



Auteur : Didier Reuter
www.bookiner.com

Usage libre de droits (non marchand) avec mention «Bookiner.com»

EMPLOI - INTÉRIM

Sécurisation de l'emploi
Le contrat de génération
Comment sauver les emplois en interne ?
Nouvelle obligation pour l'emploi des seniors
Remettre les seniors au travail
Période d'essai : un décompte incluant les jours calendaires
Une population d'actifs sous-utilisée
Des emplois tués dans l'oeuf
L'entrée dans une zone défavorable
Le marketing politique de l'emploi
Intérim, une montée en puissance continue
Le cadre intérimaire progresse
Les 7 destinations officieuses du CDD
Pas de croissance sans emplois et inversement
Un solde d'emploi négatif
Le palmarès des emplois de demain
Le même scénario qu'au début des années 90
Qualifié 1, non qualifié 0
Création d'emplois, le retour du chômage
Vivement le premier jour du mois, surtout si c'est un lundi !
37% de rotation dans les PME-PMI
Des niveaux très disparates

SÉCURISATION DE L'EMPLOI (2013)

L'actuel projet de loi sur la sécurisation de l'emploi est destiné à assurer davantage de sécurité aux salariés et plus de flexibilité aux entreprises. Il révolutionne un certain nombre de sujets parmi lesquels :

. **La complémentarité santé pour tous** : Les 3,5 millions de salariés non couverts par une complémentaire santé d'entreprise y auront accès au plus tard le 1er janvier 2016. Le coût est financé par moitié entre salariés et employeurs.

. **Les CDD surtaxés** : Le taux de cotisation patronale à l'assurance chômage doit passer de 4% à 7% pour les CDD de moins de 1 mois et à 5,5% pour les CDD de 1 à 3 mois. Les CDD dits d'usage de moins d'un mois passe à 4,5%, alors que les CDD de remplacement et les contrats saisonniers ne sont pas concernés.

. **L'encadrement du temps partiel** : Les contrats à temps partiels ne pourront pas avoir une durée inférieure à 24 heures hebdomadaires, sauf pour les étudiants et les dérogations prévues par accord de branche.

. **La mobilité** : Si un accord d'entreprise le prévoit, le salarié sera tenu d'accepter la mobilité proposée par l'employeur (à salaire et qualification identiques). En cas de refus, celui-ci pourra être licencié pour motif personnel.

. **L'accord de maintien dans l'emploi** : Lorsque l'entreprise connaît des difficultés économiques, elle pourra être en mesure de proposer pendant 2 ans une modulation des salaires ou du temps de travail en échange d'un engagement de maintien de l'emploi. Le salarié qui refuse pourra être licencié économique et cela, sans ouverture de plan social au-delà de 10 licenciements.

LE CONTRAT DE GÉNÉRATION (2013)

Un objectif de 500 000 contrats de génération est prévu sur les 5 prochaines années avec effet rétroactif au 1er janvier 2013. Toutes les entreprises de moins de 50 salariés peuvent bénéficier de ce nouveau type de contrat d'embauche en CDI concernant précisément la création d'un binôme entre un jeune de moins de 26 ans (-30 ans si la personne est handicapée) et le maintien dans l'emploi d'un senior de plus de 57 ans. Une aide annuelle de 4 000 euros (2000€ pour le jeune, 2000€ pour le senior) est allouée quel que soit le niveau de qualification. Un contrat de génération «transmission» est également possible afin de permettre aux dirigeants de +57 ans de transmettre leur entreprise en accompagnant un jeune repreneur de moins de 26 ans. Les entreprises de 50 à 300 salariés peuvent également bénéficier de cette aide financière, dès lors qu'elles disposent d'un accord de branche ou d'un accord d'entreprise.

COMMENT SAUVER LES EMPLOIS EN INTERNE ? (2010)

En période de crise, la règle de base est de mobiliser tout le monde sur le pont pour «fabriquer» de l'activité en essayant de faire évoluer les mentalités. Face à une baisse d'activité de 20 à 50%, il est nécessaire de redoubler d'efforts mais de manière intelligente et productive. C'est du moins ce que conseillent de nombreux consultants et chefs d'entreprise en proposant des solutions anti crise reposant, à la fois, sur une double approche offensive et défensive ainsi qu'en veillant à respecter certains fondamentaux. La première des initiatives à prendre par tout bon dirigeant est de donner clairement l'exemple en s'appliquant d'abord à lui-même les efforts qu'ils demandent à ses collaborateurs, notamment en réduisant sa propre rémunération.

