



ATELIER PARISIEN D'URBANISME — 17, BD MORLAND — 75004 PARIS — TÉL: 01 42 71 28 14 — FAX: 01 42 76 24 05 — <http://www.apur.org>

SPECTROGRAPHIE DES DEMANDEURS D'EMPLOI PARISIENS

**Enquête sur les difficultés de recrutement
dans certains secteurs**

Novembre 2007



ATELIER PARISIEN D'URBANISME — 17, BD MORLAND — 75004 PARIS — TÉL: 01 42 71 28 14 — FAX: 01 42 76 24 05 — <http://www.apur.org>

SPECTROGRAPHIE DES DEMANDEURS D'EMPLOI PARISIENS

**Enquête sur les difficultés de recrutement
dans certains secteurs**

Novembre 2007

Introduction	7
1. La dynamique du marché de l'emploi en région Ile-de-France et en cœur d'agglomération : évolution 1999-2006	9
1.1 Le marché de l'emploi dans le cœur de l'agglomération	9
1.2 L'inadéquation entre l'offre et la demande d'emploi à Paris, petite couronne et région Ile-de-France depuis 1999	11
2. Portrait du demandeur d'emploi parisien : homme, 38 ans, titulaire au moins du BAC	19
2.1 Les profils des demandeurs d'emploi parisiens : âge, sexe et autres variables	19
2.2 Géographie du chômage parisien	23
2.3 L'impact du lieu de résidence sur les chances de retour à l'emploi (CEE)	27
3. Enquête sur les difficultés de recrutement dans certains secteurs	29
3.1 Notion de métiers en tension, précisions terminologiques	29
3.2 La sélection de trois métiers « cibles » sur le marché du travail parisien	30
3.3 Panorama cartographique : regards sur les déséquilibres entre offres et demandes d'emplois pour trois métiers cibles à Paris depuis 2004	32
4. synthèse et réflexions prospectives	35
4.1 Quelles sont les principales causes des tensions entre offres et demandes d'emplois sur le marché du travail parisien ? Synthèse de l'enquête	35
4.2 Réflexions prospectives et axes d'interventions	40
Annexe I	43
Comptes-rendus des entretiens	43
Témoignage de demandeurs d'emplois	51
Le retour à l'emploi à Paris (une contribution du Centre d'Etudes de l'Emploi)	52
Annexe II	67
Extrait du Plan d'Aménagement et de Développement Durable de Paris (P.A.D.D.)	67
Glossaire	73
Résumé	77

Le marché de l'emploi parisien : un marché dense, diversifié, mais qui reste soumis à des tensions chroniques

Le marché de l'emploi parisien est le plus dense et le plus dynamique de France. Cependant, son fonctionnement économique ne se limite pas à des frontières administratives, il agit en interdépendance et en interrelations avec l'ensemble de l'agglomération, jusqu'aux confins de la région Ile-de-France et du Grand bassin parisien. Il se caractérise, notamment, par la présence d'entreprises nombreuses à haute valeur ajoutée, d'un important volume de main d'œuvre, d'une très grande mobilité et d'une haute qualification des actifs.

La diversité du marché de l'emploi parisien s'exprime au travers d'une organisation spatiale qui suit un développement multipolaire à partir de son centre, en marquant une spécialisation économique sensible de ses territoires. Son tissu comprend toutes les branches d'activités, les proportions de chacune d'elles ayant fortement évolué au cours des dernières années. Aujourd'hui, l'emploi parisien se caractérise par une forte tertiarisation (activités de services notamment) d'une part, et d'une tendance marquée à la polarisation (concentration des entreprises et des emplois sur certains territoires), d'autre part.

Les activités et l'emploi sont ainsi regroupés au cœur de l'agglomération sur une aire très dense localisée principalement à Paris et dans le Centre Ouest parisien. Les évolutions récentes témoignent toutefois d'un desserrement vers l'Est et le Nord, selon une logique radiale de Paris vers la périphérie : Paris-Rive Gauche, Ivry, Seine Amont d'une part ; Paris Nord-est, Saint-Denis, Plaine Commune d'autre part.

Malgré sa taille et ses atouts multiples, le marché de l'emploi parisien reste toutefois soumis à des tensions chroniques entre offres et demandes.

L'évolution de l'emploi et du chômage : une amélioration sensible pour Paris et la région au cours des années récentes, avec toutefois des disparités territoriales persistantes.

Les tendances du marché du travail en région Ile-de-France pour l'année 2006 sont globalement positives. L'évolution de l'emploi pour les établissements de dix salariés et plus entre décembre 2005 et décembre 2006 témoigne d'une hausse de 1,8 %¹ des effectifs au niveau régional, tendance constatée sur l'ensemble des huit départements franciliens.

Cette évolution positive au sein de tous les départements franciliens masque cependant des évolutions différenciées selon les territoires. Les hausses les plus importantes sont observées en Seine-Saint-Denis (+2,4%) et dans le Val-de-Marne (+2,4%) ; les moins fortes dans les Yvelines (+0,2%). L'évolution de l'emploi à Paris est supérieure à celle enregistrée au niveau francilien puisque la hausse des effectifs est de +2,1 % pour l'année 2006. L'évolution du nombre d'emplois salariés franciliens est ainsi orientée à la hausse sur les deux dernières années, et ce mouvement devrait se prolonger en 2007, d'après les dernières estimations de l'INSEE.

Quant à l'évolution du chômage au niveau régional, elle se traduit par une baisse régulière depuis décembre 2004, mouvement également constaté pour l'ensemble des départements franciliens. Le taux de chômage parisien, en baisse lui-aussi, demeure toutefois supérieur au taux régional et à celui de tous les autres départements franciliens, à l'exception de la Seine-Saint-Denis.

Devant l'enjeu actuel représenté par l'inadéquation chronique entre offres et demandes d'emplois, en particulier sur le marché parisien, cette étude se donne quatre principaux objectifs :

1. Exposer les caractéristiques et les évolutions récentes de l'offre et de la demande d'emploi parisiennes et régionales depuis 1999 ;
2. Localiser et identifier de manière précise le profil type du demandeur d'emploi parisien ;
3. Evaluer les principales causes à l'origine des déséquilibres entre offres et demandes d'emploi, à travers une enquête menée auprès de représentants de trois métiers « cibles » ;
4. Envisager quelques orientations et réflexions prospectives en rapport avec cette problématique.

1. Source : GARP, mars 2007

● 1.1 Le marché de l'emploi dans le cœur de l'agglomération

Le marché de l'emploi salarié privé en Ile-de-France connaît depuis 1975 un desserrement progressif du centre vers la périphérie. Tantôt concentré sur le cœur d'agglomération, il se diffuse sur la petite couronne puis la grande couronne au rythme de la création de nouveaux pôles d'activités.

