

FO-CADRES

N°129

La Lettre de l'UCI-FO

L'Union des Cadres et Ingénieurs - Force Ouvrière

Emploi des cadres :

Garder l'essentiel et guetter le futur

Selon les chiffres de l'APEC l'évolution de l'emploi des cadres connaît un regain d'optimisme. Pourtant le marché de l'emploi des cadres connaît encore de sérieuses difficultés notamment pour les jeunes diplômés et les cadres de plus de 45 ans.



Dans le prolongement de 2005, l'année 2006 semble plus favorable à l'emploi des cadres. Le nombre de recrutement devrait se maintenir à un niveau élevé selon les derniers chiffres de l'Apec. Les intentions d'embauches concerneraient 48 % des entreprises du secteur privé contre 38 % au

premier trimestre. Le nombre de recrutement de cadres devrait se maintenir à un niveau élevé compris entre 168000 et 175000 soit une progression de 4 % par rapport à 2005.

Si l'optimisme est de mise, il convient toutefois de rester prudent car au delà de ces déclarations d'intentions, le marché de l'emploi cadre connaît des difficultés. En effet la situation des jeunes diplômés demeure préoccupante. Seul un jeune sur deux trouve un premier emploi stable un an après l'obtention du diplôme. Soucieuses de rationaliser leur coût, les entreprises finissent par considérer l'emploi des jeunes comme une opération plus risquée. A l'autre extrémité la situation des cadres seniors est tout aussi préoccupante. Le recrutement des plus de 50 ans représente seulement moins de 5 % des recrutements. Et là visiblement les mentalités au sein des entreprises ne semblent guère évoluer.

Parmi les cadres inscrits à l'Apec entre le 1^{er} et le 31 octobre 2004 pour y poursuivre un Plan d'Action Personnalisé (PAP), 54 % ont retrouvé une activité professionnelle dans les 12 mois. De 76 % pour les moins de 30 ans, le taux passe à 54% pour les 30-44 ans, 44 % pour les 45-54 ans et 23 % pour les plus de 55 ans. Parmi les cadres de 45 à 49 ans en activité, 54 % sont un poste en CDI cadre ou non cadre contre 27 % pour les 50 à 54 ans.

Alors que faire? Que faire pour améliorer l'emploi de ces populations alors que dans le même temps entre les départs massifs des baby-boomers et l'accroissement de l'expertise dans l'économie, ce n'est pas moins d'un million et demi de cadres qui risque de manquer à l'appel d'ici 2010.

Consciente de ces difficultés, l'UCI-FO a contribué au sein de l'Apec, à ce que des efforts supplémentaires soient engagés pour améliorer le service rendu aux cadres demandeurs d'emploi et accélérer ainsi la reprise sécurisée de leur activité professionnelle. Cette préoccupation fut au cœur de la démarche de l'Apec et de l'ANPE dans le dispositif expérimental «Etap/Carrières». Ce dernier entendait démontrer qu'en mobilisant ensemble leurs compétences, ces deux organismes étaient en mesure d'améliorer sensiblement le taux de retour à l'emploi des cadres de plus de 45 ans et ce tout en se démarquant des cabinets privés et de leur logique marchande de placement. A

côté de cela, les services de l'Apec doivent permettre à chaque cadre en activité de bénéficier de moyens, de méthodes et d'outils ainsi que de prestations de conseil individuel et collectif pour s'informer, s'orienter et se former. Concernant les jeunes diplômés, les efforts doivent être orientés vers des actions susceptibles de leur permettre de bénéficier le plus en amont possible des informations concernant les réalités du marché de l'emploi et être ainsi en mesure de mieux préparer leur projet professionnel. Sur ce point l'UCI-FO continue d'agir pour que les jeunes diplômés continuent de bénéficier des services de l'Apec en privilégiant deux axes : le développement de la fréquentation des centres Apec répartis sur le territoire et un accès à un site internet Apec dédié. Il s'agit maintenant de permettre un accompagnement plus complet à destination des jeunes diplômés qui rencontrent des difficultés plus grandes d'insertion.