. **Check-list des actions à mener de la part de dirigeants «responsables» :**

Les fondamentaux à respecter :

- . Encore mieux communiquer avec les salariés
- . Soutenir le moral des troupes
- . Chercher à fidéliser les clients
- . Rendre les négociations efficaces et créatives
- . Améliorer la qualité du service client
- . Optimiser les tâches de chacun en gagnant du temps
- . Miser sur l'innovation produit, services, process
- . Arbitrer le plus possible le portefeuille clients

- . Avoir l'esprit «économie» et chasser les coûts inutiles
- . Eviter d'être dépendant des banques
- . Mettre de la souplesse dans l'organisation interne
- . Commencer à investir pour la reprise

Les actions offensives à mener :

- . Stimuler l'inventivité de chacun
- . Favoriser au maximum la flexibilité des tâches
- . Remplir le carnet de commandes en augmentant la pression commerciale
- . Proposer des packages ou des offres moins chères
- . Réorienter l'action commerciale en défrichant de nouveaux secteurs
- . Développer et dynamiser les compétences internes par la formation

Les actions défensives à prévoir :

- . Tailler raisonnablement dans les budgets et les comptes fournisseurs
- . Aménager la durée du temps de travail
- . Liquider les congés payés
- . Recourir au chômage partiel
- . Suspendre provisoirement le contrat de travail (congé sans solde, parental, sabbatique)
- . «Prêter» ses salariés à une autre entreprise sans rupture du contrat de travail
- . Produire de manière différente par des mesures spécifiques
- . Geler provisoirement les rémunérations et jouer sur le niveau du variable

Source : L'Entreprise

NOUVELLE OBLIGATION POUR L'EMPLOI DES SENIORS (2010)

A compter du 1er janvier 2010, les entreprises de plus de 50 salariés doivent conclure un accord ou établir un plan d'action sur l'emploi des seniors. Cela concerne les salariés âgés de plus de 55 ans si c'est le maintien dans l'emploi qui est privilégié ou les salariés de 50 ans et plus, si l'accord est plutôt axé sur le recrutement. Hors dérogation, les PME-PMI qui n'auront pas conclu d'accord ou de plan à cette date pourront être taxées à hauteur de 1% de leur masse salariale. Le site www.emploi-des-seniors.gouv.fr regroupe d'ailleurs l'ensemble des textes applicables, les mesures types à faire figurer dans les accords et des exemples de bonnes pratiques sur l'emploi des seniors. De manière plus générale, l'objectif fixé par le Conseil européen de Lisbonne en 2000 prévoyant un taux d'emploi des seniors de 50% est encore loin d'être tenu en France avec un taux de seulement... 38,3%.

. Taux d'emploi des 55-64 ans (base 2007) :

70%	Suède
58,6%	Danemark
57,4%	Royaume-Uni
51,5%	Allemagne
44,7%	Moyenne Union européenne
44,6%	Espagne
38,3%	France
33,8%	Italie

Source : Eurostat

REMETTRE LES SENIORS AU TRAVAIL (2006)

Avec seulement 14% des seniors (60-64 ans) en activité, la France détient l'un des taux les plus bas du monde. Sachant que les salariés Français travaillent beaucoup moins que les étrangers à cause des 35 heures, il s'avère également que ceux-ci sortent plus tôt du marché du travail avec un taux d'actifs parmi les seniors 2 fois inférieur à celui de l'Allemagne et 4 fois plus bas que celui de la Suède. Ainsi 54% seulement des Français de 55 à 59 ans (60% des hommes) travaillent contre 65% dans l'ensemble des pays du G7 et seulement 14% des 60-64 ans contre 39%. Ce phénomène est inquiétant, car entre 2000 et 2040, le nombre de français de plus de 60 ans passera de 12 à 21,6 millions, soit l'équivalent de 10 actifs pour 7 retraités (10 contre 4 en 2000) si rien ne change. D'après Antoine d'Autume et Jean-

Olivier Hairault, professeurs d'économie à l'université Paris-I et coauteurs du rapport sur l'emploi des seniors remis dernièrement au Premier ministre, cela va devenir grave si rien ne change car *«Le pouvoir d'achat des Français va baisser»* ce qui a d'ailleurs déjà commencé et que *«La collectivité va devoir payer davantage de pensions, pendant plus longtemps»* et surtout plus basses. Bien qu'il soit question chez la plupart de nos voisins européens de fixer à 67 ans l'âge de la retraite, la moyenne des départs en pré-retraite en France plafonne actuellement à... 57,5 ans !

