

Enquête Crédoc-Unédic

# Fort recul des recrutements industriels en 2004

Laurent Pouquet, Jean-Christophe Teurlai

Pour la troisième année consécutive, l'Unédic a confié au CRÉDOC la réalisation de l'enquête nationale sur les Besoins en Main-d'Œuvre (BMO) qui vise à recenser les projets de recrutement pour l'année 2004. Cette analyse, unique en son genre, est conduite auprès d'un échantillon représentatif de l'ensemble des employeurs des 30 Assédic (couvrant le territoire métropolitain et les DOM). Elle permet de mieux orienter le financement de la formation professionnelle selon la nature des emplois recherchés dans chaque Assédic.

Malgré certains signes récents d'amélioration de la situation économique, les intentions d'embauche pour 2004 sont une nouvelle fois orientées à la baisse (-9 %). Ce recul apparaît plus particulièrement marqué dans les activités industrielles, où le nombre de projets de recrutement recule d'un tiers par rapport à l'année dernière. Ainsi, l'industrie contribue à hauteur de 40 % au recul des perspectives d'embauche pour l'année 2004. Cette dégradation concerne au premier chef les établissements de grande taille des secteurs des biens d'équipement et des biens intermédiaires, traditionnellement sensibles aux fluctuations du cycle économique. Elle touche toutes les familles de métiers, et plus particulièrement les ouvriers, les cadres et les techniciens. Ces résultats se retrouvent autant dans les territoires de tradition industrielle que dans les régions fortement spécialisées sur des activités de pointe telles que l'aéronautique, l'électronique et l'industrie spatiale.

## L'industrie représente 40 % de la baisse des intentions d'embauche

Les résultats de la troisième vague de l'enquête sur les besoins en main-d'œuvre (BMO) font état, comme en 2003, d'un recul de 9 % du nombre de projets de recrutement pour l'ensemble de l'année 2004. Au niveau national, les employeurs déclarent 1 203 100 projets, soit un déficit de plus de 120 000 embauches potentielles par rapport à 2003. Près de 40 % de la baisse des intentions de recrutement est imputable aux établissements de l'industrie (hors industries agricoles et alimentaires) qui ne représentent pourtant que 20 % de l'emploi salarié total en France. Ces résultats s'inscrivent dans la logique du repli,

observé depuis 2001, des effectifs employés dans les activités industrielles (-1 % entre 2001 et 2003).

La morosité de la conjoncture économique, qui affecte la plupart des secteurs industriels, pèse sur la propension à recruter. Comme l'année passée, la proportion d'entreprises industrielles désireuses d'embaucher diminue : 27 % en 2004 contre 31 % en 2003. Cette part a perdu près de 10 points en deux ans, alors que la baisse observée pour l'ensemble des activités économiques s'est limitée à 5 points sur la période 2002-2004.

Les 87 000 embauches envisagées dans l'industrie en 2004 ne représentent plus que 7 % du total des projets de recrutement formulés par l'ensemble des établissements nationaux (contre 10 % en 2003). Seule bonne nouvelle, les difficultés de recrutement

### Forte érosion des perspectives de recrutement dans l'industrie



associées aux emplois industriels sont toujours orientées à la baisse (43 % des projets sont jugés difficiles par les employeurs en 2004 contre 51 % en 2003).

