dit: des menuisiers, j'en ai plein mon atelier!»** Les jeunes cuistots ou les boulangers trouvent, eux aussi, des horaires corrects dans l'industrie, où ils prennent la place d'ouvriers expérimentés attirés par les bonnes paies des Chantiers de l'Atlantique de Saint-Nazaire... Pénuries ou pas, les boîtes cotées, avec comité d'entreprise, ne manquent pas de bras. A Redon, les offres d'Yves Rocher ne traînent pas sur le panneau. Et à Nantes et Saint-Nazaire, des ajusteurs se croisent volontairement les bras pour ne pas louper le prochain recrutement de l'Aérospatiale!

Anne, la conseillère principale ANPE, poursuit l'énumération. Un employeur cherche un magasinier pièces auto: **«On va repasser le voir avec des CV mais son critère de bac ne va pas tenir longtemps!»** Aucun souci, en revanche, pour la proposition d'une garderie de centre commercial: **«Il suffira de laisser l'offre à l'affichage.»**

«Critères descendus à zéro»

«22 de plus», lance Brigitte, déboulant dans le bureau employeur de l'ANPE, après avoir raccroché le téléphone. Un **«grand compte»** était en ligne: **«Ils cherchent vingt-deux opérateurs en électronique!**

– Et c'est pour hier, évidemment?

– Presque. Leur nouvel atelier ouvre dans cinq jours: ça, c'est de la gestion prévisionnelle de l'emploi! Mais il a dû exagérer pour m'effrayer.» Vingt-deux CCD de deux mois renouvelables, pour du câblage de matériel électrique. **«On a déjà proposé à cette entreprise de lui organiser des stages de formation. Mais ça prend six mois.»** Et six mois d'anticipation, pour certaines entreprises, c'est de la science-fiction.

Brigitte commence à appeler les monteurs en électronique disponibles. Les trois premiers sont au boulot, absents ou en formation. Pas gagné! **«Le recrutement va se faire sur la motivation,** prédit la conseillère. **Les entreprises ont de moins en moins le choix.»**

«Caissière, j'en démords pas»

Pourtant, un étage plus bas, Myriam reçoit une ancienne ouvrière en électronique, pile dans le profil des «22». La conseillère ANPE a convoqué cette dame de 48 ans car elle est inscrite au chômage depuis plus d'un an. La dame rêve d'être assistante maternelle. **«Vous n'avez pourtant pas eu l'agrément»**, s'étonne Myriam. **«Oui, mais j'ai fait appel!»** La conseillère insiste: **«Il faut quand même commencer à chercher ailleurs.»** L'ex-ouvrière pige la manœuvre: **«Je vous préviens, l'électronique, je n'en veux plus! J'ai travaillé 26 ans chez X. Résultat: licenciée économique et quinze jours après, ils appelaient des intérimaires.»**

Le second rendez-vous de Myriam, une jeune femme inscrite depuis 3 ans, possède, elle, l'agrément garde d'enfants. Mais elle s'en fiche: **«Je veux être caissière, je n'en démords pas!»** Le monde est mal fait... Le troisième convoqué est venu par politesse: **«Ça tombe bien, annonce-t-il, je n'avais pas de travail cette semaine!»** Ce trentenaire à la barbiche branchée reste inscrit à l'ANPE, par sécurité, mais il bosse comme soudeur, en intérim, quasiment sans discontinuer. Il y gagne 2700F/mois de plus que lorsqu'il était mécano.

Le jeune homme ne voit vraiment pas ce que l'agence pourrait lui proposer de plus intéressant. Excepté une offre aux Chantiers de l'Atlantique, évidemment.

«Les gars ont le droit d'en avoir marre»

Aujourd'hui, c'est le maçon qui choisit son patron. Illustration à l'agence BTP de Manpower-Nantes, dans une ambiance surréaliste pour qui a connu l'intérim dans les «années chômage».

Appelons-le Aziz. La quarantaine, en survêtement, il vient de pousser la porte de l'agence intérim BTP du quai de la Fosse, à Nantes, l'une des plus grosses de l'agglomération.

– «Salut Aziz, tu ne devais pas être au chantier?

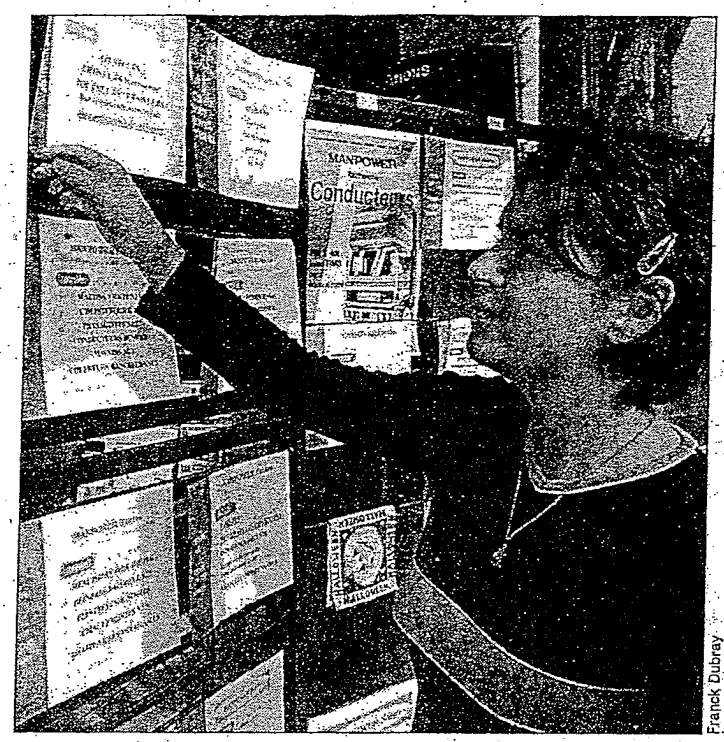
– Non, j'ai mal au dos. Mais faut que je parle à Gilles...»

Gilles est le commercial «gros œuvre». Théoriquement, son boulot consiste à démarcher les entreprises pour ramener des contrats. En fait, il passe sa vie à retenir ses «bons» intérimaires. S'il y arrive, les offres tombent toutes seules.

Aziz lui explique: **«Ce chantier, je n'en veux plus. Il nous traite comme des bêtes. Et il est raciste en plus...»**

L'exploit du jour

Gilles lui promet une autre mission dans les deux jours. Aziz parti, le commercial décroche son téléphone pour appeler son client «lâché» par le maçon: **«Aziz, il était quand même bon? Oui! Eh bien, il va finir les deux jours. Mais pas plus. Faut comprendre, les gars ont quand même bien le droit d'en avoir marre!»** On se frotte les yeux. Le «client» ne raccroche pas: il est dans la panade. Gilles lui promet d'essayer d'envoyer quelqu'un d'autre: **«Un Vendéen. 47F net de l'heure. Seulement faudra aligner au moins 76F par jour de prime de panier.»**



Franck Dubray

L'agence BTP de Manpower à Nantes: L'intérim ne ressemble plus beaucoup à ce qu'il était dans les «années-chômage».

A peine Gilles a-t-il raccroché, qu'il est alpagué par Mélinda, l'assistante de l'agence: **« C'est Dupont: il dit qu'il se barre ailleurs si on ne le change pas de chantier.»** Allons donc... Coup de fil à Dupont: **« Ça se passe mal?»** Pas du tout! Seulement Dupont a appris qu'un nouveau chantier s'ouvrait, avec un chef d'équipe qu'il aime bien. Il veut le rejoindre. Gilles soupire, au téléphone: **«Je vais arranger le coup. Mais maintenant faut que j'appelle le patron. Merde, les gars, pensez un peu à moi...»**

Coup de chance, un jeune carreleur vient de franchir la porte après trois mois sans donner de nouvelles. Mélinda propose: **«De la pose de faïence, à partir de demain matin, 8h, ça irait?**

– Pas de problème, je suis décidé à rebosser. J'en ai assez de ne rien foutre.

– L'employeur veut payer 42F (le Smic) **mais juste pour les deux premiers jours, histoire de tester le niveau.»**

Le carreleur écarquille les yeux, puis secoue le doigt, sans se démonter: **«Moi, je sais carreler. Je ne commence pas à moins de 46F.»**

Mélinda rappelle le patron pour l'avertir de la nouvelle donne. Affaire conclue. La jeune fille tient l'exploit du jour: trouver un poseur de faïence dans la journée. Mais il lui reste encore trois maçons à dénicher. Tout à l'heure, un quinquagénaire moustachu a refusé en souriant: **«Trop dur: monter un mur de parpaing, c'est un truc pour les jeunes.»**

Les jeunes débutants, eux, n'ont pas encore la technique pour se permettre de choisir. **«Des non qualifiés, on en a un fichier plein,** explique Mélinda, 20 ans. **Sur 236 "manut" inscrits, seulement 30 sont en poste. Malheureusement, beaucoup trop de jeunes nous ont fait le plan de ne pas venir aux rendez-vous. Ceux-là, on ne les rappelle plus.»** Les trois maçons, eux, n'ont pas été trouvés avant la fermeture de l'agence. Demain, peut-être.

Ils bossent, elles rament

Produit de luxe, grosse boîte, paie correcte. Le centre de recrutement nantais de Manpower n'a pas eu de mal à convaincre les candidats de venir passer les tests d'évaluation, car l'usine qui embauche est connue. Deux femmes de bon niveau scolaire passent l'obstacle des tests. La troisième cale. L'examinateur a beau y mettre les formes, cette ouvrière quadragénaire reçoit sa mauvaise note comme une gifle: **«C'est nul votre test! Des bac +2, moi, j'en ai vu sur les chaînes qui fumaient de l'herbe en cachette pendant que je tournais à 90 pièces de l'heure. C'est sur le tas qu'on juge les gens.»**

L'une des reçues, aide-comptable de formation, précise: **«J'ai besoin de travailler donc je prends! Mais, dans les bureaux, vous n'avez toujours rien?»** Rien.

Quand le pôle «industrie» de Manpower recrute et place dans la journée, quand les candidats chauffeurs font monter les enchères des salaires avec autant d'aplomb que des ingénieurs, le pôle administratif, lui, freine des quatre fers face à l'afflux de CV féminins. **«Sauf, évidemment, si on trouve des femmes capables de tenir en souriant un standard bilingue à 400 appels jour, ou si vous parlez allemand,** sourit Nadine, l'une des chargées de recrutement. **Dans notre partie, les clients peuvent encore se permettre d'exiger le mouton à cinq pattes.»**