AGIR VITE

D'après ces 2 économistes, il est important d' *«Imaginer toute sorte de dispositifs pour inciter les salariés qui le souhaitent à travailler après 60 ans»* car *«L'immobilisme ne fera que retarder l'échéance et rendre plus douloureux les changements à venir»*. Ils affirment également que l'idée simpliste qui consiste à dire que *«le départ des vieux laisse la place aux jeunes»* est fausse, car *«Si les Français de moins de 30 ans ont du mal à trouver un job stable, ce n'est pas parce que les places sont prises. Très peu d'emplois libérés par les salariés âgés peuvent être occupés par des jeunes, car ce sont avant tout les secteurs en réduction d'effectifs qui se séparent de seniors.»* Alors que les gouvernements successifs, les entreprises et les syndicats *«font semblant d'ignorer le problème»*, les deux coauteurs du rapport insistent sur le fait que *«Ce n'est pas en partageant le gâteau de l'emploi que l'on peut s'adapter à la mondialisation, mais en le faisant grossir»*. De sorte que *«Les dispositifs généreux prévus pour les chômeurs de plus de 55 ans et qui mobilisent d'énormes ressources financières pourraient être consacrés à la formation et à l'insertion des nouvelles générations»*. Selon eux, l'une des bonnes méthodes pourrait consister à *«Encourager le cumul emploi-retraite. Les retraités occupant un emploi tout en recevant une pension mais sans accumuler de droits nouveaux, ce qui profiterait à la collectivité.»*

. Taux d'emploi des seniors :

	55-59 ans	60-64 ans
Japon	89%	65%
Suède	80%	60%
Etats-Unis	74%	55%
Royaume-Uni	74%	53%
Espagne	71%	45%
Allemagne	68%	30%
France	60%	14%

Source : Rapport A. d'Autume et J.O.Hairault

PÉRIODE D'ESSAI : UN DÉCOMPTE INCLUANT LES JOURS CALENDAIRES (2006)

Dans un arrêt du 20 juin 2005, la Cour de cassation a jugé que la durée d'une période d'essai doit dorénavant se calculer en jours calendaires. Cela signifie que les samedis, dimanches et jours fériés sont comptabilisés. Ainsi, une période d'essai de 3 jours qui commencerait un vendredi serait terminée le lundi et non plus le mercredi comme auparavant. Ce calcul est important puisque, après cette date, toute rupture est soumise aux règles strictes du licenciement. Il concerne directement les CDD, CNE et le travail saisonnier.

UNE POPULATION D'ACTIFS SOUS-UTILISÉE (2005)

Sachant que le taux d'emploi d'actifs âgés de 15 à 64 ans trouve ses racines dans le fonctionnement même de chaque société et qu'une différence d'un point équivaut à 385.000 emplois, en plus ou en moins, il existe actuellement un écart de 3 points entre la France et l'Allemagne ou la moyenne OCDE. La différence atteint même 11 points avec le Royaume-Uni, voire même 25 points d'écart entre deux pays comme la Belgique et l'Islande.

. Taux d'emploi des actifs âgés de 15 à 64 ans (base 2003) :

83%	Islande
76%	Norvège
73%	Royaume-Uni
71%	Etats-Unis
69%	Japon
65%	Allemagne, Moyenne OCDE
62%	France
60%	Espagne
59%	Belgique
Source : OCDE	

DES EMPLOIS TUÉS DANS L'ŒUF (2005)

Il est clair que dans la compétition internationale, la France reste dans le peloton de queue en matière de créations d'emplois et de chômage. Il semble que la problématique soit davantage d'essence culturelle et politique, qu'économique ou productive. C'est du moins l'avis des experts ayant participé au rapport Cahuc-Kramarz remis fin 2004 au gouvernement. Malgré le fait qu'il existe depuis 40 ans de nombreux rapports, des commissions de spécialistes et autres observatoires, rien ne s'arrange vraiment sur le terrain de l'emploi et rien n'est prêt à s'arranger sans une refonte profonde des habitudes et des mentalités. Il semble que l'addition historique de plusieurs freins institutionnels contribuent à réduire l'offre d'emplois à sa base, tout en handicapant le développement des entreprises et le plein emploi social. En dehors de l'évidence d'une mentalité française à la fois conservatrice, frileuse et pantouflarde par rapport à la prise de risque, les principaux constats de ce rapport ciblent plusieurs causes récurrentes :

. L'emploi est trop taxé rendant le coût du travail peu compétitif.