### Les grandes entreprises sont les plus affectées

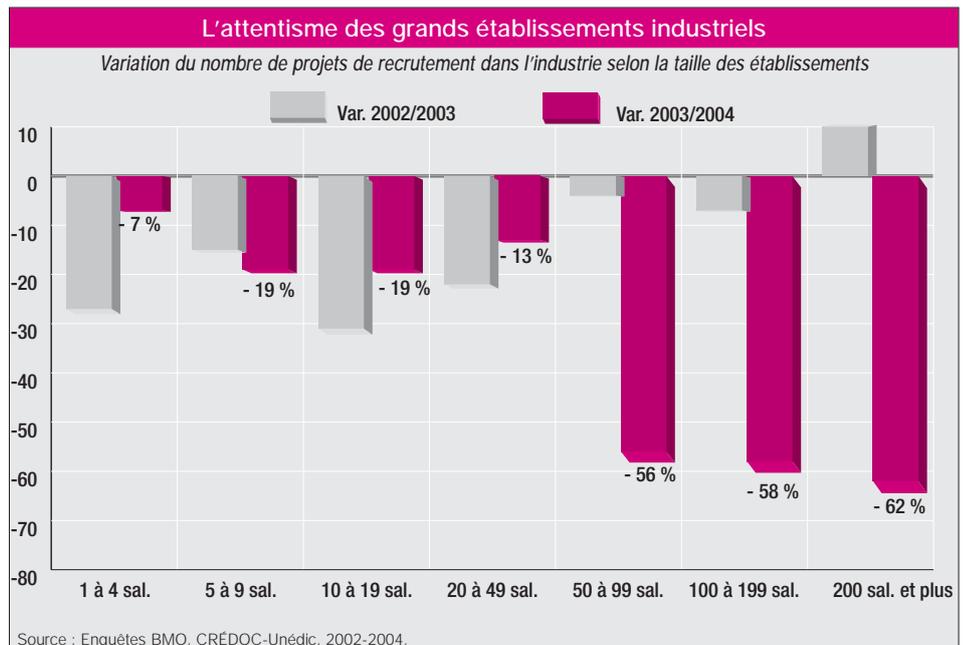
Le recul des projets de recrutement dans l'industrie affecte plus particulièrement les unités de grande taille. Les établissements industriels de plus de 200 salariés sont, en effet, à l'origine de près de la moitié de la diminution des embauches potentielles dans le secteur. Ce résultat contraste sensiblement avec celui des autres activités économiques où les grands établissements affichent une contribution relativement modeste au recul des intentions d'embauche (11 %).

Les structures industrielles de moins de 50 salariés semblent, quant à elles, mieux résister au ralentissement généralisé de l'activité. Même revues à la baisse (-14 % par rapport à 2003), leurs perspectives de recrutement pour 2004 représentent 70 % du total des embauches envisagées dans l'industrie.

En revanche, les difficultés de recrutement sont traditionnellement plus fortes dans les petites unités industrielles qui ne disposent pas de service dédié à la gestion des ressources humaines, comme c'est souvent le cas dans les entreprises de taille plus importante.

### Biens d'équipement et biens intermédiaires : 60 % de la baisse des intentions d'embauche dans l'industrie

Les difficultés économiques rencontrées par les établissements de grande taille (carnets de commandes dégarnis, concurrence mondiale accrue, fluctuation du prix des matières premières, appréciation de l'euro...) se traduisent par un net repli des intentions de recrutement dans les activités de fabrication de biens d'équipement et de biens intermédiaires. Ces secteurs, traditionnellement sensibles aux fluctuations