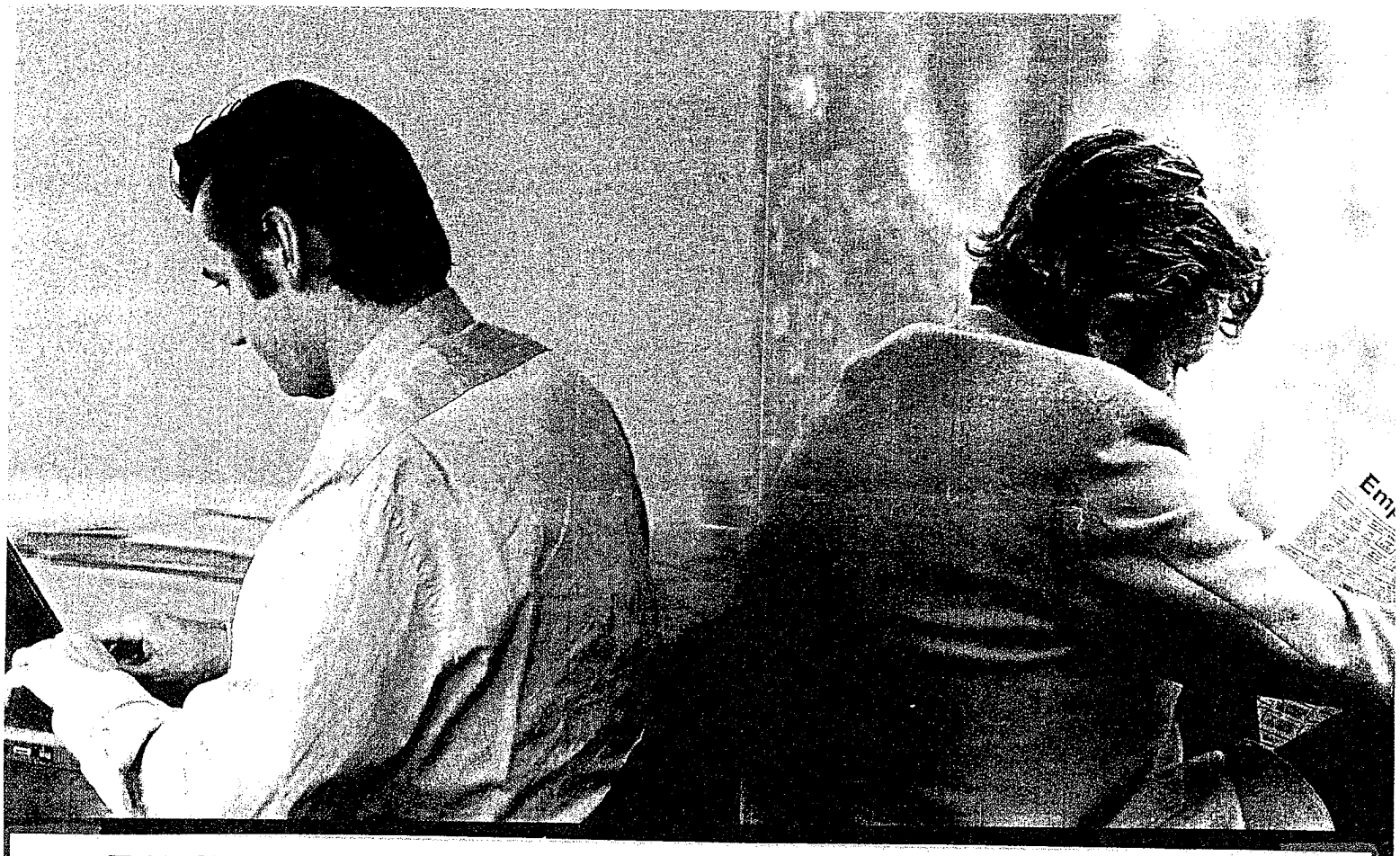
Rêve et... réalités

De l'autre côté de la ville, à l'agence Manpower BTP du quai de la Fosse, la secrétaire (en stage non payé) et les assistantes en CDD rêvent des salaires des plombiers qui viennent empocher 2500F net pour quatre jours de travail. De quoi regretter d'avoir été plus douées au lycée que les garçons...

A l'ANPE de Redon, les candidates se bousculent pour des Contrats emploi solidarité. Les conseillers lèvent les yeux au ciel en voyant une secrétaire de direction expérimentée demander une formation «CAP petite enfance», sans aucun débouché. Alain a une façon bien à lui de résumer la situation: **«Un jour on est dans la fracture sociale avec des mères de familles qui cherchent désespérément du travail. Et le lendemain, on se prend un savon par un patron de PME qui a travaillé 70 heures par semaine pour des clous, à ses débuts, et qui ne comprend pas que les jeunes refusent de venir chez lui en faire autant!»**

Reportage de **François CHRÉTIEN.**

N1G06



LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT

Alors que les créations d'emploi atteignent des niveaux inégalés depuis des décennies, certaines entreprises connaissent des difficultés de recrutement. Lié pour une part aux grandes évolutions du travail, et plus marqué dans certains secteurs d'activité, le phénomène est sensible. Il révèle aussi que tous les demandeurs d'emploi ne sont pas égaux devant le marché du travail et souligne le rôle clé de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle mise en œuvre par le SPE.

« Les premiers signes d'alerte sont venus de l'informatique en 1998 », se souvient Michel Amar, chef du départ-ment Métiers et Qualifications à la ARES. La profession préparait alors le pas-ıge à l'an 2000 et recherchait des informati-ens capables de maîtriser les anciens ngages – Cobol, Fortran, etc. – pour rectifier les programmes des années 70 et 80. En ıelques mois, la situation a basculé : alors ıe la profession avait connu auparavant un ıômage important, on parlait tout d'un ›up d'un déficit de 10 000 informaticiens. uis ce fut le BTP. Très sensible aux retour-ements de conjoncture, ce secteur a connu ne forte reprise en 1999, stimulée d'abord par la baisse de la TVA sur les travaux d'amélioration de l'habitat, puis par les réparations liées aux tempêtes de fin d'année. Au point que, après avoir licencié en masse pendant la crise des années 90, une majorité d'employeurs reconnaissait avoir des difficultés à embaucher.

« Pénurie de main-d'œuvre », « difficultés de recrutement »... Depuis quelques mois, le thème revient de plus en plus fréquemment dans les propos des chefs d'entreprise. Et occupe souvent la une des journaux, en lieu et place du chômage. Dès la mi-1999, le ministère s'est attelé au dossier, en collaboration avec les branches professionnelles les plus concernées. Il a signé ainsi à l'automne 1999, avec l'Union professionnelle artisanale et la Confédération générale de l'alimentation en détail, une « convention pour faciliter les recrutements, développer la formation et l'emploi dans l'artisanat et les métiers de bouche », qui s'est notamment concrétisée par une campagne nationale de sensibilisation en direction des entreprises, des demandeurs d'emploi, des jeunes et de leurs familles.

En avril 2000, en liaison étroite avec l'ANPE et l'AFPA, le ministère a arrêté un plan national d'action applicable à l'ensemble des secteurs touchés par les difficultés de recrutement (voir encadré p. 10). Dans le même temps, la DARES et l'ANPE ont mis en ▶

lace un dispositif de suivi du marché du l par métiers : des indicateurs permet- e mieux cerner les difficultés de recru- ıt sont désormais publiés tous les stres. En outre, dans le prolongement an national d'action, le ministère a à l'automne dernier avec les profes- els du commerce et de la réparation ıobile un accord-cadre pour faciliter le :ement et développer l'emploi dans ce ır.

e est l'ampleur du phénomène ? De des spécialistes, il est difficile de quan- précisément les difficultés de recrute- dans chaque profession, car les données lles sur le marché du travail sont cen- principalement sur les offres et ndes d'emploi par grands secteurs. la mise en œuvre par la DARES et 'E d'une approche plus fine par illes professionnelles », au nombre de croisant la qualification et le domaine ssionnel. « Les enquêtes d'opinion s des chefs d'entreprise, et surtout la ion médiatique, ont tendance à ampli- phénomène, mais il existe bel et bien », ıe Michel Amar, qui distingue toutefois fficultés réelles que connaissent des sec- comme la construction ou l'industrie p. 9), et les tensions plus ou moins dif- qui traversent l'ensemble des domaines vité.

en mesurer la portée, il faut d'abord sou- une évidence : le marché du travail se bien. L'année 2000 s'annonce même e « la meilleure année du siècle », avec ɔn 500 000 créations d'emploi, après une 1999 elle-même exceptionnelle. Dans si-totalité des secteurs, la croissance de

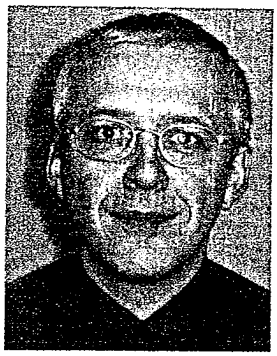
Michel Amar, chef du département Métiers et Qualifications à la DARES.

« Les enquêtes d'opinion et la pression médiatique ont tendance à amplifier le phénomène, mais il existe bel et bien. »

ité a entraîné une progression sensible ffres d'emploi des entreprises. Une ance qui se ralentit toutefois, puis- est passée de + 10 % au 1er semestre par rapport au 1er semestre 1999, à en septembre 2000. Dans le même , les demandes d'emploi ont diminué : entre juin 1999 et juin 2000, – 1 % septembre 1999 et septembre 2000. Les ltés de recrutement sont donc, en te sorte, la conséquence logique d'un mène largement positif : la bonne le l'économie en général et du marché vail en particulier, qui laisse augurer 001 un chômage à peine supérieur à lors qu'il dépassait les 12 % en 1997.

Michel Ricochon, directeur départemental de la Seine-et-Marne.

« Il faut prévenir le risque de voir se développer un marché des plus "employables" à côté de celui des "peu qualifiés". »



Rémy Brefort, directeur départemental de la Manche.

« Pour recruter, les employeurs doivent, aujourd'hui, travailler sur la qualité de l'offre, et nous les y aidons. »

« On redécouvre que le marché du travail est un marché, souligne Rémy Brefort, directeur départemental de la Manche. Jusqu'à ces derniers mois, les employeurs recrutaient avec n'importe quelle offre d'emploi. Ce n'est plus le cas aujourd'hui. Ils doivent travailler sur la qualité de l'offre, et nous les y aidons. » Témoin cette entreprise de la Manche qui, pour embaucher 15 soudeurs, a proposé des contrats de qualification avec CDI à la clef. 70 candidats se sont présentés. « L'offre était bien formulée, le recrutement a bien marché », commente Rémy Brefort.

Certes, les difficultés de recrutement ne sont pas un phénomène nouveau. Lors de la précédente période de reprise économique, dans les années 1987-1990, des difficultés du même ordre s'étaient fait jour. Mais le contexte a changé depuis. Tout d'abord, la croissance actuelle est plus riche en emplois : le point mort à partir duquel l'économie française crée des emplois est aujourd'hui fixé à 1,7 % de croissance, alors qu'il était de 2,7 % sur la période 1987-1990. Cette situation est liée notamment au développement du temps partiel, souvent subi, à l'abaissement du coût du travail peu qualifié et aux créations liées à la réduction du temps de travail.

On a assisté par ailleurs à une explosion des métiers « transversaux », les plus créateurs d'emploi : tertiaire d'entreprise, commerce, formation, nouvelles technologies de l'information... Ce phénomène est allé de pair avec une demande croissante de compétences transversales : capacités relationnelles, sens de l'abstraction et de l'initiative... Autant d'exigences qui constituent un handicap supplémentaire pour les personnes éloignées de l'emploi, qui, en situation d'exclusion, perdent précisément ce type de capacités. Enfin, troisième évolution majeure au cours de la dernière décennie, le marché du travail a connu d'importants changements structurels : la part des jeunes de 15-24 ans dans la population au chômage a diminué de 10 points entre 1988 et 1999, tandis que celle des 25-49 ans a augmenté de 9 points, et celle des plus de 50 ans de 17 points. Des chiffres à mettre en relation avec un autre phénomène marquant : la population active occupée est aujourd'hui plus qualifiée – avec une augmentation de 3 % des cadres et professions intellectuelles en dix ans, tandis que les ouvriers ont diminué de 2 % –, mais elle s'est concentrée sur une génération. Les 25-49 ans représentent ainsi aujourd'hui 72 % de la population au travail, contre 7 % pour les 15-24 ans et 20 % pour les plus de 50 ans.

À travers ces quelques points de repère, apparaissent en filigrane deux enjeux majeurs pour la politique de l'emploi, soulignés par les difficultés de recrutement. Le premier concerne ce que les spécialistes appellent l'« employabilité ». En clair : toutes les personnes en recherche d'emploi ne sont pas égales devant la croissance du marché du travail. Celle-ci profite surtout aux cadres et aux plus qualifiés, dont le profil et les compétences transversales correspondent aux attentes des entreprises. Elle profite également davantage aux actifs qui travaillent déjà et aux débutants qu'aux chômeurs. Certes, le chômage de longue durée baisse considérablement depuis quelques mois. Mais l'embellie actuelle, même durable, ne suffira pas à réinsérer dans le monde du travail ceux qui en sont aujourd'hui les plus éloignés. L'effort engagé en 1998 par le service public de l'emploi pour construire avec eux des trajectoires d'insertion est plus que jamais d'actualité. Un effort à amplifier pour prévenir le risque de voir s'installer ce que Michel Ricochon, directeur départemental de la Seine-et-Marne, appelle « deux marchés

Les personnes en recherche d'emploi ne sont pas égales devant la croissance du marché du travail, qui profite aux cadres, aux plus qualifiés et aux actifs davantage qu'aux débutants et aux chômeurs.

François Hiller, adjoint au sous-directeur Branches et Entreprises à la DGEFP.