Pour conclure rappelons si besoin était qu'en l'absence d'une réelle réflexion de fond sur les conditions d'une relance d'une croissance économique, les débats et réflexions sur la question de l'emploi seront sans effets. Pour que cesse l'insuffisance de création d'emplois, le manque d'investissement dans les secteurs de la recherche et du développement et l'exclusion toujours plus grande d'une partie de la population, il est urgent d'engager une véritable politique de l'emploi plus cohérente et plus constante, articulée autour d'une politique industrielle, du développement d'une économie des services de proximité de qualité, et de l'incitation de chaque salarié à s'installer dans une posture «de l'apparence permanente» autour d'une formation professionnelle plus lisible et plus accessible. Cela suppose d'utiliser tous les leviers des finances publiques pour que dans une perspective de relance à la fois au plan national mais aussi au niveau européen, la question de l'emploi ne se résume plus à des bricolages d'apprentis sorciers, à l'extension de contrats précaires et à la réduction progressive des droits des salariés. Ce qui suppose à nouveau que l'on mette fin à l'appauvrissement des recettes de l'Etat et que les différentes politiques de baisses des charges sociales au bénéfice des entreprises ne se fassent plus sans contrepartie.

Eric PERES
Secrétaire général-adjoint

Éditorial

Emplois : l'équation terrible!

Dans les années 80, la Chine pouvait avec 3 % de croissance assurer la création d'1% d'emplois.

Aujourd'hui, selon les experts de la Banque Asiatique de développement (BAD), c'est 8 % de croissance qui seraient nécessaires pour obtenir le même résultat. Inutile de chipoter sur les chiffres et sur le fait qu'il s'agit de la Chine. Les chiffres démontrent que l'activité productive contemporaine ne peut, et à loin près, ouvrir les postes de travail nécessaires à l'accueil de tous les êtres humains qui sont dans les conditions de travailler. Or toutes les politiques d'emplois sont construites sur les schémas de la dernière moitié de 20^e siècle. En ce temps-là, la croissance était riche en emplois productifs avec le «déversement» des paysans vers l'industrie, puis le tertiaire. Un équilibre se réalisait quasi naturellement. Cela ne se peut plus et s'impose l'établissement d'un nouveau paradigme dans lequel l'emploi du plus grand nombre ne serait plus attendu de l'emploi productif. Cela ouvre un crucial et gigantesque programme dont on ne voit malheureusement pas encore les premiers linéaments et dans lequel l'utilité humaine ne découlerait plus de l'utilité productive.

Hubert BOUCHET
Secrétaire Général

L'interview

Jacky Chatelain, Directeur Général de l'Apec

Créée en 1966 l'Apec est une association loi 1901 à but non lucratif financée par les cotisations des cadres et des entreprises. Emblématique du paritarisme, elle développe des actions et des services à l'ensemble des cadres et ingénieurs. Son Directeur Général a bien voulu répondre aux questions de FO-Cadres.



Bruno Lévy



Quelles sont les évolutions de l'emploi des cadres à plus ou moins long terme ?

Depuis 2004, la tendance est clairement orientée à la hausse puisque nous sommes depuis cette date sur un rythme de croissance des offres d'emploi cadre de 30 % par an. Les recrutements suivent cette évolution, à un rythme moins rapide. Pour 2007, la principale incertitude porte sur l'impact sur l'emploi des cadres d'une éventuelle dégradation de la conjoncture économique mondiale. Sur une longue période l'emploi des cadres progresse régulièrement. Il a augmenté de 35 % au cours des dix dernières années. Ce mouvement est appelé à se poursuivre pour deux raisons. D'une part, les compétences requises en entreprise s'élèvent dans un contexte de compétition accrue. D'autre part, le déséquilibre démographique se traduit par un fort besoin de renouvellement. On peut s'attendre à une croissance des effectifs de 1 à 2 % par an. Le volume des recrutements externes devrait se rapprocher des 200 000 au fur et à mesure des départs en retraite.

Y a-t-il des difficultés de recrutement ?

Progressivement, on glisse dans un contexte de tensions généralisées. Les entreprises commencent à prendre conscience qu'avec les départs en retraite, elles risquent de perdre des savoir-faire stratégiques. Les besoins sont alors très particuliers. Le marché de l'emploi tend ainsi à être de plus en plus « clivé » avec d'un côté de réelles difficultés pour les entreprises à trouver les compétences dont elles ont besoin et de l'autre des personnes dont la formation de base, voire l'insertion sociale, sont faibles. Certaines entreprises en viennent à envisager

une délocalisation qui serait alimentée par des difficultés de recrutement plus que par une recherche de coûts salariaux plus faibles. C'est un contexte social très difficile qui se profile.