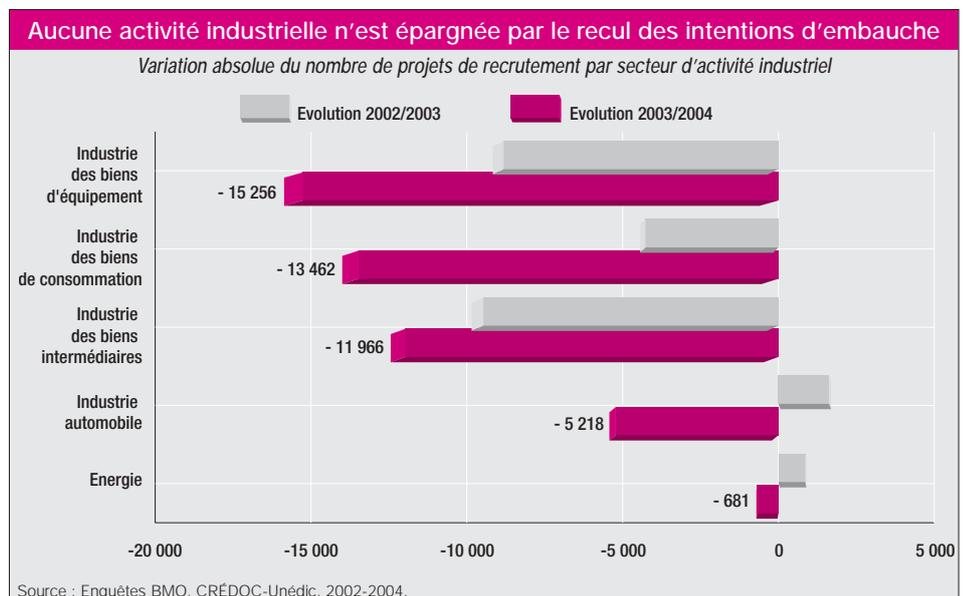


conjoncturelles, totalisent à eux deux près de 60 % de la baisse des intentions d'embauche pour 2004, ce qui correspond approximativement à leur poids dans l'emploi salarié industriel total. La mauvaise conjoncture économique n'explique pourtant qu'une partie de la baisse tendancielle des intentions de recrutement dans ces activités. L'adoption de procédés de production économes en main-d'œuvre participe également au recul de l'emploi dans des secteurs comme la mécanique, les équipements électriques et électroniques et les filières de la chimie, du caoutchouc et des matières plastiques. Pourtant, l'innovation reste essentielle car elle permet aux industriels de réaliser les gains de

productivité nécessaires au maintien de leur compétitivité.

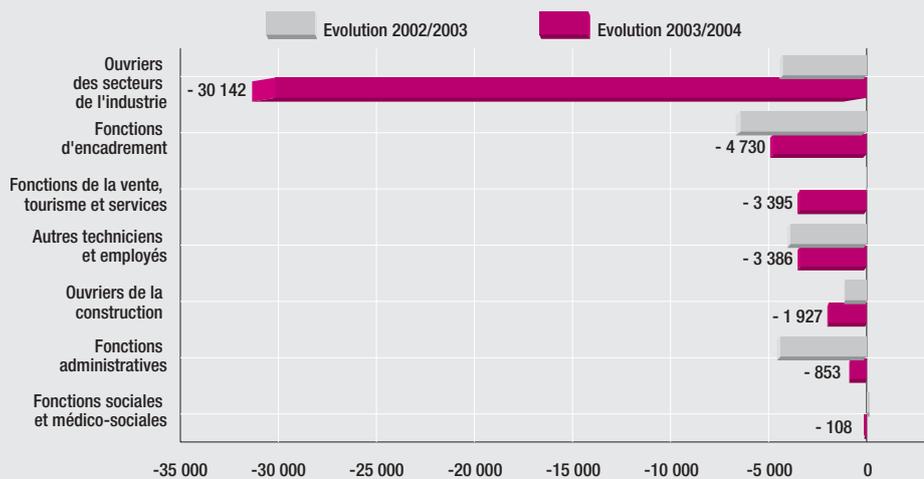
### Biens de consommation : les effets de la concurrence internationale

Les industries de biens de consommation affichent également des projets de recrutement très en retrait par rapport à 2003 (-13 000). Ce résultat concerne plus particulièrement les secteurs de l'équipement du foyer, de la filière cuir et de l'habillement. Ces activités, intensives en emplois peu qualifiés, sont généralement plus exposées à la concurrence des pays à



## Les projets de recrutement d'ouvriers et de cadres nettement revus à la baisse

Variation absolue du nombre de projets de recrutement selon le type de métiers



Source : Enquêtes BMO, CRÉDOC-Unédic, 2002-2004.

faible coût de main-d'œuvre comme la Chine, la Corée du Sud, mais aussi les Philippines et l'Inde. Les entreprises hexagonales doivent en outre faire face à une très forte pression sur les prix qui contraint bon nombre de fabricants à opter pour une stratégie de sous-traitance de proximité en délocalisant leur production vers le Maghreb et certains pays d'Europe de l'Est où les coûts salariaux demeurent compétitifs. Même s'il est difficile d'en évaluer l'ampleur, il est certain que ce redéploiement de l'appareil de production, particulièrement visible dans l'industrie du prêt-à-porter et de la maroquinerie, est à l'origine en France d'une désindustrialisation préoccupante.