« Le SPE doit plus que jamais mettre en œuvre sa compétence, vers les chômeurs et les personnes en situation d'exclusion aussi bien que vers les entreprises. »

arallèles de l'emploi : d'une part, le marché e la qualification, qui échapperait au service ublic de l'emploi car sa régulation s'opére-ait spontanément entre les entreprises et les ravailleurs les plus "employables" ; d'autre art, le marché des peu qualifiés, pour lequel n se reposerait sur le service public de l'em-loi. C'était bien l'enjeu de la nouvelle onvention UNEDIC, qui a évolué dans un ens favorable sous l'impulsion du gouverne-ıent. Pour autant, souligne Michel Rico-hon, il faut se garder de l'injonction ıaradoxale qui consiste à dire : prenez les ersonnes les plus en difficulté et mettez-les n face des besoins immédiats et qualifiés. ela ne marche pas comme ça. »

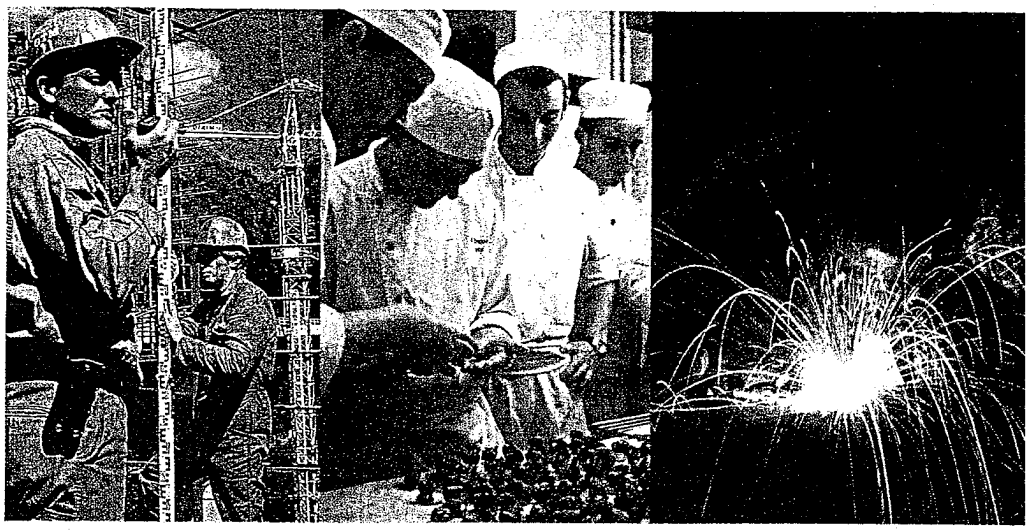
'autre enjeu majeur concerne la formation rofessionnelle et la gestion anticipée des ompétences, dans un environnement où de ombreux métiers connaissent des mutations le fond, où les savoir-faire et les systèmes de ravail évoluent en permanence. Cet enjeu est articulièrement décisif pour les 35-50 ans, lont les années de formation initiale sont déjà oin et qui ne sont pas familiarisés comme les lus jeunes avec les technologies de l'infor-nation. Cette génération – mais aussi les plus le 50 ans, dont le maintien en activité consti-ue l'une des réponses à long terme aux diffi-ultés de recrutement – doit pouvoir énéficier de véritables programmes de enouvellement de compétences, sous peine le voir le décalage se creuser avec les généra-ions montantes. Une nécessité d'autant plus mpérieuse que la plupart des entreprises, en épit de leurs exigences de compétences nou-elles, ne semblent pas orienter dans ce sens eur politique de formation : nombre d'entre lles ont le réflexe de rechercher à l'extérieur es compétences dont elles ont besoin et nvestissent trop peu dans la valorisation des alariés en place.

« Les difficultés de recrutement actuelles oulignent le rôle clé du service public de 'emploi, résume François Hiller, adjoint au ous-directeur Branches et Entreprises à la DGEFP. Elles nous conduisent plus que amais à mettre en œuvre de manière coor-lonnée notre double compétence. D'une art, l'accompagnement individualisé vers 'emploi des chômeurs et des personnes en ituation d'exclusion – ce qui implique dans a plupart des cas de les aider à mieux gérer ans la durée l'alternance entre des périodes le chômage, d'acquisition de compétences et le travail. D'autre part, et cela va de pair, 'accompagnement des entreprises dans la écessaire évolution de leur management des essources humaines, notamment à travers e développement de la formation tout au ong de la vie. »

Mettre tous les moyens en œuvre pour ne pas oir s'installer une contradiction – insuppor-able – entre des gens qui ne trouvent pas eur place sur le marché du travail et des esoins de recrutement non satisfaits : tel est ien l'enjeu actuel, de taille, de la politique de 'emploi et de la formation professionnelle. ■

Pierre Salanne

Trois grands secteurs à la loupe



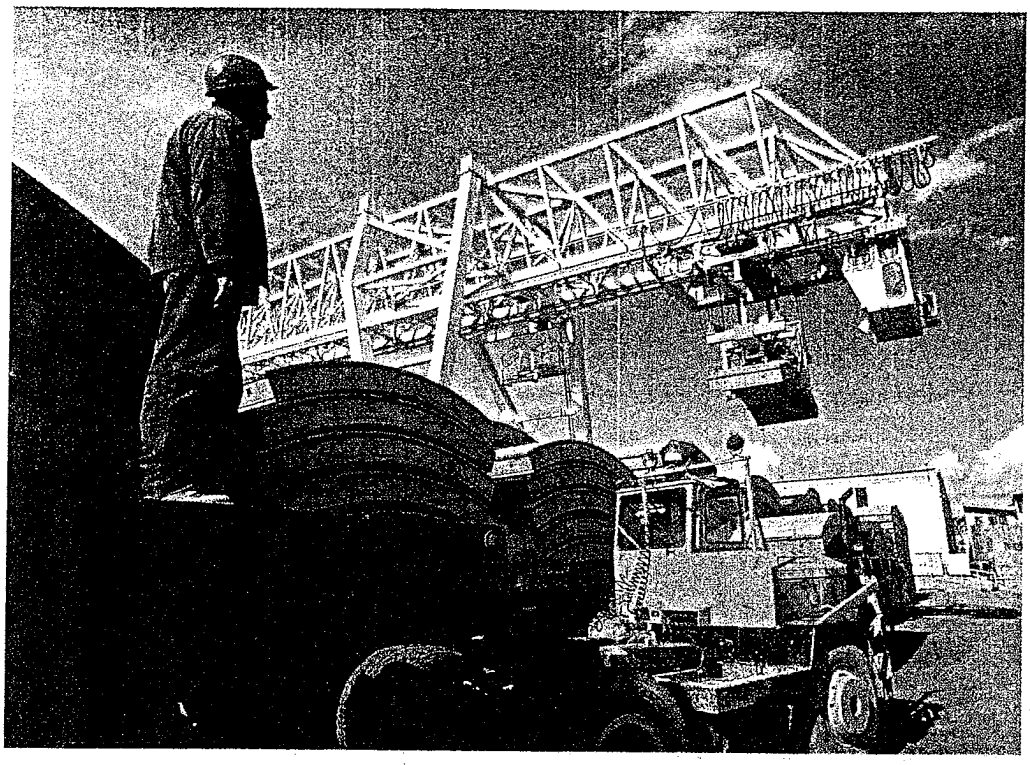
Construction. Selon une enquête de l'INSEE, plus de 88 % des chefs d'entreprise du bâtiment déclaraient au premier semestre 2000 rencontrer des difficultés de recrutement – contre 26 % fin 1996 et 50 % fin 1998. Un indicateur à rapprocher du précédent niveau record (79 %) enregistré en 1990, lors de la précédente période de reprise. Plusieurs éléments expliquent cette situation. Tout d'abord, une réduction particulièrement sensible des demandes d'emploi dans le secteur (– 23 % entre 1997 et 1999, et encore – 21 % de septembre 1999 à septembre 2000), conjuguée avec une croissance des offres formulées par les entreprises. Ensuite, dans ces métiers où la mobilité est traditionnellement forte, la reprise a eu un effet d'accélérateur sur les mouvements de salariés déjà en poste : cette mobilité, associée à la baisse du nombre de demandeurs, a accru les difficultés de recrutement. En outre, le secteur pâtit d'une érosion accélérée de ses demandeurs d'emploi les plus « employables » : ainsi, dès 1996, soit bien avant que le secteur ne connaisse une décrue du chômage, le nombre d'ouvriers qualifiés en recherche d'emploi depuis moins d'un an se réduisait fortement (– 38 % entre fin 1996 et fin 1999). Enfin, la construction, du fait de ses conditions de travail, connaît traditionnellement des difficultés pour attirer des salariés – difficultés attisées en période de tension générale sur le marché du travail.

Industrie. Dans l'industrie aussi, les chefs d'entreprise évoquent, plus fréquemment qu'auparavant, des difficultés de recrutement. Contrairement au bâtiment, le problème n'est pas structurel, car il ne joue pas en période de basse conjoncture : ainsi, vers 1993-1994, seuls 10 % des employeurs déclaraient rencontrer de telles difficultés. Celles-ci se concentrent principalement dans les secteurs où l'écart entre offres et demandes d'emploi s'est le plus creusé ces derniers mois : la mécanique et le travail des métaux ; l'électricité et l'électronique.

Tertiaire. L'informatique est l'un des secteurs tertiaires où le rapport entre offres et demandes d'emploi demeure le plus élevé, même si les tensions ont tendance à se réduire, du fait du ralentissement des offres depuis le second semestre 1999 : le rythme de croissance des embauches liées au bogue de l'an 2000 a alors commencé à diminuer. De plus, la bonne qualité des emplois offerts, avec deux fois plus de contrats supérieurs à un an que dans l'ensemble des secteurs d'activité, contribue à réduire les tensions sur ce marché du travail.
Dans les métiers de bouche et l'hôtellerie-restauration, en revanche, les difficultés de recrutement sont récurrentes.
Les conditions de travail souvent exigeantes entraînent une forte mobilité permanente, accélérée encore par la croissance de l'emploi au cours des dernières années. La reprise a profité aux salariés en mobilité mais aussi aux jeunes débutants dans les métiers de bouche et aux chômeurs dans l'hôtellerie-restauration : le nombre de demandeurs d'emploi dans ces deux secteurs a chuté respectivement de 20 % et de 13 % en deux ans. Cependant le niveau de chômage y demeure élevé : 13 % pour les cuisiniers et 21 % pour les employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie en septembre 2000. Ainsi, en raison notamment d'un manque d'attractivité, les tensions continuent à s'accroître dans ces secteurs.
Enfin, sans aller jusqu'à parler de difficultés réelles de recrutement, les dernières études de la DARES et de l'ANPE montrent que le tourisme, les transports, les banques et les assurances ont connu, entre les premiers semestres 1999 et 2000, une forte progression du ratio offre-demande, laissant augurer des tensions émergentes dans ces secteurs. ■

P. S

Service public de l'emploi : six leviers pour agir



Panorama des principaux axes du « plan national d'action pour résoudre les difficultés de recrutement » mis en œuvre en avril 2000 par le ministère.

Veille. Outre les analyses trimestrielles et semestrielles assurées par la DARES et l'ANPE, le plan prévoit la mise en place, au niveau régional, d'une fonction de veille pilotée par les DR. « Les difficultés de recrutement peuvent varier sensiblement d'une région à l'autre », souligne Pascal Vazard, du département Synthèses de la DGEFP. Tous les SEPES (émanations de la DARES en région) et les OREF (Observatoires régionaux de l'emploi et de la formation) ont mobilisés en 2001 pour alimenter ce dispositif de veille au niveau territorial.

Attractivité. BTP, hôtellerie, réparation automobile, chauffeur de bus en milieu urbain, etc., certains métiers souffrent d'un manque d'attractivité pour des raisons d'image mais aussi de pénibilité, de durée excessive du travail, de conditions de salaire et d'accueil insuffisantes... « C'est l'une des causes structurelles des difficultés de recrutement, et sans doute celle qui exige le plus d'énergie pour redresser la situation, côté entreprises comme SPE », reconnaît François Hiller. D'où la signature, dès l'année de lancement du plan, de conventions avec les syndicats professionnels de l'artisanat, des métiers de bouche et des services automobiles, qui ont conduit au lancement d'actions de sensibilisation et à la mobilisation prioritaire des dispositifs du SPE (stages d'accès à l'entreprise, SIFE individuels et collectifs...).

Information. De nombreuses actions ont été engagées ou prévues pour mieux informer sur les métiers qui recrutent et les potentialités d'embauche, par des campagnes nationales, par la mobilisation des outils de l'ANPE (affichage en agence, annonces dans les journaux spécialisés, médias électroniques...) et par des partenariats régionaux associant notamment l'Éducation nationale.

Pascal Vazard, chargé de mission au département Synthèses de la DGEFP.

« Les difficultés de recrutement peuvent varier sensiblement d'une région à une autre. »

Diversification des choix professionnels. Favoriser l'insertion des bénéficiaires des programmes TRACE et « nouveau départ » dans les secteurs à forts besoins de recrutement est l'un des objectifs majeurs du plan. Parmi les outils mis en œuvre : des plates-formes « découverte métiers » organisées localement ; les contrats d'orientation ; le « service intégré au projet professionnel » développé par l'ANPE et l'AFPA ; les évaluations en milieu de travail permettant aux demandeurs d'emploi d'apprécier en quelques jours – et en entreprise – la validité de leurs choix professionnels.