Quelles sont les offres de l'APEC pour les cadres ?

Les partenaires sociaux attendent de l'Apec une action concrète pour réduire l'insécurité de l'emploi. Dans un monde économique de plus en plus exigeant, dans un contexte de forte mobilité et de transformation des emplois, l'Apec doit être le point d'appui des cadres pour penser et structurer leur évolution professionnelle. Bien sûr nous sommes et nous restons fortement impliqués dans le retour à l'emploi des chômeurs en partenariat avec l'UNEDIC et l'ANPE. Mais notre activité est de plus en plus alimentée par les besoins des cadres en activité et des jeunes diplômés. Nous offrons à chaque cadre la possibilité d'utiliser l'Apec comme son outil de veille permanente sur le marché de l'emploi. Cet outil est complété par *Courrier Cadres* dont le contenu rédactionnel va se renforcer à l'automne. Par ailleurs, nous offrons un accompagnement personnalisé qui va du simple entretien ponctuel au bilan de compétence en passant par des ateliers thématiques.

Et les jeunes diplômés ?

Les jeunes diplômés sont pour nous une cible privilégiée. Ce sont les cadres de demain et les partenaires sociaux ont, très tôt, considérés qu'une solidarité entre les générations devait être portée par l'Apec. Les cotisations versées par les actifs servent ainsi à développer des services qui doivent permettre aux jeunes diplômés d'intégrer le plus tôt possible dans leur cursus une connaissance du fonctionnement du marché de l'emploi et une découverte de la diversité des métiers qui s'offrent à eux. Aux côtés des services à distance, nous renforçons

nos capacités d'accompagnement dans nos centres et en enrichissant les partenariats que nous avons avec les Universités et les Ecoles.

En quoi l'APEC est-elle différente des cabinets privés de placement ?

Il y a une différence de nature : l'Apec est un organisme paritaire, pas les autres. Nous sommes porteurs d'une vision collective, partagée entre partenaires sociaux. Nous n'intervenons pas en réponse à des besoins ponctuels des entreprises ou sur une partie déterminée du processus de recrutement. L'Apec est chargée de faciliter l'expression des besoins des entreprises et de favoriser la mise en relation de l'offre et de la demande. C'est sans doute là que nous sommes le plus proches des autres opérateurs. Nous nous en singularisons, d'une part, en étant un observatoire du marché de l'emploi et il s'agit d'une mission d'intérêt général ; d'autre part, en aidant les cadres face aux évolutions du marché. Sur ce dernier point, nous sommes au service de tous les cadres, quelque soit l'ampleur de leur besoin et l'importance de leur cotisation puisqu'il suffit d'avoir cotisé une fois dans sa vie professionnelle pour bénéficier de nos services. L'Apec repose ainsi, grâce à la cotisation, sur un principe de solidarité. Les évolutions de notre environnement ont certes fait apparaître un financement mixte et une exigence d'efficacité, mais sans altérer notre originalité. Les prestations facturées ont été développées dans le champ de nos missions et en réponse à des besoins bien identifiés. Les cotisations demeureront notre source essentielle de financement (80 %) et, surtout, sans elles il serait vain d'espérer pouvoir porter cette dimension collective et solidaire. Les salariés de l'Apec ont, depuis l'origine de l'Association, toujours été soucieux à cet engagement de services auprès des cadres comme auprès des entreprises.

Propos recueillis par Eric PERES

Vie professionnelle des cadres :

APEC NEXT

L'Apec lance un nouveau service d'informations et de conseils personnalisés sur internet

Selon un sondage exclusif Apec-CSA, plus de 8 cadres sur 10 se préoccupent de leur évolution professionnelle, dont un quart quotidiennement. D'autres études de l'Apec montrent qu'ils sont nombreux (20 %) à avoir changé de poste en 2005 et que, cette année, le marché de l'emploi leur sera globalement très favorable. S'ils privilégient Internet dans leurs démarches, les cadres estiment que le web ne leur apporte pas d'informations et de conseils suffisamment fiables et opérationnels pour construire leur projet professionnel.