Employer coûte trop cher en France sachant, qu'en moyenne, l'Etat prélève 1,8 fois le salaire net perçu par un collaborateur. Cela correspond presque à l'équivalent d'un second emploi possible. Il est clair que l'accumulation des taxes et des charges salariales associée à de petites mais fréquentes augmentations contribuent à créer une spirale infernale, faisant que moins les actifs sont nombreux, plus leurs revenus du travail sont augmentés en vue de financer l'essentiel de la protection sociale et la masse salariale du secteur public.

. Le droit du travail est trop rigide.

En 5 ans, le Code du travail (édition Dalloz) a augmenté de 340 pages dans un empilement continu de textes, années après années. De ce fait, les contraintes réglementaires, les effets de seuil et le toujours plus sécuritaire, contribuent à brider directement le développement des entreprises.

. La rémunération trop élevée du Smic détruit les emplois.

D'après le Medef *«Une hausse de 10% du Smic induit une perte de 200.000 emplois»*. Un avis partagé par Pierre Cahuc, économiste et coauteur du rapport, qui affirme que *«Mettre en place des Smic élevés détruit des emplois. Du coup, on allège les charges pour les salaires minimaux mais on ne va pas assez loin. La France manque de réalisme. Elle affiche une politique ambitieuse en matière de redistribution des revenus mais elle n'en a pas les moyens.»*

. Trop d'intervenants étatiques sur le marché de l'emploi.

Entre l'ANPE, l'APEC et dorénavant les maisons de l'emploi qui conseillent et/ou placent les demandeurs d'emploi, l'Unedic qui les indemnise, l'Afpa qui les forme et la DDTE qui les contrôle, de l'avis conjoint des rapporteurs et du Medef, il faut nécessairement une réforme profonde car il existe *«Beaucoup d'intervenants mal coordonnés»* et que *«L'enchevêtrement des intervenants est préjudiciable à l'emploi»*.

. Des revenus d'assistance qui ne poussent pas à retrouver un job.

De nombreux exemples existent éclairant le fait que reprendre un emploi au Smic est moins rémunérateur que de ne pas travailler. Si l'Etat a bien pris des mesures pour inciter les Rmistes et les chômeurs de longue durée à l'autonomie plus qu'à la dépendance économique, les rapporteurs insistent sur le fait que les primes à l'emploi sont encore largement méconnues et/ou manquent de visibilité.

. Des gisements d'emploi dormants.

Une cinquantaine de professions sont actuellement fermées aux personnes issues de l'immigration et/ou par barrières corporatistes (numerus clausus) ou encore par des exigences élevées dans les matières de culture générale qui n'ont aucun rapport avec l'exercice de la profession (kinésithérapie, commerce, restauration, cafés, hôtels, services aux personnes, vétérinaire, notaire, expert-comptable, pharmacien, taxi...). De ce fait, 1,5 à 3 millions d'emplois dans les services et dans l'aide à la personne ne peuvent éclore. Le rapport indique que *«Si nous utilisons la même quantité de main d'œuvre qu'aux Etats-Unis pour chaque euro de chiffre d'affaires, cela procurerait illico du travail à 3,4 millions de personnes.»*

. Un corporatisme entravant.

Il semble que la France ait le goût des ententes illicites et des concentrations excessives. Dans les Télécommunications (SFR, Bouygues, Orange) comme dans la grande distribution (Auchan, Carrefour, Casino, Intermarché et Leclerc) se développent des oligopoles s'exerçant au détriment de la concurrence. Le rapport Camdessus estime d'ailleurs que *«Ce sont des milliers d'emplois chaque année qui n'ont pas été créés dans le commerce»* du fait des lois en cours. Même au niveau des enseignes locales, la plupart des acteurs en place cultivent les rentes de situation et verrouillent l'entrée de leur marché à d'éventuels concurrents. Pourtant selon le rapport Cahuc-Kramarz, *«La stratégie consistant à tenter de protéger les entreprises et les emplois existants en limitant l'entrée de compétiteurs est inefficace.»*

L'ENTRÉE DANS UNE «ZONE DÉFAVORABLE» (2005)