● 1975 : 44 % de l'emploi salarié privé est concentré à Paris

La situation de l'emploi en région Ile-de-France est très fortement marquée par une concentration sur Paris et la Petite couronne, soit 79 % des emplois salariés privés. Ce sont essentiellement Paris et le département des Hauts-de-Seine qui recensent le plus grand nombre d'emplois, respectivement 44 % et 18 %.

● 1975-1980 : amorce d'un desserrement de l'emploi en Ile-de-France

Cette période marque un début de mouvement centrifuge des emplois du centre vers la périphérie. En effet, on observe dans le cœur d'agglomération une baisse globale du nombre des emplois de -5 %. Cette diminution est essentiellement le fait de Paris (-9 %) alors que les autres départements de la petite couronne connaissent une très faible baisse de leurs emplois et même une hausse pour le Val-de-Marne (+3,5%). La part du cœur d'agglomération dans l'emploi régional diminue alors pour se situer à 77 %, soit deux points de moins qu'en 1975 ; le constat est identique pour Paris dont la part diminue de trois points également pour atteindre 41 % de l'emploi régional.

Au contraire, l'emploi en Grande couronne connaît une augmentation en volume de +10 %, les hausses étant comprises entre +6 % et +15 % selon les départements. Pour contrebalancer la baisse observée en cœur d'agglomération, la Grande couronne voit sa part dans l'emploi régional progresser de deux points pour être de 23 % en 1980.

● 1980-1990 : une diffusion de l'emploi en faveur de la Grande couronne

Ces années sont celles d'un développement de l'emploi en Grande couronne ; en effet, la progression de son volume est très forte (+24%), elle entraîne une hausse générale sur l'ensemble de la région Ile-de-France (+4%). Certains départements connaissent des hausses de plus de 30 %, c'est le cas de l'Essonne et du Val-d'Oise. La part de l'emploi en Grande couronne progresse fortement pour atteindre 28 %, soit cinq points de plus qu'en 1980.

Le centre de l'agglomération continue de perdre des emplois mais à un rythme moins soutenu que sur la période précédente (-2 %) et Paris est en grande partie responsable de cette baisse avec un déficit de -8 %. La part de l'emploi dans le cœur d'agglomération régresse pour se situer à 72 % de l'emploi total de l'Ile-de-France ; le taux parisien continue de décroître pour être de 36 %, cinq points de moins que dix ans auparavant.

● 1990-2000 : le centre de l'agglomération regagne des emplois

Après avoir connu une diminution importante, le cœur d'agglomération retrouve des emplois, cela se traduit par une hausse de +3 % sur la période ; cette hausse est principalement due à la Petite couronne qui voit le nombre de ses emplois augmenter de +6 %. Paris connaît une stabilisation du nombre de ses emplois. Malgré cette évolution positive, la part de l'emploi du cœur d'agglomération continue de diminuer pour être de 69 %.

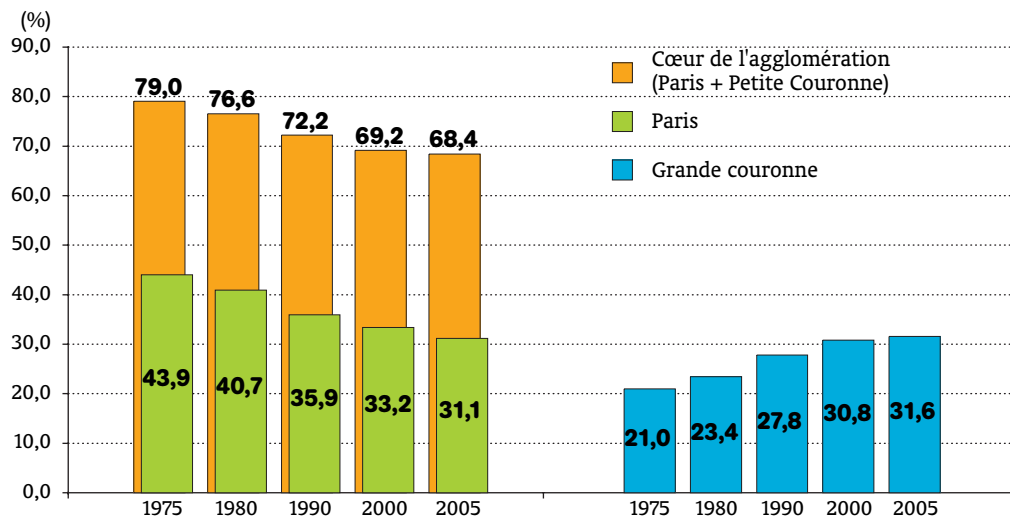
La Grande couronne poursuit sa hausse (+19%), à un rythme moins soutenu mais qui reste trois fois plus élevé que celui de la Petite couronne. La part de la Grande couronne au niveau régional est de 31 %, elle ne cesse de progresser.

● 2000-2005 : une stabilisation générale de l'emploi en Ile-de-France

L'emploi régional connaît une très faible progression de volume entre 2000 et 2005 (+1%), Petite et Grande couronne connaissent une augmentation respective de +5 % et +3 % alors que Paris enregistre une baisse de -5 %. Les parts dans l'emploi régional des deux couronnes sont quasi stables (31 % en Grande couronne et 37 % en Petite couronne) même si l'on doit souligner l'augmentation d'un point de la Petite couronne.

Un cœur d'agglomération toujours dominant en terme d'emplois salariés privés par rapport au reste de la région Ile-de-France (68.4 %), avec, depuis 1990, une progression de l'emploi en Grande couronne (+3.8 points).