Face à ces constats, l'Apec (Association Pour l'Emploi des Cadres) lance « Apecnext », un service en ligne innovant et gratuit de pilotage de carrière. Destiné aux cadres – en poste ou en recherche d'emploi – et aux jeunes diplômés, « Apecnext » apporte des informations et des conseils personnalisés par mail et directement sur Apec.fr. Véritable programme d'accompagnement, il s'adapte à l'évolution de

leurs besoins et de leur projet tout au long de leur carrière. L'Apec entend ainsi favoriser une meilleure adéquation entre offre et demande d'emploi.

Concrètement, en créant leur compte sur Apec.fr, les cadres et les jeunes diplômés précisent leur formation, fonction, secteur, expérience de la mobilité, situation professionnelle, etc. Au total, c'est une vingtaine de critères qui permettront à « Apecnext » de rechercher, sélectionner et envoyer des articles, des témoignages, des conseils pratiques et des outils méthodologiques aux membres d'Apecnext, en fonction de leurs besoins. L'Apec a également lancé une nouvelle version de son site Apec.fr : nouvel habillage graphique, navigation simplifiée, amélioration des services comme, par exemple, la possibilité désormais offerte aux cadres de joindre leur CV word ou pdf à leurs candidatures.

L'Apec en chiffres

460 000 cadres utilisent chaque année les services de l'Apec.

45 centres Apec sont répartis sur l'ensemble du territoire national.

850 professionnels sont au service des cadres.

28 000 entreprises sont clientes de l'Apec.

55 % des recrutements de cadres en France sont réalisés avec l'Apec.

80 % des offres d'emploi cadre des entreprises en France sont diffusées par l'intermédiaire des médias.

Le conseil d'administration est composé à parité de membres du MEDEF et des cinq organisations syndicales représentant les cadres du secteur privé.

La gestion paritaire de l'Apec se décline à l'échelle régionale en s'appuyant sur quinze comités paritaires régionaux.

APEC

51, bd Brune, 75689 Paris Cedex 14

Tél. : 01 40 52 20 00 –

www.apec.fr <<http://www.apec.fr>>

La géolocalisation :

La surveillance des salariés est limitée

La géolocalisation permet aux organismes privés ou publics de connaître la position géographique, à un instant donné ou en continu, des employés par la localisation des véhicules mis à leur disposition pour l'accomplissement de leur mission.

Les outils de géolocalisation (GSM/GPS) sont utilisés de manière croissante par les entreprises et entraînent des risques importants tant au regard des droits collectifs que des libertés individuelles et notamment l'atteinte à la vie privée des salariés (article L120-2 du Code du travail). En effet, l'utilisation de ces outils conduit l'employeur à exercer un contrôle renforcé sur l'activité du salarié et pose la question de la frontière entre la vie privée et la vie professionnelle.

Face à cette situation, la CNIL a adopté le 16 mars 2006, une recommandation sur les systèmes de géolocalisation qui précisent leurs conditions de mise en œuvre au regard de la Loi informatique et libertés du 6 janvier 1978, modifiée en août 2004.

Ainsi, en matière de surveillance des salariés, l'employeur peut décider unilatéralement de mettre en place un tel système de contrôle, mais il doit au préalable informer individuellement les salariés concernés, informer et consulter le CE et procéder à une déclaration auprès de la CNIL. La géolocalisation peut répondre à plusieurs objectifs : le respect d'une obligation légale ou réglementaire ; le suivi et la facturation d'une prestation ; un impératif de sûreté ou de sécurité du salarié, des marchandises ou du véhicule ; une meilleure allocation des moyens pour des prestations à accomplir en des lieux dispersés, notamment pour des interventions d'urgence ; le suivi

du temps de travail lorsqu'il ne peut être réalisé par d'autres moyens. En revanche, la CNIL pose des limites, un tel système n'est pas justifié, notamment lorsqu'un salarié se déplace dans le cadre d'un mandat électif ou syndical ou encore en dehors de ses horaires de travail. Aussi, la CNIL recommande que les salariés aient la possibilité de désactiver la fonction de géolocalisation des véhicules, lorsqu'ils peuvent être utilisés à des fins privées et ainsi ne pas conduire par ce dispositif à un contrôle permanent des salariés. De plus, la CNIL pose un principe de proportionnalité, ainsi les données collectées (localisation, kilomètres parcourus, vitesse moyenne et maximale, façon de conduire...) doivent être adéquates, pertinentes et non excessives au regard des finalités déclarées.