Les économistes d'Ixis (Groupe Caisse d'Epargne) insistent sur l'entrée de l'économie française dans une «zone défavorable». Il semble que la situation actuelle soit semblable à celle que la France ait connu en 1994-1996, période durant laquelle une baisse du chômage était annoncée mais qui a longtemps tardé à venir. Depuis début 2005, l'Insee parle de *«reprise au ralenti»* et confirme dernièrement un *«indicateur de retournement qui se situe désormais dans la zone caractérisant une conjoncture défavorable»*. Ce que confirme, par ailleurs, la situation des industriels qui constatent une baisse de leurs carnets de commande notamment à l'export sous le double effet d'un dollar faible et du choc pétrolier. Le paradoxe du discours gouvernemental actuel est de vouloir réduire le chômage en ne misant que sur le développement de secteurs secondaires tels que les Services à la personne, lesquels ne sont pas directement producteurs de richesse vive comme l'industrie ou certains services mais plutôt consommateurs de cette richesse.

LE MARKETING POLITIQUE DE L'EMPLOI (2005)

Aussi entre un marché traditionnel de l'emploi qui tend à stagner, voire à rechuter, et le caractère artificiel d'une création d'emplois dans des secteurs totalement dépendant de la bonne santé de l'économie nationale, il n'y a que la morgue politique pour appeler ça une «impulsion» vis-à-vis du chômage structurel. Un cynisme qui oublie un peu vite que depuis 2002 le gouvernement a lui-même réduit de manière drastique les emplois aidés financés par l'Etat, notamment avec la suppression des emplois-jeunes et la réduction des contrats emploi-solidarité.

. Quelques chiffres sur le chômage fin 2004 :

- . 2,5 millions de demandeurs d'emploi
- . 22,9% de chômeurs de -25 ans
- . +8,5% d'allocataires du RMI (1,2 million)
- . 73% d'embauches en CDD
- . 60% d'emplois à temps partiel
- . +3,7% de cadres au chômage (235.000)

Sources : Challenges - Insee

INTÉRIM, UNE MONTÉE EN PUISSANCE CONTINUE (2005)

Dans le cadre du plan Borloo de cohésion sociale, le gouvernement s'appuie directement sur les entreprises de travail temporaire afin de dynamiser le marché du travail et créer un premier marche-pied vers l'emploi. Lorsque l'Anpe dispose d'un millier d'agences sur l'ensemble du territoire, l'Intérim en dispose de 6 fois plus (6300 agences pour 1000 entreprises de travail temporaire). La montée en puissance de ce secteur n'est donc pas prête de s'arrêter avec 2 millions d'actifs ayant effectué au moins une mission l'année dernière. Alors que le nombre d'intérimaires a doublé entre 1995 et 2004, la demande d'intérim a augmenté de +2,6% en 2004 contre 0,1% pour l'emploi salarié. Le secteur de l'intérim comprend 570.000 salariés à temps plein.

. Situation des intérimaires un an après leur entrée dans ce système (base 2004) :

46% encore en intérim
14% en CDI
14% chômeurs indemnisés
12% en CDD
5% étudiants, élèves
5% autres
4% chômeurs non indemnisés

Source : BVA/FPE TT

LE CADRE INTÉRIMAIRE PROGRESSE (2005)

D'après une étude réalisée pour le compte de *Kelly Services*, 5^e réseau mondial de travail temporaire, 2 millions de personnes ont effectué au moins une mission d'intérim en 2003 sur le territoire français. Sur une année, le volume de travail intérimaire représente l'équivalent de 555.000 emplois à temps plein en occupant majoritairement les hommes (71%). Sur la base de 5 missions à l'année avec une durée moyenne de 2 semaines chacune, le profil type de l'intérimaire est un ouvrier ou un employé sachant que 41% ont moins de 25 ans, 33,8% de 25 à 34 ans et seulement 6% plus de 50 ans. En ce qui concerne les cadres intérimaires, le décompte réalisé par le ministère du Travail indique que leur nombre a doublé en 5 ans (9.000 contre 4.500). Encore relativement confidentiel, l'intérim des cadres a tout de même progressé de +12% en 2004 et devrait «exploser» dès cette année à la suite de l'introduction des ETT (entreprises de travail temporaire) sur le marché du recrutement.