Part de l'emploi salarié privé dans l'emploi régional



Source : UNEDICIGARP

● Évolution récente du chômage à Paris, en Ile-de-France et en France

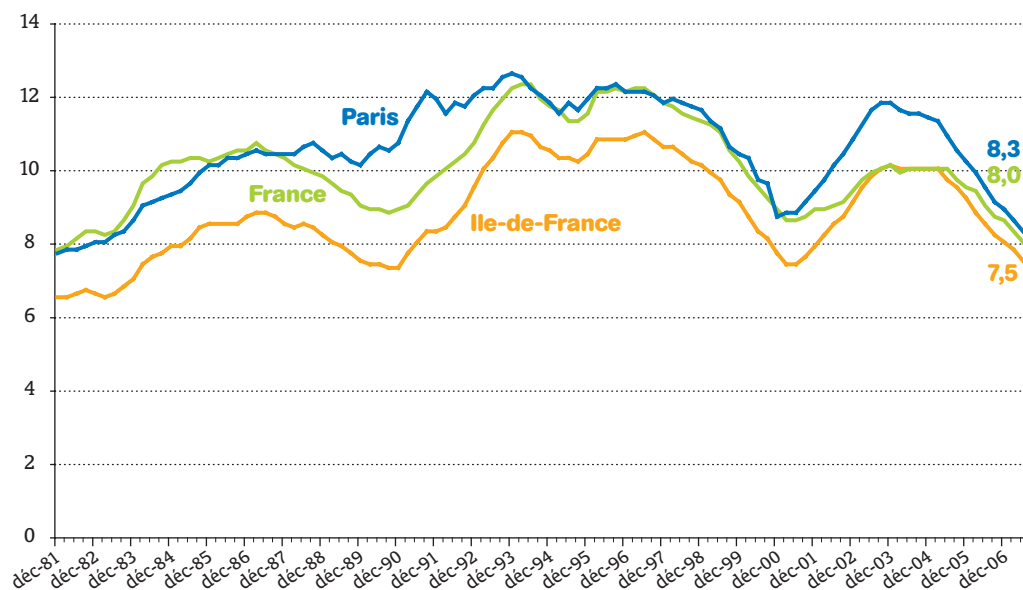
Le taux de chômage francilien s'élevait à 10,1 % au mois de décembre 2003 ; une diminution sensible est à noter depuis cette date, diminution ayant pris une ampleur beaucoup plus marquée au cours de l'année 2006. On observe que la région Ile-de-France reste parmi celles où le taux de chômage continue de baisser rapidement : -1 point au cours de l'année écoulée, évolution similaire à celle de la France métropolitaine sur la même période.

Tous les départements franciliens concernés par la baisse

Par rapport au deuxième trimestre 2006, on observe une baisse du taux de chômage qui profite à tous les départements d'Ile-de-France, et plus spécifiquement, à ceux dont le taux est encore élevé comme Paris et la Seine-Saint-Denis (-1,2 et -1,4 point). Au cours de la dernière année, le taux parisien a ainsi connu une diminution de 1,2 point, passant de 9,5 % à 8,3 %, soit une des plus importantes baisses au niveau national.

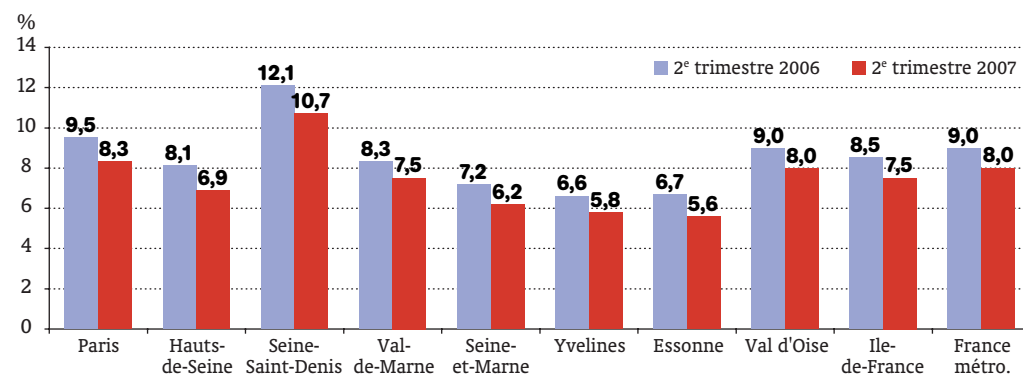


Évolution du taux de chômage à Paris, région Ile-de-France et France métropolitaine depuis 1981



Source : Insee

Taux de chômage par département

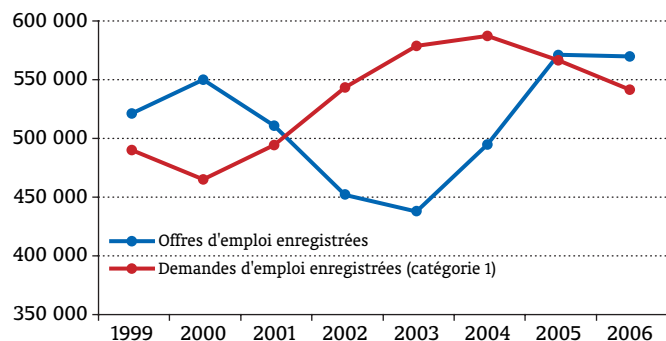


● 1.2 Inadéquation entre offre et demande d'emploi

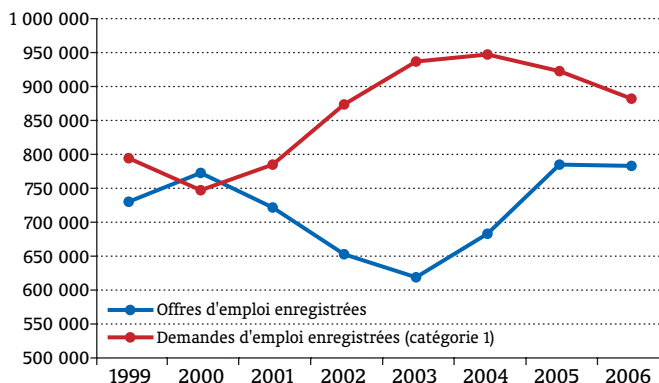
Malgré un contexte favorable du marché de l'emploi dans le cœur d'agglomération et à Paris depuis le premier trimestre 2005, se traduisant notamment par une baisse régulière du taux de chômage, on observe des écarts entre le nombre d'offres et de demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE depuis 2003.

Des écarts entre offres et demandes d'emplois se réduisant à Paris, petite couronne et en région depuis 2003; un déséquilibre inversé entre l'agglomération et la région depuis 2005 signalant une offre d'emplois excédentaire pour la première et déficitaire pour la seconde.