Qualification. L'enjeu est ici de faciliter l'acquisition de compétences pour les jeunes et les demandeurs d'emploi non qualifiés, ou disposant de qualifications inadaptées. L'extension du contrat de qualification aux adultes et les dispositifs d'insertion par l'économique répondent à cet objectif. De même, la validation des acquis de l'expérience, dont la généralisation est prévue dans le projet de loi de modernisation sociale, doit permettre aux demandeurs d'emploi de faire reconnaître leurs compétences. Également en ligne de mire : une meilleure organisation des allers-retours emploi-formation, afin d'introduire une continuité dans les parcours professionnels. L'AFPA travaille en particulier sur ce thème avec les métiers du bâtiment, caractérisés par la multiplication de courtes périodes de travail sur les chantiers. La formation des salariés en place doit également permettre de combler les déficits de qualification constatés.

Offres et demandes d'emploi. Répondre aux difficultés de recrutement implique d'améliorer la rencontre entre les deux pôles du marché du travail. Les forums pour l'emploi organisés par l'ANPE permettent de mettre directement en relation employeurs et demandeurs d'emploi. L'agence s'attache par ailleurs à mieux cerner les profils professionnels des demandeurs d'emploi, afin de répondre plus efficacement aux offres déposées par les entreprises. Elle expérimente également des méthodes de recrutement par simulation (« approche par les habiletés »), permettant de détecter les aptitudes des demandeurs d'emploi en s'affranchissant des critères traditionnels tels que le niveau de diplôme.

Sur la base de ces axes de travail, l'activité du SPE se déploie au niveau national, régional et avant tout local, car c'est bien dans les bassins d'emploi que l'essentiel de l'action est à conduire. Il s'agit, pour les services du ministère et de ses établissements, de s'inscrire dans des démarches de projet avec les organisations professionnelles et les entreprises elles-mêmes, au profit de l'insertion ou de la réinsertion des demandeurs d'emploi, de la qualification des salariés et du développement de l'économie. ■ P. S

Démographie

CES MÉTIERS QUI VONT BIENTOT MANQUER DE BRAS

Le scénario est fixé d'avance: les départs en retraite des baby-boomers et l'arrivée de générations moins fournies vont semer une grosse pagaille sur le marché du travail. Dans les services aux personnes, les administrations, les banques... les recruteurs ont du souci à se faire. Revue de détail des six professions les plus menacées.

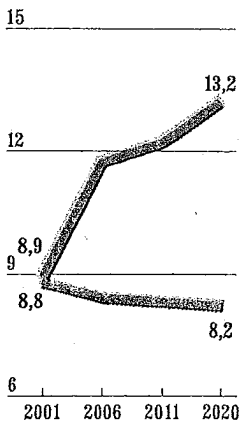
Par Valérie Devillechabrolle et Marc Landré

Des usines délocalisées faute de soudeurs et d'électriciens, des laboratoires désertés par les chercheurs, des classes fermées en quête de profs, des listes d'attente dans des hôpitaux en manque de toubibs et d'infirmières... ce scénario noir n'est pas le fruit des divagations alarmistes de prophètes de mauvais augure. Il résulte des projections de la démographie hexagonale d'ici à la fin de la décennie. Tous les secteurs, privé et public, vont être touchés de plein fouet par le cocktail détonant d'une très forte accélération des départs en retraite des baby-boomers combinée au reflux de la population active. Les experts du ministère des Affaires sociales estiment qu'il y aura, chaque année à partir de 2006, 200000 actifs de plus qui partiront en retraite, et ce pendant près de trois décennies. Par rapport à l'an 2000, cela représente la bagatelle de 40 % de retraités supplémentaires. De quoi donner bien des sueurs froides aux recruteurs chargés de remplacer ces centaines de milliers de salariés chaque année. D'autant qu'à ces vagues de départs vont s'ajouter les créations d'emplois rendues nécessaires par la croissance. L'Insee les évalue entre 130000 et 90000 par an. Cette double équation va faire exploser les besoins de recrutement.

Selon les projections qu'il a réalisées pour le compte de l'Éducation nationale, le Bureau d'informations et de prévisions économiques (Bipe) estime entre 700000 et 10000 les recrutements nécessaires sur le marché français pendant dix ans. Bien plus que les 580000 réalisés en moyenne annuelle au cours de la décennie précédente. Il y a gros à parier que des dizaines de milliers d'emplois resteront vacants. Selon l'Insee, le nombre de jeunes diplômés qui vont arriver sur le marché du travail devrait être de l'ordre, sur l'ensemble de cette période, de 750000 par an. Le calcul est facile à faire. Il pourrait manquer jusqu'à 60000 personnes chaque année pour pourvoir les postes disponibles! Parmi les secteurs menacés de grave pénurie figurent, en première ligne, les banques, les assurances, les administrations, en particulier l'enseignement, et les entreprises publiques, qui comptent une proportion de quinquagénaires plus élevée que la moyenne.

Dans le rapport qu'il s'apprête à rendre public, le groupe Prospective des métiers et des qualifications, constitué sous l'égide du Commissariat du Plan et présidé par Claude Seibel, l'ancien patron de la Dares, estime que pour ces quatre points noirs les flux annuels de départs seront multipliés par quatre dans les dix ans à venir. Un exemple? À La Poste, 140000 personnes vont quitter le navire d'ici à 2012, soit près de la moitié des effectifs. Dans le privé, la construction, la maintenance et l'ingénierie industrielles vont subir la plus grosse hémorragie. Dans les transports, la recherche ou la gestion, le pronostic est plus favorable: le nombre des départs en retraite ne fera «que» doubler. Les branches qui s'en sortiront mieux que les autres sont celles de la communication ou de l'hôtellerie-restauration, qui ont embauché des bataillons de jeunes dans les années 90.

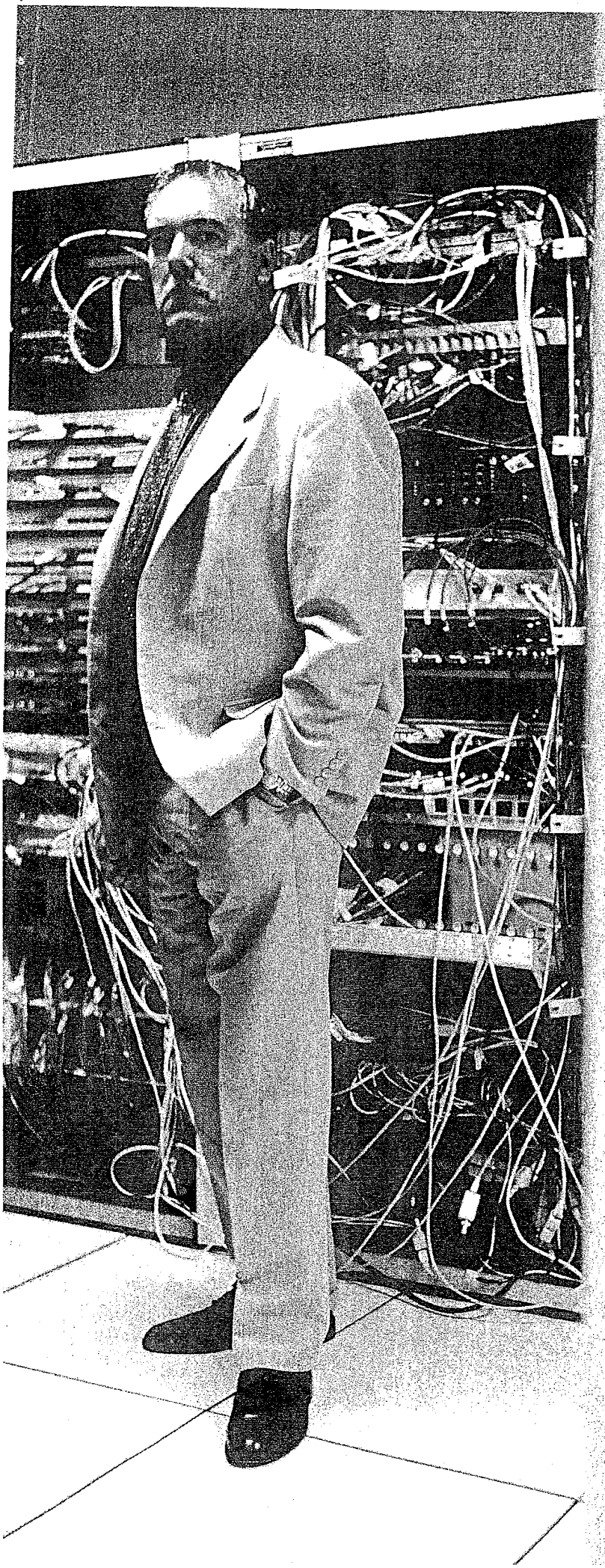
Évolution de la population active sur la période 2000-2020
(en %)

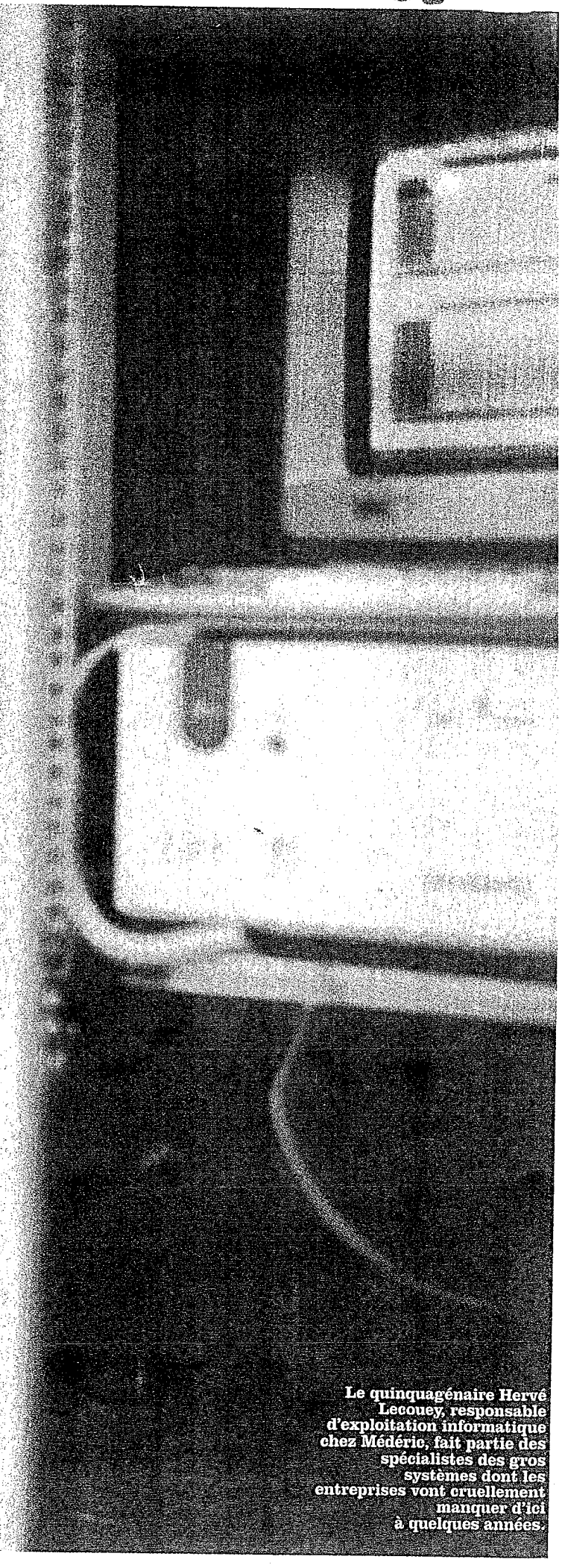


Source : Insee-Dares.