LES 7 DESTINATIONS OFFICIEUSES DU CDD (2004)

En matière de contrat à durée déterminée, de quel CDD s'agit-il ? Il existe en fait 7 destinations officielles du CDD :

- . **le CDD de remplacement** : Avec ce type de contrat, il s'agit clairement de remplacer une personne absente ou malade faisant que le maintien en poste reste fortement aléatoire.
- . **le CDD fermeture** : Il correspond au comblement provisoire d'un poste, qu'un salarié a quitté par anticipation. Il se voit donc destiné à être supprimé.
- . **le CDD jointure** : L'employeur a déjà trouvé un remplaçant en CDI qui est encore indisponible.
- . **le CDD ponctuel** : L'entreprise doit faire face à une commande exceptionnelle ou à une forte croissance de son activité. Le mieux est de tout donner pour espérer rester ensuite dans l'entreprise.
- . **le CDD lié à une tâche occasionnelle** : L'objectif est clair et la mission à remplir précise, le tout encadré par une date de départ déjà programmée.
- . **le CDD période d'essai prolongée** : L'employeur veut se donner plus de temps qu'une simple période d'essai pour tester les capacités d'intégration du postulant.
- . **le CDD saisonnier** : Plus simple que cela tu meurs ! A la fin de la saison, le CDD se termine par la force des choses.

PAS DE CROISSANCE SANS EMPLOIS ET INVERSEMENT (2004)

D'après François Goulard, vice-président de la commission des Finances de l'Assemblée nationale, la situation de l'emploi en France est inquiétante car «La comparaison avec le Royaume-Uni est frappante. A population égale, on compte 24 millions d'emplois dans le secteur marchand outre-Manche, contre 17 millions chez nous. Il est manifeste que la France n'a pas su créer d'emplois au cours des deux

dernières décennies». Il poursuit en indiquant que «Le taux d'activité, c'est-à-dire la part de la population employée dans le secteur marchand par rapport à la population en âge de travailler, est plus faible qu'ailleurs : 65% contre 75% pour la moyenne des pays du G7. C'est inquiétant, car cela pénalise la richesse nationale. En effet, si la croissance crée des emplois, à l'inverse, les emplois créent de la croissance.»

UN SOLDE D'EMPLOIS NÉGATIF (2004)

Pour la première fois depuis 10 ans, le solde des emplois créés et détruits en France a été négatif en 2003. Malgré les créations d'emplois dans les services (51.000) et dans la construction (18.000), l'hémorragie des cols bleus dans l'industrie (100.000) n'a pu être compensée. De fait, sur l'ensemble du territoire national, toutes activités confondues, le solde de l'emploi a été négatif avec -29.500 emplois détruits.

. Evolution de l'emploi salarié, en milliers :

+333,4	1998
+441,8	1999
+573,5	2000
+205,1	2001
+29,2	2002
-29,5	2003

Source : Insee

LE PALMARÈS DES EMPLOIS DE DEMAIN (2003)

Selon le Commissariat général au Plan, les bouleversements démographiques vont profondément bouleverser le marché du travail dans les 10 prochaines années. D'après ses estimations, la tendance lourde est à l'inversion de la situation actuelle, dans laquelle la demande d'emploi actuellement prédominante (excès de demande sur l'offre, sélectivité des candidats par les entreprises) devrait s'inverser pour favoriser une concurrence accrue entre les entreprises, les branches, les professions et les territoires pour embaucher. Dans un récent rapport intitulé «Avenirs des métiers», le Plan prévoit de fortes tensions sur le marché de la main-d'œuvre et du recrutement au fur et à mesure des prochaines années. 2 tendances fortes sont envisagées : l'explosion des départs à la retraite à partir de 2005 et le besoin d'une main d'œuvre de plus en plus qualifiée. Dans ce contexte de concurrence, les entreprises vont devoir se distinguer par leur capacité à embaucher des jeunes, notamment diplômés, et à proposer des conditions de travail et des rémunérations intéressantes. Pour le CGP, l'accès des femmes à certaines professions encore relativement fermées devrait être une réponse possible aux tensions à venir. Sur un total de 8,5 millions de nouveaux emplois concernés sur la période 2000-2010, 2.855.000 millions seront des créations nettes et 5.651.000 millions des emplois en remplacement des départs en retraite.