Offres et Demandes d'emploi enregistrées à Paris et en Petite Couronne entre 1999 et 2006



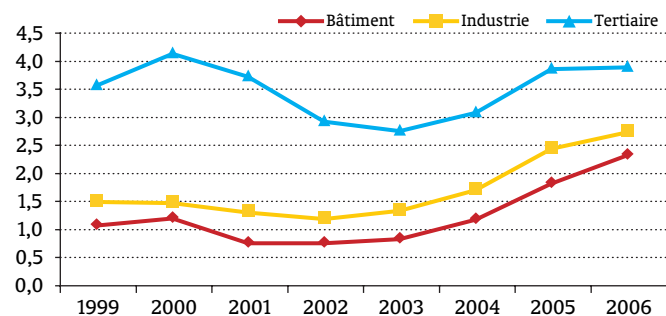
Offres et Demandes d'emploi enregistrées en Ile-de-France entre 1999 et 2006



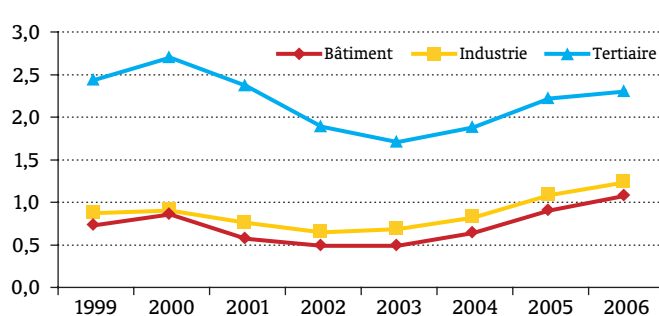
Les courbes ci-dessus montrent l'évolution des flux d'offres et de demandes d'emploi entre 1999 et 2006 pour le centre de l'agglomération d'une part, et la région Ile-de-France, d'autre part. La situation de ces deux territoires est sensiblement différente. On note en effet que sur l'ensemble de la période, le nombre d'offres enregistrées dans le centre d'agglomération est tantôt plus élevé que celui des demandes (entre 1999 et 2001 et après 2005), tantôt moins (2002 à 2004). La situation est sensiblement différente au niveau régional avec un nombre d'offres presque systématiquement inférieur aux demandes, excepté en 2000. C'est à ce niveau que l'analyse du marché de l'emploi est la plus pertinente car très liée, entre autres, aux modes de déplacements domicile-travail de la population active. La situation de Paris fait apparaître un écart important entre offres et demandes, en défaveur de ces dernières; cela s'explique en partie par un effet « de siège » au niveau de Paris. En effet, les offres enregistrées à l'ANPE le sont au siège social des entreprises, ce qui augmente conséquemment l'importance de l'offre proposée dans la capitale.

Le ratio offres sur demandes par grands domaines professionnels à Paris et en cœur d'agglomération montre la prépondérance du secteur tertiaire, plus particulièrement à Paris où ce ratio varie entre 2,7 et 4,1, soit un nombre d'offres d'emplois toujours plus élevé que les demandes enregistrées. Ce ratio est supérieur à 1 pour les trois grands domaines professionnels à Paris, excepté pour le bâtiment entre 2000 et 2003. Le centre de l'agglomération voit le ratio offres sur demandes inférieur à 1 pour l'industrie jusqu'en 2005 et le bâtiment jusqu'en 2006, dates à partir desquelles il devient plus élevé. L'évolution du ratio suit celle du marché du travail avec une diminution entre 2000 et 2003 suivie d'une augmentation jusqu'en 2006 (cf. courbes).

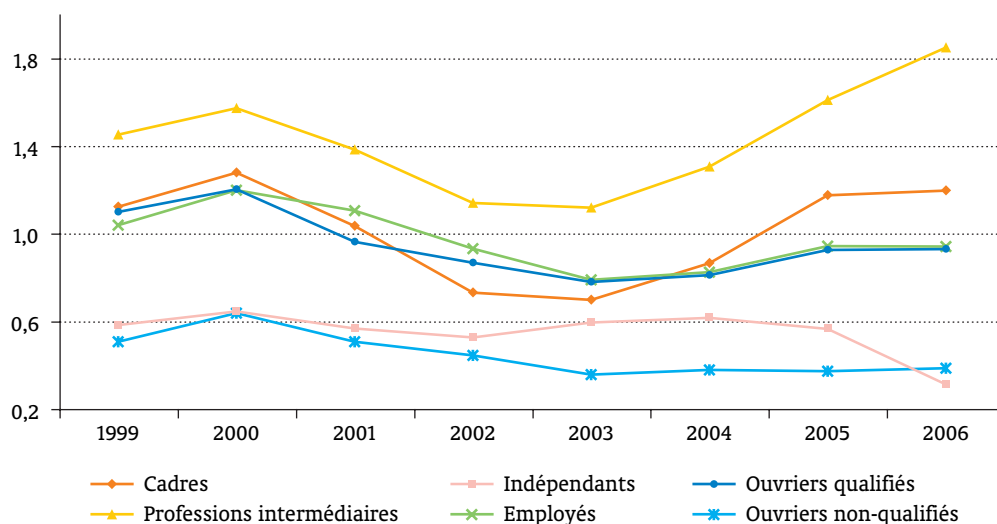
Offres sur demandes enregistrées à Paris par grands domaines professionnels



Offres sur demandes enregistrées à Paris et en Petite Couronne par grands domaines professionnels



L'inadéquation entre offre et demande d'emploi au niveau du cœur d'agglomération peut également s'illustrer au travers de six catégories socio-professionnelles. Il ressort de cette analyse qu'au niveau du centre de l'agglomération, certaines catégories socio-professionnelles ont un ratio systématiquement supérieur à 1, ce qui signifie que l'offre d'emploi enregistrée est chaque année supérieure à la demande, c'est le cas des professions intermédiaires (techniciens et agents de maîtrise). D'autres catégories fluctuent autour de ce ratio, comme les cadres, les employés et les ouvriers qualifiés ; enfin, certaines catégories sociales voient leur nombre d'offres invariablement moins importantes que les demandes, les ouvriers non qualifiés et les indépendants (dirigeants d'entreprises) sont dans ce dernier cas.



1.2.1 L'offre d'emploi et son évolution depuis 1999

Le secteur tertiaire est majoritaire dans l'offre enregistrée

Si l'on regarde le secteur tertiaire dans son ensemble (y compris le commerce, les hôtels et les transports), il totalise près de 97 % des offres enregistrées à Paris contre 90 % de l'emploi salarié en 2006 (10 salariés et plus) et 96 % en Ile-de-France contre 80 % de l'emploi salarié.

Le secteur industriel ne représente que 2 % des offres disponibles à Paris en 2006 alors qu'il totalise 8 % de l'emploi salarié ; la situation est identique pour la région où l'offre représente 3 % contre 15 % de l'emploi salarié, il y a donc un déséquilibre entre l'offre d'emploi disponible dans le secteur industriel par rapport à la structure économique recensée.

Quels établissements font appel à l'ANPE pour recruter ?