De même, la CNIL pose une série de garanties afin de ne pas porter atteinte à la liberté d'aller et de venir et à la vie privée du salarié. Aussi, seul le traitement des données relatives à la vitesse moyenne peut être réalisé. Les destinataires des données doivent être déterminés en fonction de l'objectif du dispositif. Il pourra s'agir de la personne en charge de la sécurité ou du service ressources humaines. Par principe, les données ne peuvent être conservées plus de deux mois, toutefois la CNIL prévoit des dérogations précises.

Il reste important de souligner qu'en application de l'article 226-21 du Code pénal, le détournement de la finalité du système de géolocalisation est sanctionné par cinq ans d'emprisonnement et 300 000 € d'amende.

Virginie Dedenys

Emploi, statut, formation

La situation des jeunes diplômés

La dégradation de l'économie depuis 2001 rend plus difficile l'insertion des jeunes diplômés. Le volume de recrutement de jeunes diplômés (JD) n'a cessé de baisser depuis cette date passant de 54 600 JD recrutés en statut cadre à 32 200 en 2004. Résultats 15 % sont toujours en recherche de leur premier emploi soit environ trois fois plus que la promo de 1999. L'observation des différentes promotions fait apparaître une baisse significative du taux d'insertion professionnelle des JD. De 95 % pour la promotion de 1999, deux ans après l'obtention du diplôme, le taux d'insertion professionnelle chute pour atteindre le taux de 85 % pour la promotion de 2003.

Ces difficultés ne touchent pas uniquement les filières dites peu porteuses (philosophie, psychologie, sociologie). Ainsi 37 % des biologistes et 31 % juristes sont sans emploi en 2005.

Les difficultés économiques ont d'autres conséquences pour les JD : leur période de recherche d'emploi s'allonge. Plus de la moitié des diplômés de 2001 trouvaient un emploi en moins de 3 mois. Aujourd'hui il faut un mois de plus pour la même proportion de diplômés. Sans compter que cette durée peut être plus longue encore selon les filières. La durée médiane de recherche varie de 2,08 mois pour la filière médicale et paramédicale à 5,38 mois pour la filière physique et sciences de la terre.

Le statut des emplois obtenus évolue aussi : 51 % des diplômés de la promo 2003 (interrogés en 2005) ont le statut cadre dans le privé ou dans le public soit 13 points de moins que pour la promo de 1999. Un diplômé sur deux obtient un contrat atypique (CDD, intérim...) lors de son premier emploi.

Une inégalité que l'on retrouve au niveau de la rémunération : en 2005, un ingénieur gagne en

moyenne 28 550 euros, contre 26 562 pour les diplômés des écoles de commerce et 23 261 pour les universitaires. Des salaires qui ne satisfont en moyenne que 62 % des JD interrogés dont 12 % seulement se disent tout à fait satisfaits. En revanche, ils sont 85 % à juger leurs missions intéressantes.

Eric Peres

Emploi et formation

Des forces de l'esprit !

Dans l'univers, les formes d'application de son intelligence distinguent l'être humain. Longtemps, les nécessités de la survie privaient l'immense majorité des habitants de la terre des plaisirs du travail intellectuel. Cela n'a pas empêché ce dernier, sous diverses formes, de nourrir le combat pour que reflue l'asservissement de l'espèce humaine au nom de la liberté. Eprouvé le sentiment de liberté reste vivace, même quand on veut l'étouffer. En péril ici il perdure ailleurs avec les sentiments d'égalité et de fraternité qui forment le triptyque le plus sacré et universel de la condition humaine. C'est le travail de l'esprit, encore appelé instruction qui entretient la flamme de ce que l'être humain a en propre. Cela place tout ce qui élargit l'esprit humain en position éminente nonobstant tout utilitarisme. Dès lors pour essentielle qu'elle soit devenue, la dimension professionnelle de l'instruction ne saurait prendre le pas sur l'émancipation qui donne à l'individu les moyens de son pilotage. Cela mérite d'être rappelé en un

Brèves

Fonctions informatiques : recrutements en hausse

Selon l'Apec, les entreprises prévoient d'embaucher 40 000 personnes dans la fonction informatique en 2006, dont 12 000 jeunes diplômés.