En panne de cadres

Une autre activité devrait connaître d'énormes besoins de recrutement: les services aux personnes, boostés par le vieillissement de la population. La prise en charge des quelque 800000 personnes âgées dépendantes par la nouvelle allocation personnalisée d'autonomie (APA) devrait à elle seule entraîner la création d'au moins 100000 emplois d'aide à domicile. Une sacrée gageure pour un secteur dont les conditions d'emploi et de rémunération ne permettent pas encore de stabiliser la main-d'œuvre et, a fortiori, d'élever son niveau de qualification: «Malgré tous nos efforts, nous ne dépassons pas les 20 % de qualifiés, du fait du turnover», confirme Annie Lelaure, conseillère ●●●

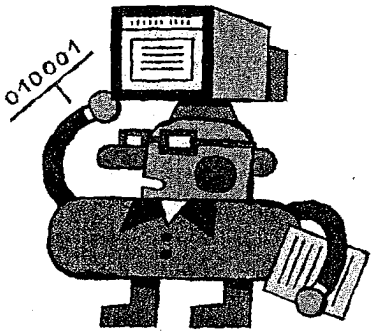




Le quinquagénaire Hervé Lecouey, responsable d'exploitation informatique chez Médéric, fait partie des spécialistes des gros systèmes dont les entreprises vont cruellement manquer d'ici à quelques années.

Les informaticiens

Garder la mémoire des vieux systèmes



ILLUSTRATIONS : JOCHEN GERNER

Avec moins de 15 % de quinquagénaires dans leurs rangs, les informaticiens n'apparaissent pas en première ligne du choc démographique. Et pourtant ! Le Club informatique des grandes entreprises françaises (Cigref), qui regroupe plus de 100 grandes entreprises utilisatrices de technologies de l'information, commence depuis un an à tirer la sonnette d'alarme. Car, dans ces sociétés où la moyenne d'âge des informaticiens tourne autour de 40 ans, les départs en retraite vont concerner des personnels chargés de la maintenance des gros systèmes, de conception assez ancienne, mais toujours en service, à l'instar de ceux qui gèrent la tenue des comptes dans les banques, les assurances ou les mutuelles, la maintenance des centrales nucléaires ou encore du matériel ferroviaire. « L'entretien de ces systèmes nécessite la connaissance des langages informatiques phares des années 70 que les jeunes diplômés ne maîtrisent pas spontanément. La question du remplacement de ces quelques dizaines de milliers de personnes se pose donc », avertit Renaud Phelizon, chargé de l'animation du groupe de travail ressources humaines au Cigref. Et le problème est d'autant plus délicat qu'« il est difficilement envisageable de former des jeunes sur une technologie en voie d'obsolescence », renchérit Pierre Dellis, délégué général du Syntec informatique. Cela d'autant que l'accélération de la diffusion des nouvelles technologies devrait parallèlement se traduire, selon la Dares, par la création de plus de 300 000 emplois d'informaticiens supplémentaires au cours des années 2000-2010, soit un gros tiers de plus que les 190 000 postes créés lors de la décennie précédente.

Dans les entreprises utilisatrices de ces vieux systèmes, certains ont commencé à mesurer l'étendue des dégâts potentiels. L'Observatoire des métiers de l'assurance s'apprête ainsi à sortir une étude sur ce sujet à l'automne. D'autres ont décidé de prendre le problème à bras-le-corps, en particulier dans les banques et les entreprises publiques (EDF, SNCF, La Poste ou France Télécom). En regardant de plus près la politique de remplacement des informaticiens concernés. « Cela a déjà conduit certaines entreprises à proposer de nouvelles perspectives de carrière à ces personnels pour retarder leur départ », observe Renaud Phelizon, du Cigref, « le temps de former les nouvelles recrues aux anciennes technologies ». Surtout, ces entreprises se sont lancées dans un gros travail de « création de la mémoire » via la formalisation de processus et la mise sur pied de systèmes de parrainage et d'accompagnement des jeunes par les anciens.

●●● au sein d'Uniformation, l'organisme collecteur de la branche qui compte beaucoup sur le prochain agrément de la nouvelle convention collective du secteur et sur le fonds ministériel de modernisation de la branche (27,4 millions d'euros en 2002) pour améliorer ce résultat.

Bien entendu, tous les départs en retraite à venir n'auront pas besoin d'être compensés au poste près. Dans l'agriculture ou l'industrie à faible niveau de qualification l'emploi devrait, en effet, continuer de se replier. Quoique les prévisionnistes anticipent une augmentation des créations d'emplois d'ouvriers non qualifiés si la croissance est fortement et durablement au rendez-vous ! De la même façon, dans la fonction publique, les banques ou les assurances, où les nouvelles technologies laissent espérer des gains de productivité, les employeurs, l'État en tête, espèrent bien faire de substantielles économies. À La Poste, Georges Lefebvre, le directeur des ressources humaines, estime que la seule mécanisation de la préparation des tournées permettrait de ne remplacer que « 60 % des facteurs partant en retraite ». Une politique qui devrait faire monter au créneau les syndicats de l'entreprise.

Gare au manque d'ouvriers qualifiés : d'ici à 2010, selon l'Adepa, un soudeur et un électricien sur quatre partiront en retraite

Dans son propre palmarès des pénuries d'emplois et des professions bientôt sinistrées, le Commissariat du Plan fait un cas à part des postes de cadres, avec une mention particulière pour les secteurs recrutant exclusivement des jeunes diplômés. Au printemps dernier, l'Association pour l'emploi des cadres (Apec) a d'ailleurs fait un constat alarmant. Jacky Chatelain, son directeur général, prévoit en effet un déficit net annuel de plus de 40 000 cadres sur les dix prochaines années « si l'État et les entreprises persistent dans leur mode actuel de gestion de la main-d'œuvre » (en clair : le recours aux préretraites). Autre gros point noir, les départs en retraite des ouvriers qualifiés devraient, en raison du manque d'attractivité de ces métiers, soulever d'énormes difficultés. S'inspirant d'une étude sur la maintenance industrielle réalisée par l'Adepa, qui table sur le départ d'un soudeur et d'un électricien sur quatre d'ici à 2010, la Direction générale de l'industrie alerte chefs d'entreprise et directions des ressources humaines sur les « risques que ces départs font courir aux entreprises quant au maintien de leur outil de production à moyen et à long terme ». Au final, ce sont les bataillons d'employés qui tirent le mieux leur épingle du jeu, car les besoins ne devraient évoluer qu'au rythme de l'emploi total. Une chance !

On réclame des qualifications élevées

Conséquence prévisible de cette pénurie de main-d'œuvre, la concurrence sur le marché de l'emploi va s'exacerber. La situation sera autrement plus tendue que lors de l'embellie économique de 1999-2000. D'autant que « si les principales tensions découlaient à l'époque de l'augmentation significative de la création d'entreprises dans les nouvelles technologies, les vraies difficultés liées à des inadaptations de compétences massives vont commencer en 2005 », prévient Élisabeth Waelbroeck-Rocha, directrice générale du Bipe. Alors que la moitié des postes à pourvoir nécessitent des qualifications élevées, un gros tiers seulement des jeunes sortent chaque année de l'école avec un diplôme du supérieur. Pis, près de 40 % quittent le système scolaire avec un niveau inférieur au bac, ce qui ne correspond qu'à moins d'un emploi proposé sur cinq. Autre effet de cette brutale accélération des départs, la transmission des compétences et savoir-faire risque de connaître de sérieux ratés. Un danger que la SNCF prend très au sérieux, puisque un cheminot sur deux et sept cadres sur dix auront quitté l'entreprise d'ici à 2010. « Tant que le turnover est limité à 10 % par an, la technicité inhérente au métier, en matière de sécurité par exemple, s'acquiert par mimétisme ou par immersion des plus jeunes. Mais, avec le départ de la moitié, voire des deux tiers du personnel, ce bain d'immersion n'est plus aussi efficace », estime Alain Bullot, adjoint au directeur des cadres de la SNCF. Du coup, l'entreprise a lancé un vaste chantier visant non seulement à « capitaliser le savoir des anciens avant qu'ils ne s'en aillent », mais aussi à « professionnaliser la transmission des compétences ». ●●●

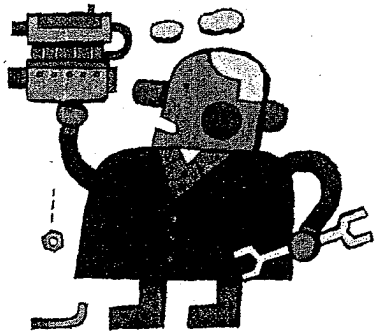
●●● Cette épée de Damoclès ne semble pourtant pas affoler les entreprises du secteur privé. «2010? mais c'est très loin!» s'exclame ainsi Olivier Bélorgey, de la direction des ressources humaines du Crédit lyonnais, qui se refuse à verser dans le catastrophisme. «Cela ne nous semble pas plus difficile à gérer que la réduction de 10000 emplois dans les huit années passées», se rassure-t-il. Un sentiment partagé par nombre de ses homologues. Selon une étude de la Dares publiée en avril dernier, «70% des entreprises comptant des quinquagénaires pensent qu'il n'y aura pas de problèmes liés aux départs en retraite dans les années à venir». Comme si le choc démographique de 2006 n'avait pas été annoncé de longue date!

Finies, les préretraites au Crédit lyonnais

Cette apparente sérénité révèle d'abord une absence de vision à long terme. Seules 20% des entreprises interrogées déclarent gérer leur pyramide des âges de façon anticipée. Et majoritairement des grandes entreprises... «Les PME ne voient pas l'effet de masse des départs», confirme Jean-Louis Zanda, chargé de mission à la direction des études de l'ANPE, spécialiste des difficultés de recrutement. Une des raisons de cette surprenante placidité tient au fait que nombre d'entreprises estiment, à tort, disposer de marges de manœuvre pour lisser les départs. Notamment en fermant le robinet des préretraites. Au Crédit lyonnais, on commence déjà à expliquer aux salariés nés en 1954 qu'ils devront travailler jusqu'à 60 ans, alors que leurs aînés sont massivement partis à 55 ans. Mais l'arrêt des plans des préretraites n'aura qu'un effet de courte durée. Quand les premières classes d'âge nombreuses auront engrangé leurs quarante années de cotisation, «l'impact d'un moindre recours aux préretraites et aux dispenses de recherche d'emploi sera très réduit», assurent les experts du Commissariat du Plan. Effet à partir de 2005-2006, c'est-à-dire demain! ●

La maintenance

Victime de très mauvaises anticipations



Confrontée au départ en retraite d'un mécanicien et d'un chaudronnier sur trois et d'un soudeur et d'un électricien sur quatre d'ici à 2010, la maintenance industrielle (450000 salariés) pourrait bien être l'un des secteurs du privé les plus sinistrés par le papy-boom. «Tout dépendra de la vigueur de la croissance, précise Claude Pichot, président de l'Association française des ingénieurs et responsables de maintenance (Afim), coanimateur depuis sept ans de l'Observatoire de la maintenance. Si, avec 2% de croissance, départs en retraite et besoins s'équilibrent, à 3%, le secteur pourrait souffrir d'un déficit de 6000 à 8000 personnes par an.» Une bien mauvaise nouvelle pour un secteur qui souffre déjà de difficultés de recrutement majeures, liées en partie à une mauvaise anticipation des besoins. «Pendant des années, les industriels ont cru que l'informatique allait tout révolutionner, si bien qu'ils ont fermé des filières de formation à tour de bras. Alors que 80% des interventions de maintenance portent encore sur de la ferraille!» s'insurge le président de l'Afim. La situation risque de s'envenimer encore si les employeurs du secteur continuent à repasser le mistigri aux prestataires en externalisant davantage la maintenance: «Nos projections font état d'un taux de 40% d'interventions externalisées en 2010 contre 30% aujourd'hui», précise Claude Pichot. Or les prestataires ne se montrent guère plus vertueux en débauchant massivement, depuis deux ou trois ans, les jeunes avant la fin de leur formation initiale. «Résultat, certains bassins d'emploi ont été obligés de fermer des sections de formation supérieure, faute de candidats.» Quant au recours à des prestataires étrangers, il ne sera pas d'un grand secours, selon le président de l'Afim: «C'est oublier que la maintenance d'unités de production conçues en français nécessite des compétences pointues et la maîtrise de la langue.»
Dans un tel contexte, le pire n'est pas à exclure. «Nous risquons de devoir en passer par des calamités environnementales si nous n'inversons pas la tendance qui vise à comprimer toujours plus les coûts de maintenance, en particulier ceux dévolus à la formation du personnel», redoute Claude Pichot. Il aura ainsi fallu la catastrophe d'AZF pour inciter les partenaires sociaux de la chimie à conclure un accord prévoyant d'investir dans la formation de tous les personnels, ceux des prestataires y compris.