En 2006, près de la moitié (48 %) des offres enregistrées à Paris sont le fait de petits établissements (moins de 10 salariés) contre 44 % dans le cœur d'agglomération (37 % dans les Hauts-de-Seine) et 45 % au niveau régional. Ces petites entreprises n'ont généralement pas la capacité interne pour gérer les recrutements, c'est pourquoi ils se tournent le plus souvent vers les services de l'ANPE qui intègrent l'évaluation et la sélection des prétendants. La part de ces établissements est en recul depuis 1999, elle était alors de 52 %, même si elle progresse par rapport à 2003. En revanche, les grands établissements (500 salariés et plus) ne représentent que 11 % de la part des offres à Paris, chiffre néanmoins plus élevé que celui de la région (9 %) ou du centre de l'agglomération (10 %) ; il a d'ailleurs fortement augmenté depuis 1999 où il était de 4 %.

Des offres d'emploi à temps plein moins nombreuses à Paris

A la fin de l'année 2006², les offres d'emploi à temps plein à Paris, en hausse de 1,7 point par rapport à l'année précédente, représentent 61 % de l'offre d'emploi enregistrée à l'ANPE.

Cette augmentation, supérieure à celles observées dans le centre de l'agglomération (+1,4 point) et en Ile-de-France (+1,0), masque néanmoins une proportion moindre d'offres d'emploi à temps plein que celles obtenues en cœur d'agglomération (65 %) et au niveau régional (68 %).

Cette hausse générale des offres d'emploi à temps plein ne s'accompagne pas systématiquement d'une diminution de l'offre à temps partiel. En effet, les offres supérieures ou égales à 20 heures hebdomadaires sont en progression à Paris (+0,8 point), dans le cœur d'agglomération (+1,1 point) et en

2. Les données n'étant pas disponibles pour les années précédentes, seules les informations pour 2005 et 2006 sont utilisées pour caractériser la durée hebdomadaire de travail.

Ile-de-France (+0,9 point). La diminution des offres à temps partiel à Paris, en cœur d'agglomération et en Ile-de-France est principalement le fait de celles de très courtes durée (moins de 8 heures) et, dans une moindre mesure, de celles de durées inférieures à 20 heures.

Evolution de l'offre d'emploi dans les départements et à Paris

Le mouvement général de hausse du nombre d'offres d'emploi déposées auprès de l'ANPE ne se traduit pas dans tous les départements franciliens ; certains, contrairement à la tendance observée, voient leur volume d'offres décroître au cours de cette période. C'est notamment le cas de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne qui connaissent respectivement une baisse du nombre d'offres proposées de -2,5 % et -21,7 %.

L'analyse, en terme de volume, d'offres d'emploi déposées à l'ANPE montre la position privilégiée occupée par Paris³ ; en effet, comme nous l'avons observé ci-dessus, la plus forte progression enregistrée pour le nombre d'offres d'emploi proposées entre 1999 et 2006 est le fait de Paris, +19,2 %, soit deux fois plus que la moyenne du cœur d'agglomération (+9,4%).

Pour confirmer la prépondérance de Paris au niveau de l'offre d'emploi francilienne, il suffit de voir la part occupée par la capitale dans l'ensemble de cette offre ; alors que les offres déposées à Paris représentaient 38 % en 1999, elles correspondent en 2006 à 42 % du total de leur offre d'emploi proposée au niveau régional. Les autres départements franciliens connaissent, pour la plupart, une diminution de leur part d'offre d'emploi sur l'espace francilien ; c'est également le cas des Hauts-de-Seine, qui pourtant, ont enregistré la plus forte hausse entre 2003 et 2006.

On notera que près des trois quarts des offres d'emploi disponibles en Ile-de-France sont concentrés sur le cœur d'agglomération en 2006, soit 73 % de l'offre. Cette part n'a augmenté que d'un seul point depuis 1999 mais cette progression est essentiellement due à celle observée à Paris. On constate en effet que la Seine-Saint-Denis et le Val-de-Marne ont vu leurs parts d'offres d'emploi disponibles diminuer chacune de -1 et -2 points alors que celle des Hauts-de-Seine restait stable à 17 % ; seule l'augmentation constatée à Paris explique cette légère hausse de la part du nombre d'offres sur le cœur d'agglomération.

1.2.2 La demande d'emploi et son évolution depuis 1999

Les jeunes demandeurs d'emploi plus nombreux en région qu'à Paris

Les moins de 25 ans se retrouvent principalement dans les quartiers du nord-est parisien. Leur part a légèrement évolué à la hausse (+0,7 point) durant la période 1999-2006 ; le même constat est fait dans le centre de l'agglomération (+0,9 point) alors que cette évolution est plus marquée en région (+1,8 point).

Au contraire, la part des demandeurs âgés de 50 ans et plus a connu une baisse depuis 1999 (-2,3 points) plus forte que celle observée dans le cœur d'agglomération (-1,4 point) et dans la région (-1,7 point). Les demandeurs d'emploi parisiens âgés de 50 ans et plus restent néanmoins plus nombreux (17 %) que dans le centre d'agglomération ou la région (16 %).

Un chômage de longue durée qui diminue moins fortement qu'au niveau régional

La demande d'emploi de longue durée à Paris en 2006 représente 34,8 % de l'ensemble des demandes ; elle se situe à un niveau plus élevé que celle du cœur d'agglomération (32,5 %) ou de la région (30,9 %). On constate une évolution favorable de celle-ci entre 1999 et 2006 avec une diminution de 3 points de sa part à Paris, de 5,1 points dans le cœur d'agglomération, la plus forte baisse étant celle enregistrée au niveau régional (-5,3 points). La part de demandeur d'emploi au chômage de très longue durée (>2ans) est sensiblement moins élevée que celle des demandes comprises entre 1 et 2 ans à la fois à Paris, en cœur d'agglomération et en Ile-de-France. On notera néanmoins que pendant la période de baisse du taux de chômage, à partir de 2003, la part de la demande de très longue durée augmente systématiquement.