Entreprises et démographie : les entreprises commencent à anticiper les départs en retraite.

Bouygues Construction prévoit d'embaucher 1 100 cadres en 2006, dont 80 % d'ingénieurs, contre 750 en 2005. Cependant, à la division ingénieurs et techniciens du cabinet Michael Page, on souligne que cet optimisme doit être nuancé. On explique que l'industrie est une bonne dynamique, mais que « ce n'est pas fulgurant », un petit nombre de profils (les ingénieurs qualité, les spécialistes de l'amélioration continue et des achats, ou encore les chefs de projets) étant privilégiés au détriment d'autres. On observe aussi que les salaires ne flambent pas.

Rémunérations : augmentations individuelles en hausse et pouvoir d'achat en baisse

Selon l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos), la masse salariale dans le secteur privé, tous salariés confondus, n'a progressé que de 3,3 % en 2005. Le salaire moyen par tête (SMP) a progressé de 2,7 % sur l'année et le pouvoir d'achat de seulement 0,9 %, comme en 2004. En 2004, le pouvoir d'achat des cadres avait enregistré une hausse de 1,52 % seulement, comme en 2003. 44 % des cadres avaient perdu du pouvoir d'achat et plus de 50 % avaient reçu une augmentation individuelle. Selon la Dares, les augmentations individuelles représentaient en moyenne 70 % des augmentations globales des cadres. Cette tendance à l'individualisation croissante a pour effet d'exclure des cadres de toute hausse, sans garantir, tant s'en faut, le maintien du pouvoir d'achat. On assiste actuellement à une dérive de ce système, et une quasi-absence de négociations sur ce sujet dans les entreprises.

Rémunérations : les cadres restent attachés au salaire fixe

De leur côté, les cadres restent très attachés au salaire fixe. C'est là ce qui ressort de l'enquête menée en septembre 2004 par l'Observatoire des politiques salariales de la Cegos auprès de 180 DRH et de 390 cadres. Selon la Cegos, « seul le salaire fixe apparaît comme déterminant en termes de motivation (46 % le jugent très motivant) » et « les cadres ne font pas confiance à l'entreprise pour développer un salaire équitable, transparent, véritablement reconnaissant de l'effort fourni ».

temps ou, dans le champ professionnel la formation n'assure plus l'ascension comme elle le fit jusque là. Outre qu'elle permet de parer aux risques de régression causés par le déploiement d'une force centrifuge qui éjecte facilement qui ne fait plus l'affaire dans un emploi donné la formation permet à l'être humain de s'habiter toujours plus complètement lui-même. C'est cela qui a conduit l'UCI à forger le nouveau mot d'apprenance pour décrire la posture la plus appropriée à l'accueil du nouveau qu'apporte la vie, du berceau jusqu'au cercueil.

De surcroît bien sûr la posture d'apprenance assure tout particulièrement dans l'activité professionnelle soumise à toutes les turbulences.

Hubert Bouchet



L'avenir professionnel, ça se prépare.

Parce que la mobilité est la clef pour assurer votre avenir professionnel, l'Apec vous propose apecnext, un programme en ligne exclusif d'informations et de conseils personnalisés.

Que vous soyez en recherche active ou en veille, apecnext sélectionne pour vous des articles, des dossiers, des conseils pratiques et des outils méthodologiques en parfaite adéquation avec votre profil et votre projet.

Réservé aux cadres et aux jeunes diplômés, apecnext est accessible sur apec.fr

apecnext

UNE NOUVELLE MANIÈRE
DE PRÉPARER
VOTRE AVENIR PROFESSIONNEL

sur apec.fr

Pour recevoir la Lettre de l'UCI-FO : Bulletin à envoyer

L'Union des Cadres et Ingénieurs – Force Ouvrière – 2, rue de la Michodière 75002 Paris
Tél. : 01 47 42 39 69 – Fax : 01 47 42 03 53 – Email : UCI.FO@wanadoo.fr – site : www.uci-fo.com

Nom/Prénom
 Entreprise
 Adresse Code Postal : Ville