Les travailleurs sociaux

Un dispositif de formation qui n'a pas tenu compte de l'explosion des besoins

Trop tard et trop peu! Même en autorisant la formation de 3000 étudiants supplémentaires à la rentrée, l'État ne va pas combler le déficit de travailleurs sociaux qui va se creuser dès l'an prochain. «Sachant qu'il faut trois ans pour former un professionnel qualifié, il en aurait fallu le double tous les ans pour combler le déficit et préparer la relève», observe Didier Tronche, directeur du Syndicat national des associations pour la sauvegarde de l'enfant à l'adulte (Snasea) et président du collège employeurs de la commission paritaire de l'emploi de la branche des associations sanitaires et sociales. Plus de 30000 professionnels vont prendre leur retraite dans les cinq ans à venir, soit près de 15% des effectifs, et un gros tiers à l'horizon de la décennie. Des «départs massifs» devraient aussi intervenir dans la fonction publique territoriale: un quart des 95000 agents de la filière action sociale vont partir à la retraite d'ici à 2006, plus de la moitié d'ici à 2009. Ce déficit devrait concerner tous les métiers de l'action sociale (éducateurs, infirmiers, assistants sociaux...). Les raisons d'une telle pénurie? Calibré par l'État de façon à ne pas produire de chômeurs, le dispositif national de formation n'a pas tenu compte de l'explosion des besoins (avivés epuis 1999 par le passage aux 35 heures). Pis, il a tardé à réagir: alertés depuis des années par les partenaires sociaux, les pouvoirs publics ont attendu que le personnel qualifié manque partout et en nombre pour intervenir.
Résultat, les goulets d'étranglement au niveau de la formation commencent à produire de sacrés dégâts dans les établissements. Et la concurrence se fait sentir. Les bons professionnels sont débauchés dans des régions comme la Picardie ou dans certaines filières tels les foyers d'hébergement de l'éducation spécialisée.
Pour remédier à la pénurie, «il va falloir embaucher du personnel non qualifié qu'il faudra qualifier en cours d'emploi», prévient Didier Tronche, qui s'est fixé pour «devoir moral» de négocier... avec l'État des moyens supplémentaires pour les former. Mais la branche attend surtout son salut de la validation des acquis de l'expérience, avec la mise au point, d'ici à la fin de l'année, d'un référentiel de compétences permettant de délivrer le diplôme d'État d'éducateur spécialisé via la VAE...

Gestion

LES EMPLOYEURS ADOPTENT LA POLITIQUE DE L'AUTRUCHE

Pour éviter une flambée des salaires suicidaire, entreprises et administrations vont devoir fourbir d'autres armes pour séduire les candidats, et améliorer notamment plans de carrière et relations avec les écoles. Il faudra surtout qu'elles anticipent leurs besoins en compétences. Une démarche qui est encore loin d'être entrée dans les mœurs.

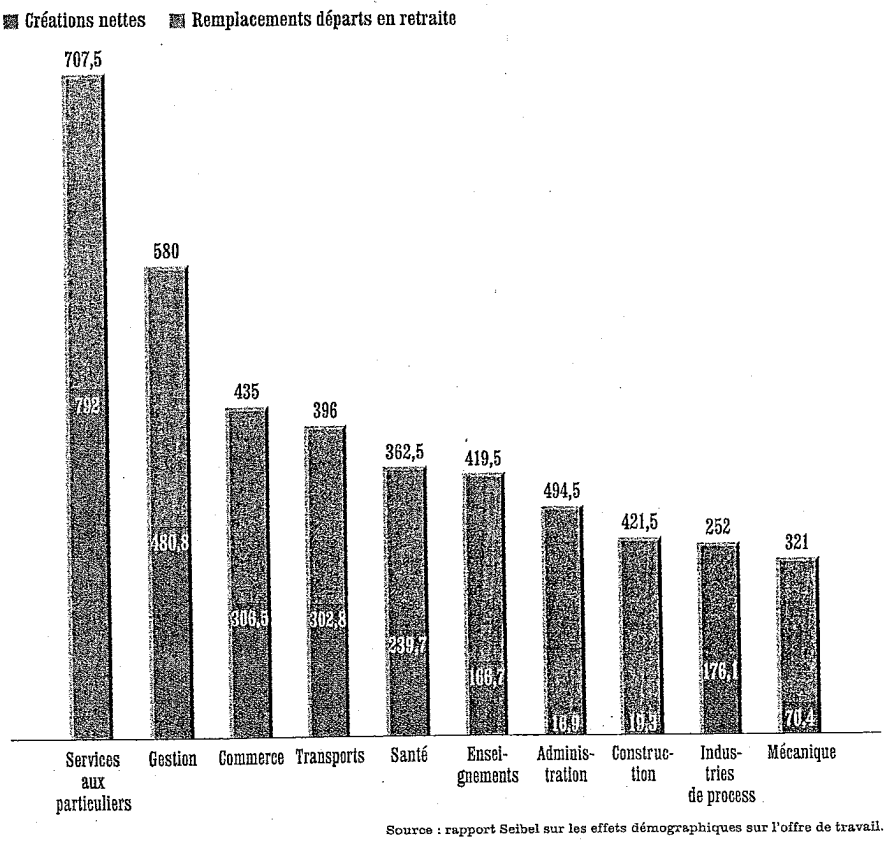
Par Valérie Devillechabrolle et Marc Landré

Entre l'évaporation des bataillons pléthoriques du baby-boom et l'arrivée sur le marché du travail des générations maigrelettes des années 80, la course aux candidats promet d'être rude entre recruteurs. Gare à l'inflation salariale ! Entre 1998 et 2001, lorsque la croissance affichait une dynamique insolente et que les postulants à l'embauche brillaient par leur rareté, des entreprises ont cru s'en tirer par une flambée des rémunérations. « Les salaires d'embauche des cadres avaient progressé de 12 % », rappelle Jacky Chatelain, de l'Apec. Une solution périlleuse pour la compétitivité des entreprises.

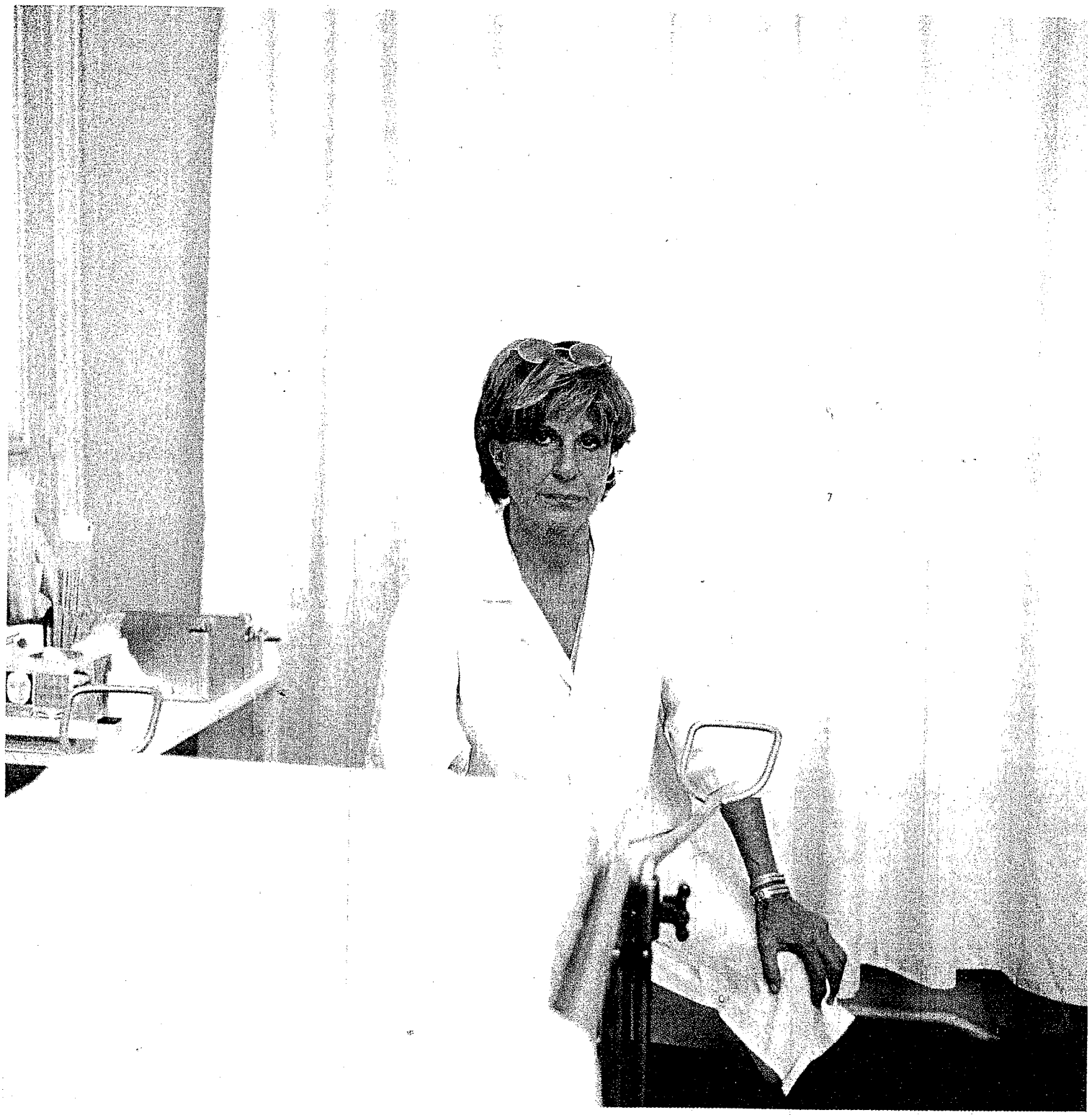
Peu désireuses de mettre à mal leur grille de salaires, beaucoup de grandes entreprises réfléchissent à d'autres moyens pour recruter et fidéliser les candidats à potentiel. Sur le marché très concurrentiel des ouvriers professionnels, Renault entend faire la différence « autant par la qualité de son management et l'amélioration de ses conditions de travail que par les rémunérations », prévient Michel Guillamaud, DRH du secteur fabrication du constructeur automobile. Dans la fonction publique, impossible de se livrer à une quelconque surenchère salariale. Aussi, le directeur des personnels enseignants du ministère de l'Éducation nationale fourbit déjà de nouvelles armes pour susciter des vocations. Le nouveau credo de la Rue de Grenelle, c'est la mobilité, l'évolution de carrière ou encore la formation continue. Un pari qui est loin d'être gagné…

Autre planche de salut envisagée par certaines branches professionnelles : le recours aux immigrés. Pas si simple. D'abord parce que ces travailleurs sont aujourd'hui principalement employés dans des secteurs à faible croissance, comme la construction, et ne constituent pas, à ce titre, une réserve de main-d'œuvre crédible et qualifiée pour les secteurs menacés de pénurie. On imagine mal un peintre en bâtiment maîtrisant difficilement le français aller renforcer les effectifs « des services à la personne qui nécessitent de bien parler la langue », explique Danièle Kaisergruber, directrice générale du cabinet Bernard Brunhes. Quant à l'immigration en provenance de pays ciblés, pour des qualifications élevées, elle n'est pas aussi facile à orga-

Les dix domaines d'activité où les besoins d'emploi seront les plus importants pour la période 2000-2010 (en milliers)



Source : rapport Seibel sur les effets démographiques sur l'offre de travail.



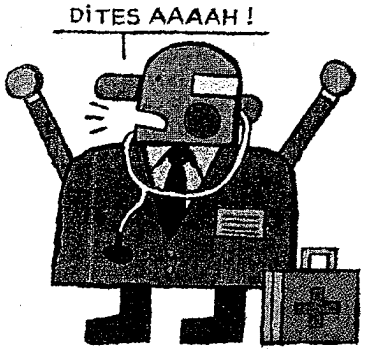
niser qu'il n'y paraît. En témoignent le retour rapide et massif au pays d'infirmières espagnoles venues en France l'an dernier pour pallier le manque criant de personnel soignant dans les hôpitaux publics, ou encore le nombre dérisoire de visas demandés par des informaticiens étrangers pour répondre aux besoins des entreprises allemandes.