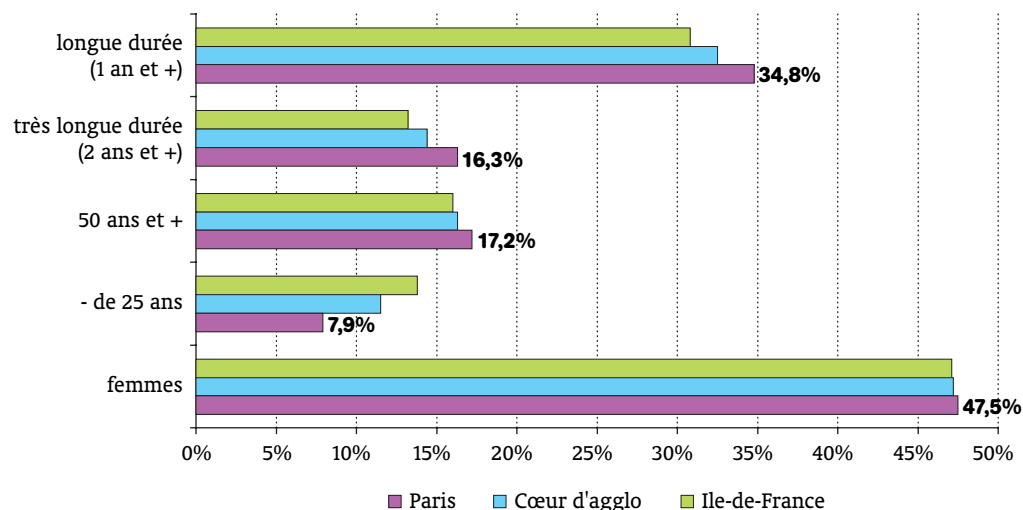
L'évolution globale de la demande d'emploi sur le marché du travail francilien au cours de la période récente (1999-2006) montre la place privilégiée de Paris dans l'agglomération francilienne. En effet, c'est dans la capitale que la hausse de la demande est la moins élevée (+4%), soit un peu moins de trois fois la hausse régionale (+11%) ou celle du cœur d'agglomération. C'est principalement après 2003 que l'écart avec la région se creuse, la baisse enregistrée à Paris étant la plus forte observée, suivant en

3. Signalons néanmoins un probable effet de siège à Paris pour les offres d'emploi enregistrées à l'ANPE ; en effet, c'est au siège social des établissements que sont déposées les offres.



cela l'évolution de la courbe du chômage (diminution plus rapide à Paris qu'en Ile-de-France). La part de la demande d'emploi déposée à Paris a tendance à diminuer entre 1999 et 2006, passant de 22 % à 20 %, tous les autres départements connaissent une stabilité voire une légère hausse de leur part au niveau régional. Notons enfin que 61 % des demandes d'emploi enregistrées à l'ANPE sont concentrées dans le cœur d'agglomération de la région francilienne. Cette part a diminué d'un point depuis 1999, baisse principalement due à celle constatée à Paris ; en effet, les autres départements franciliens sont stables ou augmentent.

Les différentes populations de demandeurs d'emploi



Source : DRTEFP, ANPE

1.2.3. Le positionnement de l'ANPE sur le marché du travail francilien

Depuis la loi de cohésion sociale du 18 janvier 2005, le marché du recrutement est ouvert à tous les organismes, publics ou privés. Le service public de l'emploi n'est donc plus le seul dépositaire de ces recrutements, également réalisés sur le marché « caché », c'est-à-dire au travers de démarches spontanées ou par le biais de connaissances. Dans les faits, la concurrence existait déjà avant la parution de cette loi de programmation.

L'ANPE est dépositaire d'un segment ciblé du marché du travail

Au travers de ses travaux sur les difficultés de recrutement dans certains secteurs, l'Observatoire de l'ANPE a montré que la fraction des offres d'emploi à la charge de l'agence concernait essentiellement des emplois difficiles à pourvoir et pour lesquels le marché « caché » (connaissances personnelles, démarches spontanées...) ne suffisait pas, l'appel au marché « ouvert » étant alors nécessaire.

Un taux de couverture offre d'emploi/embauche variable en fonction du type de contrat

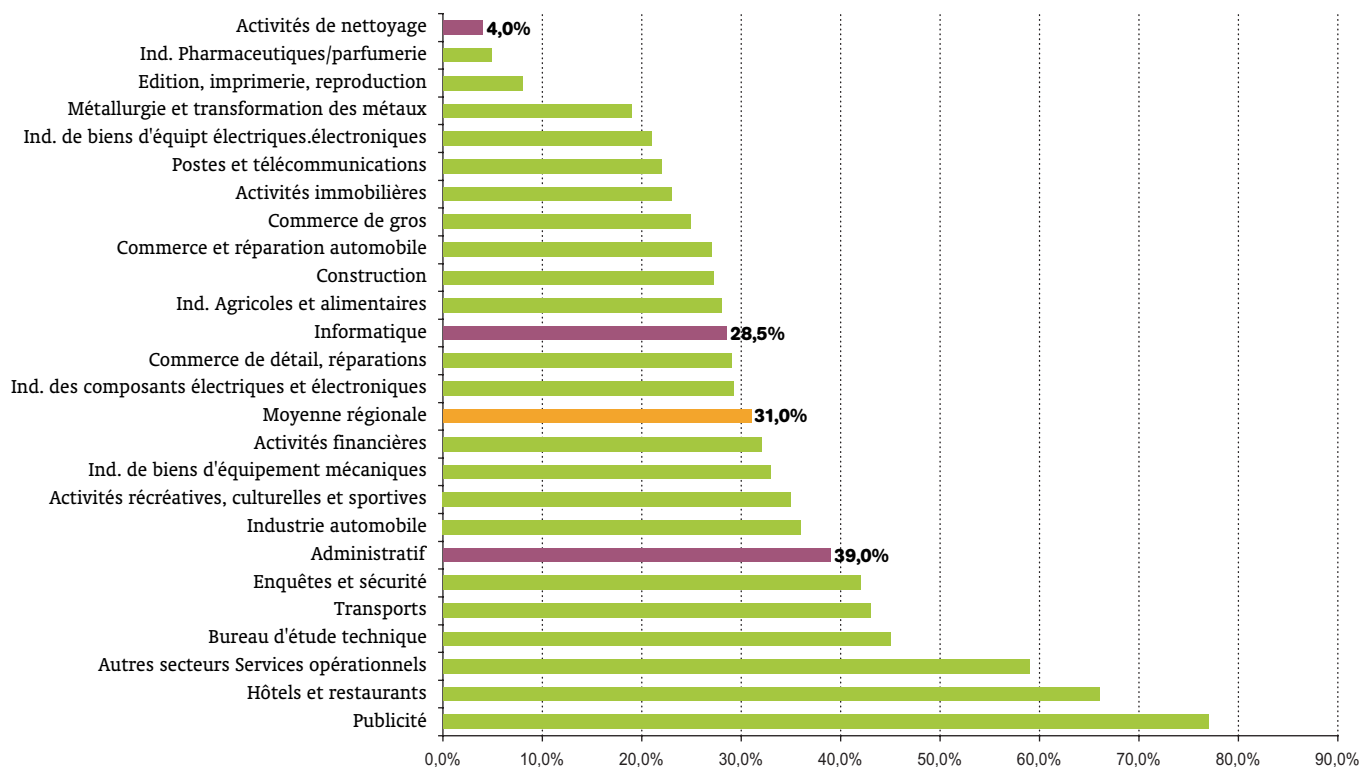
De façon globale, le taux de couverture offre d'emploi/embauche effective est compris dans une fourchette comprise entre 26 % et 31 % en fonction de la prise en compte des CDD inférieurs à un mois. Le taux de couverture des offres d'emploi aux embauches dénombrées, selon les DMMO, est changeant selon le type de contrat retenu ; ce taux est proche de 46 % pour les contrats de type CDI alors qu'il est seulement de 28 % pour les CDD (20 % pour les CDD hors ceux inférieurs à un mois). Ces écarts importants s'expliquent en partie par le phénomène des « embauches récurrentes⁴ », très régulièrement utilisé pour les contrats courts.