. Perspectives d'emplois liées aux créations nettes d'emplois sur 2000-2010 et aux besoins de remplacement liés aux départs en retraite sur la même période, par ordre d'importance en milliers d'emplois :

	Créations Nettes d'emploi	Remplacements départs en retraite
Services aux particuliers	792	707,5
Gestion	480,8	580
Commerce	306,5	435
Transport	302,8	396
Santé	239,7	362,5
Enseignement	166,7	419,5
Administration	16,9	494,5
Industrie de process	176,1	252
Construction	19,3	421,5

Mécanique	70,4	321
HCR	150,1	170,5
Informaticiens	204,4	56
Maintenance	84,1	168
Agriculture	-198,5	240,5
Chercheurs	170,2	63
Communication	105,3	55
Industries légères	-66,5	144,5
Electricité	15,3	72,5
Ingénieurs et cadres tech. indt.	13,8	41

Sources : Dares

LE MÊME SCÉNARIO QU'AU DÉBUT DES ANNÉES 90 (2003)

A cause de la crise, de nombreuses entreprises ont stoppé leurs plans de recrutement. Pour Jean-Louis Marquez, directeur chez *Altedia*, «*Beaucoup d'entreprises ont adopté une politique de recrutement zéro. Les entreprises estiment pouvoir surmonter un trou de deux à trois ans dans leur recrutement*». Il semble pourtant que les DRH n'aient vraiment pas de mémoire en affirmant, il y a quelques années à la fin de la décennie 90, que le «stop and go» en matière de recrutement était dorénavant terminé. C'est pourtant le même type de scénario qui se profile à l'horizon, que celui du début des années 90, lorsque secouées par le même contexte de crise économique les entreprises avaient suspendu en masse leurs recrutements avant de le regretter amèrement lors du redémarrage de l'économie. A l'époque, les DRH avaient dû affronter une gestion des carrières perturbée, combler dans certains cas une perte de savoir-faire dans l'accueil des nouveaux arrivants et surtout faire face à une compétition accrue pour les profils rares. Les mêmes causes produisant les mêmes effets, c'est exactement ce qui se prépare avec la reprise nécessaire du marché de l'emploi et la prévision des premiers départs en retraite du «papy-boom».

QUALIFIÉ 1, NON QUALIFIÉ 0 (2002)

Les emplois qualifiés et non qualifiés offrent des perspectives professionnelles bien différentes. Ainsi pour les personnes en emploi non qualifié, les chances d'accéder à l'emploi qualifié un an plus tard sont très faibles (4%). L'emploi non qualifié est loin d'être un marche-pied vers l'emploi qualifié, surtout avec l'actuel système de formation continue qui «limite» à seulement 13% le nombre de salariés non qualifiés bénéficiaires d'une formation en cours d'année. La sphère des emplois non qualifiés entraîne, d'autre part, 2 fois plus de risque de se retrouver au chômage un an plus tard (7%). Les personnes non qualifiées sont également nettement moins diplômées, même si elles ont exceptionnellement un diplôme égal ou supérieur au Bac (13% des cas). En matière d'âge, 26% des emplois non qualifiés sont occupés par des jeunes de moins de 30 ans contre 20% des emplois qualifiés.

. Proportion des postes non qualifiés et qualifiés, selon les critères d'âge et de diplôme (base 2001), en % :

	Postes non qualifiés	Postes qualifiés
Age		
-30 ans	26	20
30 à 49 ans	54	59
50 ans et +	20	21
Diplôme		
BEPC au plus	56	21
CAP, BEP	31	29
BAC	10	16
Supérieur au Bac	3	34

Source : Insee

CRÉATION D'EMPLOIS, LE RETOUR DU CHÔMAGE (2002)

En coup d'arrêt après 4 années d'embellie sur le marché du travail, se pointe aujourd'hui le retour du primat des salaires individuels sur le partage collectif des fruits de la croissance en faveur de la création d'emplois. Pour les salariés il s'agit dorénavant de travailler davantage pour gagner plus, pour les syndicats de placer le rattrapage du pouvoir d'achat (malmené par les lois Aubry et les 35 heures) en tête des revendications et pour les entreprises, de favoriser d'abord l'augmentation du nombre d'heures supplémentaires avec les effectifs en place. L'ensemble de ces conditions favorisent le grand retour de la «préférence française» pour le chômage. Alors qu'en 2000, le nombre de créations d'emplois salariés dans le privé était de +4,3%, la «job machine» est redescendu à 1% en prévision pour 2002.