Pensant avoir trouvé la solution miracle, d'autres secteurs se sont lancés dans une véritable course de vitesse en tentant de préempter, de plus en plus tôt, la main-d'œuvre, juste à la sortie de l'école. L'Union des industries et métiers de la métallurgie (UIMM) propose dès cette année aux jeunes entrant en seconde de passer un bac pro en trois ans (au lieu de quatre) afin d'« élargir le vivier de ressources disponibles aux candidats au bac général », comme l'explique Henri de Navacelle, le directeur de la formation de la fédération de la métallurgie. Dominique de Calan, le secrétaire général adjoint de l'UIMM, déplore de « n'avoir pu ouvrir que la moitié des sections, en raison, notamment, des résistances des conseils régionaux ». Mais, pour inverser la tendance en matière de formation, mieux vaut s'y prendre longtemps à l'avance. « Il faut trois ans pour qualifier un bac + 2 en ingénieur, et deux ans pour faire d'un bachelier un bac + 2 », rappelle ironiquement Jacky Chatelain. C'est en partie pour avoir sous-estimé cette évidence que le secteur public hospitalier se retrouve depuis quelques années en panne d'infirmières. Les pouvoirs publics ●●●

Chez les médecins aussi, la relève n'est pas assurée. Comme le docteur Colette Hennetier, gynécologue à Paris depuis trente ans, de nombreux spécialistes vont prendre leur retrait à court ou moyen terme.

Les médecins

Offre en baisse, demande en hausse



ILLUSTRATIONS : JOCHEN GERNER

Y a-t-il un médecin dans la salle? La question risque de devenir lancinante dans les années à venir. Le vieillissement de la population et l'augmentation de l'espérance de vie (à raison d'un trimestre tous les ans), notamment des personnes atteintes de maladies chroniques, devraient conduire à une forte croissance de la demande de soins. Y aura-t-il une offre suffisante de médecins généralistes et spécialistes pour répondre à cette demande? Rien n'est moins sûr. Une étude de la Drees (ministère des Affaires sociales) publiée en mars 2002 prévoit – si rien n'est mis en place pour augmenter leur nombre – une chute de 27% du nombre de spécialistes et de 11% de celui des médecins généralistes d'ici à une vingtaine d'années. À échéance, les patients devront ainsi faire avec moitié moins d'ophtalmologues ou avec un tiers en moins d'anesthésistes, de dermatologues, d'internes et de radiologues. Pour ne rien arranger, «à comportements constants, nous envisageons une diminution du temps de travail des médecins d'environ 5%, notamment du fait de la féminisation et de l'évolution de la pyramide des âges», précise-t-on à la Direction générale de la santé.

La solution pour pallier la baisse du nombre de médecins? Augmenter dès à présent le numerus clausus qui conditionne le quota d'étudiants admis en deuxième année de médecine. Relevé à 4700 pour la rentrée 2002 (contre 4100 l'année dernière, 3500 il y a dix ans et... plus de 8500 dans les années 70), les experts estiment qu'il devrait être porté à 7500 pour maintenir la densité médicale à l'identique dans l'Hexagone. Seul problème, de taille: étant donné la durée des études (dix ans), ce n'est qu'au bout de plusieurs promotions d'étudiants que le déverrouillage du numerus clausus aura un impact sur la démographie médicale. «Il faudra attendre une vingtaine d'années avant d'obtenir un effet réel», avoue-t-on à la Direction générale de la santé. Conscient du problème, Jean-François Mattei, le ministre de la Santé, a installé courant juillet une mission sur «les conséquences de l'évolution de la démographie médicale». Présidée par le professeur Yvon Berland et composée de cinq membres, elle doit rendre ses conclusions le 15 novembre sur «une nouvelle organisation de l'exercice des médecins et des différentes professions de santé». Encore un peu de patience...

●●● évaluent en effet à 15000 personnes le manque de bras dans les hôpitaux, soit trois fois moins que les créations de postes prévues dans les trois ans à venir au titre de la réduction du temps de travail. Au total, ce sont donc près de 60000 infirmières qui devront être recrutées d'ici à 2005. L'État a bien tenté d'inciter des infirmières retirées (estimées à près de 50000) à reprendre du service. Las! Moins de 5% ont répondu à l'appel.

Parallèlement, le nombre de places dans les écoles a été augmenté de moitié, passant de 17000 à plus de 26000. Mais les moyens en locaux et en enseignants n'ont pas été renforcés. «On vit un vrai paradoxe, souligne William Vignatelli, vice-président du Comité d'entente des formations infirmières et cadres. On a beaucoup d'étudiants, mais peu de monde pour les former. Et je ne sais même pas où les envoyer en stage.» De toute façon, la formation initiale durant en moyenne quatre ans, ce n'est qu'à partir de 2004-2005 que les premiers effets de l'augmentation des places se feront sentir. Il faudra «entre cinq et dix ans pour parvenir à combler les trous», pronostique William Vignatelli. D'ici là, les patients devront prendre leur mal en patience. D'autant que semblable pénurie guette les médecins (voir encadré ci-contre). «À numerus clausus inchangé (4700 médecins par an), le nombre de psychiatres, d'ophtalmologistes d'anesthésistes sera réduit de 40% à l'horizon 2020» s'alarmait récemment Jean de Kervasdoué, ancien directeur des Hôpitaux et professeur au Conservatoire national des arts et métiers.

On forme 50% d'infirmières en plus, mais comme les études durent quatre ans, les premiers effets ne se feront sentir que vers 2004-2005

Si doper la formation initiale constitue une priorité, ce n'est pas forcément la panacée. Avant d'être performants, certains professionnels ont besoin d'une longue pratique sur le terrain. En ce qui concerne la maintenance industrielle, selon l'Adepa, «l'expérience acquise dans la durée représente un atout majeur dans la performance du personnel». 70% des salariés de ce secteur ont aujourd'hui plus de dix ans d'expérience et 30% plus de vingt-cinq ans. Une réalité que Renault a d'ores et déjà intégrée en préparant cinq ans en amont la relève de quelque 20% de ses metteurs au point sous presse, le temps d'identifier en interne les salariés ayant les prérequis nécessaires et de les initier à ce métier qui exige un tour de main particulier.

Quant à la Fédération française du bâtiment, confrontée au départ en retraite d'environ 100000 chefs d'entreprise d'ici à 2012, elle met depuis deux ans les bouchées doubles pour sensibiliser la branche à la nécessité de préparer très en amont la transmission de ces activités, de façon à éviter des disparitions pures et simples d'entreprises, ou encore des reprises dans des conditions non viables. «Pour surmonter les doutes et les états d'âme des cédants, il est nécessaire de les sensibiliser dès l'âge de 50 ans», souligne-t-on à la fédération.

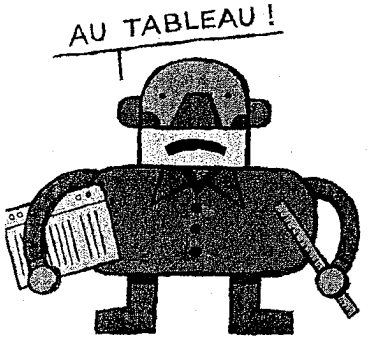
Les entreprises vont devoir se bouger

Pour Danièle Kaisergruber, du cabinet Bernard Brunhes, il n'y a pas 36000 remèdes aux pénuries de main-d'œuvre. Administrations, branches professionnelles et entreprises vont devoir «se bouger». Notamment «en se préoccupant davantage et de plus en plus tôt des qualifications dont elles vont avoir besoin et de la façon dont elles vont pouvoir se les procurer, car le marché ne les leur fournira pas spontanément», abonde Élisabeth Waelbroeck-Rocha, du Bipe. Des inflexions sont déjà perceptibles. Des exemples? Michèle Ontabilla, directrice nationale de l'Institut des techniciens supérieurs du Cesi, constate: «Depuis quelques mois, certaines entreprises moyennes commencent à venir nous voir après s'être aperçues qu'elles allaient devoir renouveler tout ou partie de leur encadrement d'ici à cinq ans.» La Poste vient de créer un observatoire pour tenter d'identifier, indique Georges Lefebvre, son DRH, «ce que seront [ses] métiers de demain». Elle compte mener en parallèle une réflexion avec les organisations syndicales sur le développement des compétences internes, le renforcement des formations et promotions, l'anticipation des recrutements...

La Fédération des industries des équipements de véhicules vient également de lancer une étude sur ses besoins de recrutement entre 2005 et 2010 afin d'«avoir des éléments de pilotage pour anticiper [ses] besoins de qualification supérieure en techniciens et ingénieurs», indique Jac-

Les enseignants

Trouver 32 000 nouveaux profs par an, un sacré défi pour l'Éducation nationale



Recherche professeurs désespérément ! Tel pourrait être le slogan de l'Éducation nationale dans les années à venir. Le ministère piloté par Luc Ferry, qui regroupe les deux tiers des personnels de la fonction publique d'État, devra en effet recruter massivement d'ici à 2010. En moyenne 32 000 nouveaux professeurs par an pour les seuls premier et second degrés. Environ 381 000 enseignants partiront en effet à la retraite au cours de la décennie 2001-2010. Soit 42 % de l'effectif présent en 2001. Cela sans compter les 115 000 personnels d'éducation ou Atos, c'est-à-dire les personnels de direction, de bibliothèque ou d'inspection, qu'il va falloir également remplacer... au moins partiellement. Dans le même temps, les effectifs des écoles maternelles et primaires vont enregistrer une progression de 180 000 têtes, alors que l'enseignement secondaire en perdra 200 000. Soit un solde négatif de 20 000, trois fois rien comparé aux 11,5 millions d'élèves recensés en 2001.

Pour relever le défi, le ministère de l'Éducation nationale a augmenté, ces deux dernières années, de plus de 10 % le nombre de postes offerts aux concours externes. Et il s'est lancé dans une grande campagne de communication. « Et si c'était vous ? », proclamaient les affiches 4 par 3 placardées sur tous les murs des villes de France. Résultat, les inscriptions aux concours ont fait un bond de 15 % mais le nombre de présents aux examens a, lui, baissé d'autant.
« Va-t-on réussir dans les années à venir à attirer toujours autant de candidats ? s'interroge légitimement Pierre-Yves Duwoye, directeur des personnels enseignants (DPE). Si on veut garder quatre ou cinq candidats par poste offert, comme c'est en moyenne le cas aujourd'hui, il va falloir que 50 % des licenciés de chaque année se présentent à nos concours de recrutement. » Autrement dit, il faudrait « puiser dans le marché » un quart des diplômés bac + 3 pour remplacer les départs en retraite et affronter la concurrence des entreprises privées qui, elles aussi, tenteront d'attirer les jeunes potentiels. « On leur parle plan de carrière, formation continue, mobilité interne ou décloisonnement professionnel, explique le DPE du ministère. Mais il est clair que la rémunération en début de carrière est bien basse et que la lutte est difficile. » Déjà ardus quand il s'agira d'attirer des jeunes sortants de l'école, les recrutements prendront un tour encore plus délicat lorsqu'il faudra – aussi – débaucher des salariés en poste.

ueline Laire, la DRH. Quant à la onction publique, elle s'est dotée ès juillet 2000 d'un Observatoire e l'emploi public, avec l'objectif ffiché de « dynamiser la gestion révisionnelle des emplois et des ompétences dans les ministères », n particulier pour les « métiers ensibles ».

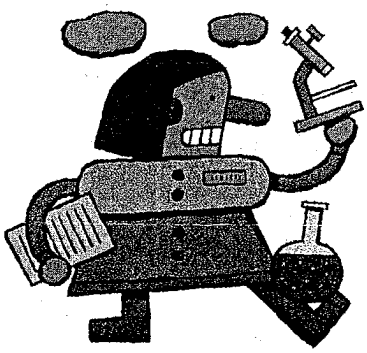
Parmi les entreprises, celles qui nt facilité la promotion interne énéficieront d'un net avantage oncurrentiel. « Notre très forte radition de formation interne ous ouvre la porte de scénarios alternatifs en cas de difcultés de recrutement », confirme Olivier Robert de lassy, directeur général adjoint de la Fédération banaire française. Et l'industrie semble se convertir aux vers de la gestion prévisionnelle des compétences, si l'on en ge par l'envolée (+ 20 % en un an) du nombre de contrats 'apprentissage signés. L'ouverture, en 2001, au cœur du futriste technocentre de Renault, à Guyencourt, dans les 'velines, d'une nouvelle école visant, selon Brigitte Raymond, sa directrice, à « industrialiser le développement es compétences requises en ingénierie véhicules à l'horizon 005-2010 » en constitue une preuve supplémentaire.