De fortes variations des taux de couverture selon les secteurs

Le taux de couverture offre d'emploi/embauche fluctue de façon non négligeable selon les secteurs d'activité. On observe au niveau régional que ce taux est en moyenne de 31 % mais de gros écarts sont visibles : le taux est inférieur à 5 % pour les activités de nettoyage alors qu'il dépasse le seuil de 40 % pour les secteurs liés à la sécurité, au conseil ; il atteint même plus de 75 % pour la publicité.

4. Pratique courante de gestion de la main-d'œuvre dans certains secteurs (restauration : extras, édition : pigistes, activités culturelles : intermittents...) consistant à embaucher régulièrement pour un temps réduit un salarié (CDD courts).

% OEE (Observatoire européen de l'emploi) / DMMO (Déclaration de mouvement de main-d'œuvre)



Source : DARES, ANPE

Des taux de couverture plus élevés pour les CDI

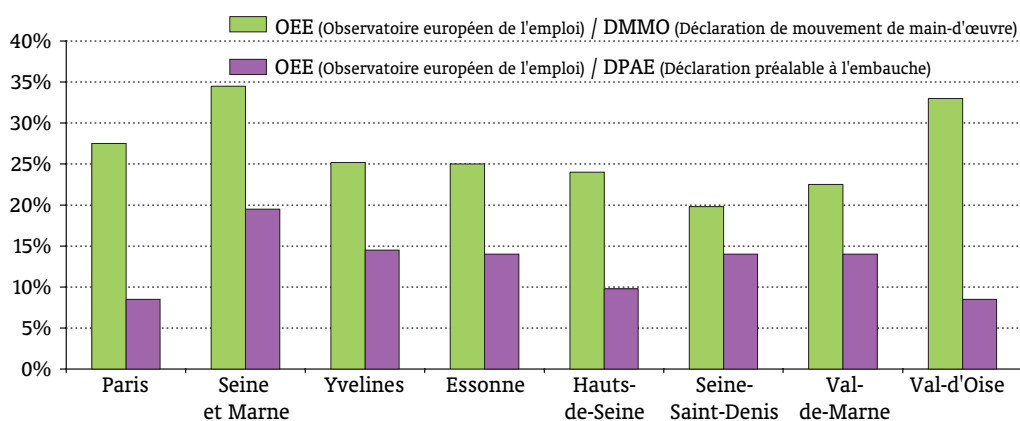
Le taux de couverture des embauches par des offres d'emploi émanant de l'ANPE est de 46 % pour les CDI au niveau de la région Ile-de-France. Une fois encore, on observe de grands écarts selon les secteurs d'activité avec des pointes à plus de 70 % pour le secteur des transports par exemple et un taux beaucoup plus bas (autour de 5 %) pour l'industrie pharmaceutique.

Les taux de couverture sont globalement plus élevés pour les CDI que pour les CDD pour l'ensemble des secteurs d'activité, exception faite pour ceux de l'industrie automobile et les postes et télécommunications.

Comme nous l'avons vu précédemment, les taux de couverture sont beaucoup plus importants pour les établissements de 500 salariés et plus, comparés à ceux de 100 à 500 salariés.

Des taux de couverture départementaux compris entre 20 % et 35 %

Ce taux de couverture reste indicatif pour les départements de la région Ile-de-France du fait de taux de réponse assez variables pour les DMMO.



Source : DARES, ANPE



Le taux de couverture offre d'emploi sur DMMO pour Paris est parmi les plus élevés, autour de 27 %, juste après ceux de Seine et Marne et du Val d'Oise. On notera toutefois l'écart important du taux calculé entre offre d'emploi et DPAE (Déclaration Préalable à l'Embauche) pour Paris et le Val d'Oise alors que ceux des autres départements se rapprochent plus du rapport entre offre d'emploi et DMMO. Cet écart s'explique notamment par le phénomène des « embauches récurrentes » dans certains secteurs d'activités.

Une qualification élevée synonyme de faible taux de couverture

On constate que plus la qualification est élevée, plus le taux de couverture est faible, c'est notamment le cas pour les cadres (22 % pour les CDI et 3 % pour les CDD) par rapport aux ouvriers/employés (61 % pour les CDI et 21 % pour les CDD). Le rapport va de un à trois pour les CDI et peut même atteindre un écart de un à sept pour les CDD du fait, entre autre, pour ces derniers du phénomène des « embauches récurrentes ».

On observe peu de relation entre taux de couverture et taux de satisfaction⁵ des offres

Les taux de couverture des offres proposées par l'ANPE sur les embauches sont très différents selon que l'on est en CDI ou en CDD. Pour les contrats indéterminés, comme nous l'avons vu plus avant, le taux est de 46 % alors qu'il n'atteint que 20 % pour les contrats déterminés.

En revanche, l'analyse des taux de satisfaction de l'offre proposée par l'ANPE montre une équivalence en fonction du type de contrat, CDI ou CDD. Cette part est proche de 70 % pour les deux types de contrat (71 % pour les CDI contre 67 % pour les CDD).

Il semble qu'une certaine correspondance peut être faite entre le poids des CDI par secteur et le taux de couverture des offres sur les embauches pour les CDI. Plus la part des CDI est grande dans les embauches, plus grande est la part de marché de l'ANPE dans le secteur observé.

● Introduction, indications méthodologiques

Alors que la première partie de l'étude présente la dynamique du marché de l'emploi en Ile-de-France à travers l'évolution du taux de chômage d'une part, et celle de l'offre et de la demande d'emploi d'autre part, la deuxième partie propose une approche fine et territorialisée du demandeur d'emploi parisien, réalisée à partir des informations contenues dans le fichier des demandeurs inscrits à l'ANPE au 15 juin 2006.