. % de créations d'emplois dans le privé :

1996	+0,2%
1997	+1,8%
1998	+2,4%
1999	+3,6%
2000	+4,3%
2001	+1,6%
2000	+1% (prévision)

Source : Anpe

VIVEMENT LE PREMIER JOUR DU MOIS, SURTOUT SI C'EST UN LUNDI ! (2001)

Tous les ans, de 4 à 5 millions d'embauches sont réalisés dans les secteurs privé et semi-public. Selon une étude de l'*Insee*, le 1^{er} jour du mois et le lundi sont les moments privilégiés pour l'embauche des cadres et de la main-d'œuvre qualifiée. On compte en moyenne, 18 fois plus d'embauches le premier jour du mois et 3 fois plus le lundi, que les autres jours de la semaine. Les recrutés semblent être mieux lotis avec un salaire horaire plus élevé, en emploi à temps complet plus fréquent et une durée de l'emploi supérieure aux autres. A l'inverse, ce sont les postes d'employés et les recrutements effectués dans les entreprises de services aux particuliers qui privilégient l'embauche au jour le jour. Une autre particularité notable est celle du mois de Juillet qui surpasse en volume d'embauches tous les autres mois de l'année, grâce aux petits boulots d'été.

37% DE ROTATION DANS LES PME-PMI (Avant 2000)

Une étude du Ministère de l'Emploi parue en janvier 98, indique que la masse actuelle du chômage ne reflète aucunement la stagnation de l'économie française. Bien au contraire, il apparaît que les entreprises continuent à embaucher et à débaucher avec un taux de rotation moyen de 33%, correspondant à environ 3 millions d'entrées et de sorties soit l'équivalent du stock actuel de chômeurs. En moyenne, le turn over serait même beaucoup plus élevé dans les PME-PMI de 10 à 19 sal. (37%), alors qu'il n'atteindrait que 17,8% dans les grandes sociétés de +500 salariés. En matière de secteur d'activité, le processus apparaît beaucoup plus rapide dans les services où le taux de rotation peut atteindre 40%, alors qu'il se limite à 20% dans l'industrie. Cette situation d'entrées/sorties par rapport aux effectifs disponibles en début d'année, traduit en fait un dynamisme réel de l'emploi. Elle indique également une réalité inquiétante en terme de précarité et de fragilité du monde du travail, avec seulement 1 entrée sur 5 se faisant actuellement en contrat à durée indéterminée (CDI). L'analyse par secteur d'activité souligne même des écarts dans les taux de rotation, pouvant aller de 1 à 9 entre l'industrie automobile (9,7%) et les services aux particuliers et de proximité (85,2%) qui restent les champions toute catégorie de la création/destruction d'emplois. De ce constat, il apparaît que les secteurs les plus protégés en matière de sécurité de l'emploi sont l'industrie automobile et l'énergie, alors même que l'administration offre une rotation annuelle de plus de 26% !

Progression du Taux de rotation (1) de la main-d'œuvre selon les secteurs d'activités, en % (base 1996) :

9,7%	Industrie automobile
10%	Energie
16,1%	Industrie des biens intermédiaires

16,5% Industrie des biens d'équipement
 18,6% Construction
 18,6% Activités financières
 22,9% Industries des biens de consommation
 26,8% Administration
 29% Transport
 32% Activités immobilières
 33% Ensemble
 39,4% Commerce
 43,6% Industries agroalimentaires
 48,2% Services aux entreprises
 48,8% Education, santé et action sociale
 85,2% Services aux particuliers

Source : Ministère du Travail

(1) Le taux de rotation est la moyenne des entrées et des sorties dans l'année rapportée à l'effectif en début d'année.

DES NIVEAUX TRÈS DISPARATES (2000)

Alors qu'en France, 1 entreprise sur 2 avoue rencontrer des difficultés de recrutement (84% dans le BTP), certains pays industrialisés du Sud européen comme l'Italie ou l'Espagne affiche des taux de qualification faibles par rapport à l'ensemble de leur population active (7 actifs sur 10 en moyenne). A l'inverse, l'Allemagne et les Etats-Unis bénéficient d'un taux de qualification élevé dépassant les 60%.

. Population active par niveau de qualification, en % :

	Elevé	Moyen	Faible
Allemagne	70,2	11,6	18,2
Etats-Unis	60,6	24,5	14,9
France	7,8	9,3	32,9
Italie	5,7	7,5	66,8
Espagne	15,2	11,0	73,8

Source : CDC-Marchés