Face à l'ampleur des défis à relever, certains esprits mans en arrivent à souhaiter une croissance molle pour réuire les tensions sur le recrutement. « Avec 1 % de taux e croissance du PIB, le choc sur l'emploi serait beaucoup oins frontal », entend-on dans certains milieux patroaux. Mais le pire des scénarios serait que le malthusiaisme finisse par l'emporter. Et que la pénurie de main-'œuvre ne se traduise, faute de solutions efficaces et urables, par une dépréciation des standards de qualifiation requis à l'embauche, par la détérioration des serces publics ou encore par le recours accru aux délocasations ! ●

Certains esprits malins en viennent à souhaiter une croissance molle pour réduire les tensions sur le marché du recrutement

Les chercheurs

40 % des troupes à remplacer



Cherchons chercheurs ! Pas moins de 31 % des enseignants-chercheurs, 27 % des chercheurs et 38 % des personnels d'accompagnement (ingénieurs, techniciens) vont prendre leur retraite dans les dix années qui viennent, avec une accélération des départs à partir de 2005. Et, si l'on tient compte des autres motifs de sortie du système, c'est près de 40 % de la population scientifique qui doit être renouvelée d'ici à 2010. Voire 50 % dans des disciplines comme la physique ou la chimie. Au CNRS, premier organisme de recherche en France, 60 % des 25 000 agents devront être remplacés. Aussi, compte tenu de la durée des études (au moins huit ans après le bac) pour devenir chercheur, le ministère a décidé de lisser dès cette année ses recrutements afin de ne pas être confronté à une pénurie de candidats « de qualité » à partir de 2005. « Anticiper les départs est indispensable pour garantir aux jeunes docteurs un nombre constant d'emplois dans la recherche publique et éviter les dents de scie dans la politique de recrutement, indique-t-on dans l'entourage de Claudie Haigneré, la ministre déléguée à la Recherche. Cette anticipation permettra d'obtenir une plus grande adéquation entre les profils recherchés et les candidats et conduira à des recrutements de qualité. »
Les moyens déployés pour inciter les étudiants à poursuivre des études scientifiques ? « Une bonne visibilité des postes à pourvoir dans la décennie, l'augmentation du nombre et du montant des allocations de recherche, des possibilités données aux jeunes chercheurs expatriés de revenir faire de la recherche publique dans l'Hexagone », explique-t-on au ministère. L'objectif est de rajeunir l'appareil de recherche publique – l'âge moyen y est de 46,5 ans, contre 5 de moins dans le privé – en facilitant l'accès aux jeunes docteurs. En plus de l'augmentation de la capacité d'accueil dans les universités, le nombre de postes dans les organismes de recherche publique devrait aussi doubler. Peut-être la France rattrapera-t-elle ainsi son retard sur les autres pays. Entre 1995 et 1999, le taux annuel moyen de l'emploi scientifique n'a crû que 1,2 % dans l'Hexagone, contre 16,5 % en Irlande ou 6,2 % aux États-Unis...

es emplois d'été souvent exigeants et peu payés attirent moins

Recherche saisonniers désespérément

)mme chaque été, les nployeurs font la course aux isonniers. Garçons de café, mme de chambre ou ven-urs de glace... Tous les bras pplémentaires sont bons à endre. Seulement voilà: mal yés et insuffisamment for-és, les jeunes ne se bous-lent plus au portillon.

«**Trop d'heures, trop de travail, s de vie de famille.**» Gérard San-ez ne se fait pas d'illusions: ôtellerie et la restauration n'atti-nt plus les saisonniers. «**Les gens veulent plus se démener heures par jour**». Du coup, son staurant à Saint-Malo peine, aque été, à faire le plein d'em-oyés compétents. «**La demande main-d'œuvre qualifiée est telle 'ils vont au plus offrant**, explique-. **Et nous n'avons pas les moyens leur offrir de gros salaires**». Com-e beaucoup, Gérard Sanchez est ligé de faire appel à des tra-illeurs saisonniers. Parfois à ntrecœur, parce que «**même pour rvir en salle, il faut être compé-nt. Mais on se retrouve souvent ec des jeunes qui n'ont pas de étier**». Cette année, ils ne sont le trois à venir lui prêter main-for-, contre cinq l'année dernière: il éfère miser sur son équipe de rmanents.

Stéphane Geufroi

Le ministère de l'Emploi estime que 10% des effectifs des entreprises en juillet et août sont des saisonniers.

420000 saisonniers

Yves Rolland, patron des glaces ipy à Landernau, a suivi la même gique. «**L'année dernière, on a énormément de mal à trouver personnel saisonnier. Ça a été e vraie galère**», lâche-t-il. Alors utôt que de «**ramer**» une nouvelle is, il a choisi de titulariser trente rsonnes, «**pour pouvoir les gar-r et commencer à fabriquer us tôt**».

Difficile, pourtant, de se passer des saisonniers. En 1996, ils étaient 420000 dans le seul secteur du tourisme. Selon une estimation du ministère de l'Emploi de juillet 2000, 10% des effectifs des entreprises en juillet et août sont des saisonniers embauchés en CDD. Même les glaces Flipy n'ont pu, cette année encore, faire l'économie de quelque 140 travailleurs temporaires. En tête des Régions les plus demandeuses, Bretagne et Rhône-Alpes. Un exemple: le pays d'Auray. Plus de trois millions et demi de touristes arpentent, chaque été, ce petit bout du Morbihan. 12800 paires de bras supplémentaires suffisent à peine à combler le manque de main-d'œuvre en haute saison. Un problème que connaît bien Pierre-Yves Le Trocquer, de l'ANPE d'Auray. Au «Point Neptune», sorte de bourse du travail saisonnier, il essaie tant bien que mal de mettre en relation offres et demandes d'emploi. La tâche est ardue: «**On est sans arrêt en train de courir après un cuisinier capable de bien tenir sa cuisine pour servir, sans sourciller, une centaine de tables**», explique-t-il. Son homologue de l'ANPE de Dinan, Marc Hoffmann, n'est pas plus optimiste. «**Les personnes qualifiées disparaissent très vite de nos fichiers**, soupire-t-il. **De toute façon, un cuisinier avec dix ans d'expérience, ça ne se paye pas avec le Smic hôtelier.**»

Abandons en cours de route

Faute de moyens pour séduire une main-d'œuvre adaptée, les petites structures sont donc les premières pénalisées. Et pourtant: savoir faire des crêpes, la plonge et servir en salle plus de 45 heures par semaine... Les saisonniers doivent être, de l'avis général, «**po-ly-va-lents**». Marc Hoffmann est catégorique: «**Maintenant, on nous demande plus des jeunes de bonne volonté que du personnel vraiment qualifié, trop rare.**» Beaucoup abdiquent donc à mi-parcours. D'où une recrudescence des offres d'emploi au cours de l'été. Le Malouin Gérard Sanchez en a déjà fait l'expérience. Il y a encore trois semaines, l'un de ses employés l'a «**lâché**» au bout d'un mois de travail. «**Ils en ont marre et, du jour au lendemain, ils s'en vont. Parfois sans prévenir. Un matin, on ne les voit plus, c'est tout.**» Et de conclure: «**Il y a des abus des deux côtés, de notre part et de la leur, c'est certain.**»

Des abus, justement, qui font que la main-d'œuvre saisonnière manque. Fiches de paie incomplètes, heures supplémentaires non payées, logements parfois sommaires, jours de repos non respectés... D'un récit à l'autre, le scénario des injustices subies varie peu. Gabriel Marellec, 23 ans, le reconnaît volontiers: «**La plupart du temps, ce sont des petites choses. Mais à la longue, il faut être résistant.**» Employé depuis décembre dans une brasserie rennaise – «**Je suis un saisonnier de longue durée**», ironise-t-il – il a d'abord connu les journées de treize heures tout juste payées au Smic hôtelier.

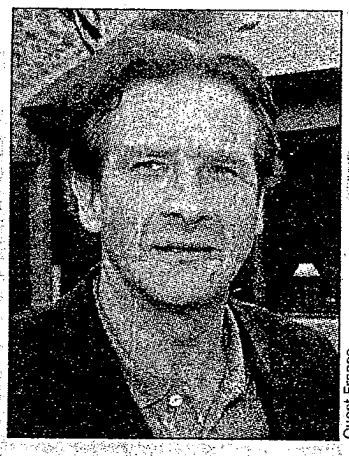
Rien de bien spectaculaire en somme, mais suffisamment pour en décourager plus d'un. Résultat: «**La profession est désertée.**» Signe, pour la CFDT, que les saisonniers «**ne veulent plus se laisser marcher sur les pieds**». Et l'amélioration du marché du travail joue pour eux. Autre explication, avancée cette fois par Marc Hoffmann: «**Quand les employeurs déposent une offre à l'ANPE, ils pensent que les chômeurs vont sauter dessus, et quel que soit le prix. Mais ça ne marche plus comme ça.**»

Anne KAPPÈS-GRANGÉ.

«Travailler n'est plus valorisé»

«**Les saisonniers, ils ont parfois nvie de tout faire, sauf de bos-r.**» Serge Lucas, restaurateur nannais et président du syndi-t des hôteliers et limonadiers de Côte d'Émeraude, ne mâche pas s mots, «**C'est pour ça que le an d'aide au retour à l'emploi, Pare, est une bonne chose. Les nes seront forcés de prendre r responsabilité.**» La pénurie main-d'œuvre en saison? «**Un énomène de société: travailler st plus valorisé!**» Lorsqu'on lui rle petits salaires et heures sup-ementaires non payées, Serge cas s'emballe: «**Quand les sses ont vraiment envie de vailler, tout se passe bien. Et is il ne faut pas exagérer, il n'y as que des abus. C'est trop faci-de dire qu'on paye mal.**»

Serge Lucas a une manière bien ui de contourner le problème manque de main-d'œuvre: il sse des annonces à l'étranger, «**la mentalité n'est pas la me**». Résultat: quatre de ses saisonniers sont anglais, hol-dais ou italiens, «**parce que le vail ne leur fait pas peur**». A me, «**on devra tous passer là**». De toute façon, «**la tech-ue du service en salle, ça s'ap-nd vite**». Avant d'ajouter: «**Tra-**



Ouest-France

Pour Serge Lucas, « travailler le week-end, ça fait partie du métier »

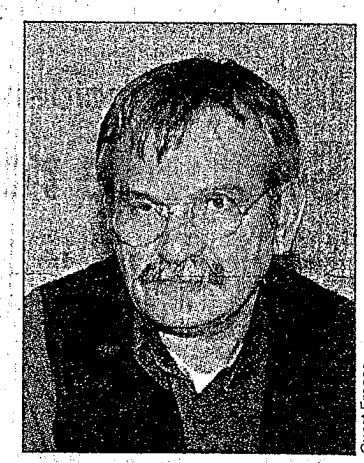
vailler le samedi ou le dimanche, ça fait partie du métier». Serge Lucas en est fier, aucun de ses saisonniers ne l'a encore abandonné en cours de route. «**Un marin ne décide pas de tout lâcher en pleine mer**», ironise-t-il. Et de conclure que «**le système actuel, fondé sur l'assistanat, ne fait que fabriquer de la pau-**

«Dormir sous la tente n'est pas incitatif»

Pour Gaby Bonnant, secrétaire régional de la CFDT en Bretagne, il n'y a pas de mystère: «**Tant que la demande d'emploi était forte, les autres considérations passaient au second plan. Mais les choses ont changé. Ceux qui venaient faire la saison se sont orientés vers d'autres secteurs, où les conditions de travail sont moins difficiles.**» Rien de plus normal, selon lui: «**Loger en caravane ou en tente plusieurs semaines durant ne les incite pas à venir!**»

Les irrégularités commises par des employeurs indélicats sont nombreuses. Sandra, 21 ans, en a déjà fait l'expérience. Pour subvenir aux besoins de son bébé de deux mois, elle n'a d'autre solution que de travailler «**dans l'épicerie du coin**», à Saint-Malo. «**On s'est mis d'accord pour 1200 F pour 25 heures de travail hebdomadaires. Mon employeur ne voulait pas me faire un contrat. Comme j'avais besoin d'un boulot, je n'ai pas fait de chichis**». Seulement voilà, dès la deuxième semaine, ses employeurs changent de ton. Horaires tardifs, congés forcés, tentatives pour diminuer son salaire... Ils finiront par refuser de la payer.

Christophe, lui, n'en est pas enco-



Ouest-France

Pour Gaby Bonnant, l'amélioration de la conjoncture accentue les difficultés de recrutement.

semaine dans un hôtel-restaurant, il n'a toujours pas signé de contrat de travail. Autre souci, son logement, trouvé par son patron, «**pour plus de 500F par mois à ma charge, pour un deux-pièces partagé avec une autre personne, alors que la loi fixe le tarif maximum à 382F**». Comme quoi «**même à 44 ans, on peut encore**