## L'encadrement industriel lourdement touché

Aucune profession ne semble réellement épargnée par la baisse des intentions de recrutement dans les différentes activités industrielles. Cette forte diminution concerne logiquement, et dans une proportion pratiquement équivalente, les ouvriers non-qualifiés (-12 000 projets par rapport à 2003) et les profils qualifiés (-18 000 projets) de diverses spécialités industrielles (soudeurs, monteurs, mécaniciens...).

La chute des projets d'embauche affecte également la plupart des fonc-

tions d'encadrement (-4 700 projets). Les ingénieurs et cadres spécialistes de l'informatique, des études et de la recherche voient leurs perspectives de recrutement fondre de moitié par rapport à 2003. La réduction est également importante pour les cadres administratifs (-28 %) et les ingénieurs et cadres techniques (-23 %). Au total, les projets de recrutement concernant le personnel d'encadrement reculent de 34 % en 2004. Ces évolutions s'accompagnent, en outre, d'un fort repli des intentions d'embauche prévues pour les techniciens et les employés (-25 %). Ces résultats s'expliquent en partie par l'orientation défavorable de la production industrielle. Elle oblige les entre-

prises, notamment les plus grandes, à opérer des restrictions budgétaires ou à reporter dans le temps certaines activités d'études et de recherche, intensives en emplois d'encadrement.

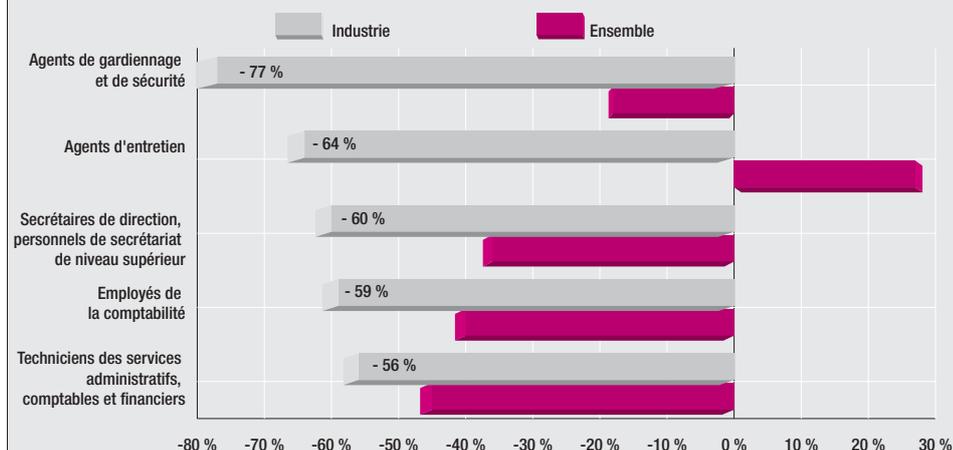
## Le mouvement d'externalisation se poursuit

Les perspectives d'embauche portant sur les fonctions transversales de l'entreprise se sont fortement érodées sur la période 2002-2004, et dans l'industrie encore plus que dans les autres activités. Ce recul prononcé concerne au premier chef les agents de gardiennage et de sécurité (-77 %) et les agents d'entretien (-64 %). Certaines fonctions administratives, comme les secrétaires de direction (-60 %) et les employés de la comptabilité (-59 %) figurent également parmi les baisses les plus spectaculaires.

Ce phénomène s'inscrit dans le processus d'externalisation progressive des fonctions jugées non stratégiques par les entreprises industrielles (services généraux, entretien et maintenance, logistique...). Les économies de coûts dégagées par cette politique sont un moyen pour les fabricants de se recentrer sur leur cœur de métier. Elles permettent également de mieux investir sur certaines tâches essentielles en amont, comme la recherche et le développement et le marketing, et de développer en aval la commercialisation et la promotion des produits.

## Forte érosion des perspectives d'embauche dans les fonctions transversales de l'entreprise

Variation relative du nombre de projets entre 2002 et 2004 dans les fonctions transversales de l'entreprise



Source : Enquêtes BMO, CRÉDOC-Unédic, 2002-2004.