L'analyse détaillée de ce fichiers permet de réaliser une photographie à un instant donné du demandeur d'emploi parisien, en fonction de différentes variables parmi lesquelles le sexe, l'âge, ou le niveau de formation. Cette photographie dévoile un « portrait type » du demandeur d'emploi parisien : homme, 38 ans, titulaire d'au moins le BAC.

Toutefois, si la réalisation d'un « portrait type » du demandeur d'emploi parisien est un outil de qualification rapide du marché du travail, une approche plus fine des demandeurs selon leur lieu de résidence, et autres variables, offre de nouveaux éléments d'analyse. En effet, la notion de territoire⁶ se révèle très importante dans l'approche du fonctionnement du marché du travail, au niveau national, régional et parisien. La répartition et la qualification des demandeurs d'emploi au travers d'une typologie territorialisée du chômage au niveau de l'IRIS permet, grâce à une analyse factorielle sur plusieurs variables, de faire ressortir des « groupes » présentant des caractéristiques communes et étant surreprésentés par rapport à la moyenne parisienne. Apparaissent alors de fortes variations entre les deux croissants Centre-ouest et Nord-est parisiens.

● 2.1 Les profils des demandeurs d'emploi parisiens : âge, sexe et autres variables

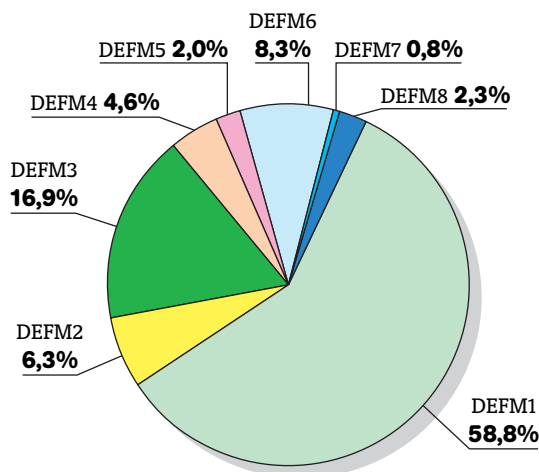
Répartition des DEFM par catégorie

Les huit catégories peuvent être appréciées en fonction de la situation des demandeurs d'emploi :

- les personnes sans emploi, immédiatement disponibles, réalisant des actes positifs de recherche d'emploi sont réparties entre les différentes catégories selon :

- d'une part, le type d'emploi recherché : CDI à temps complet (catégories 1 et 6), CDI à temps partiel (catégories 2 et 7), CDD ou encore emploi temporaire et saisonnier (catégories 3 et 8),
- d'autre part, la durée d'activité au cours du dernier mois : entre 0 et 78 heures (catégories 1, 2 et 3), plus de 78 heures (catégories 6, 7 et 8).

- les personnes non immédiatement disponibles, catégories 4 et 5, le sont soit pour cause de formation ou de maladie (catégorie 4) soit parce qu'elles disposent d'un emploi mais souhaitent en changer (catégorie 5).



6. Notion essentielle de l'étude du Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE) de l'Université d'Evry : « Géographie du retour à l'emploi ».

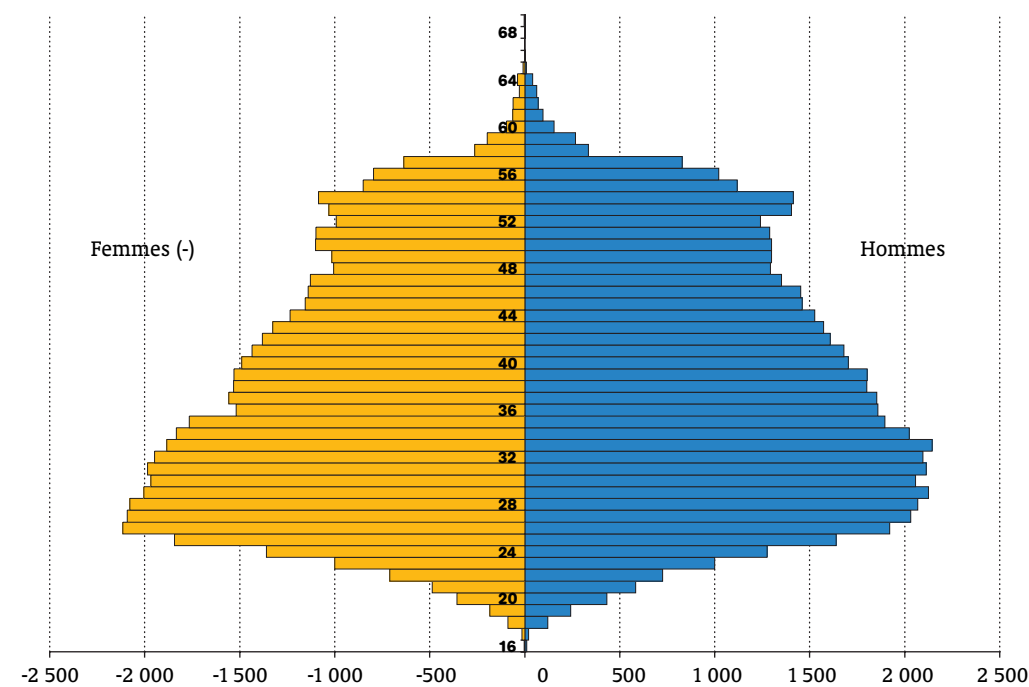
Source : ANPE de Paris, juin 2006

Les demandeurs d'emploi sont majoritairement des hommes, soit 53 %.

La pyramide des âges des demandeurs d'emploi parisiens fait apparaître plusieurs caractéristiques de la population des chômeurs :

- le chômage concerne en majorité la classe des 25-34 ans, qui, à elle seule, totalise plus du tiers de la demande d'emploi à Paris (36 %), soit une part plus importante que celle occupée par cette classe parmi la population active au dernier recensement de 1999, située à 33 %. Au sein de cette classe, les femmes sont plus nombreuses que les hommes entre 25 et 28 ans, ce sont ensuite ces derniers qui sont les plus nombreux.
- la population des moins de 25 ans ne représente qu'une faible part de la demande d'emploi, soit légèrement moins de 8 %, contre le double au niveau national. On notera toutefois que cette faible proportion, parmi les demandeurs, est toujours plus élevée que la représentativité de cette classe d'âge dans la population active parisienne (moins de 6 %).
- les femmes inscrites à l'ANPE sont plus nombreuses que les hommes uniquement entre 24 et 28 ans.
- l'écart entre hommes et femmes est particulièrement important entre 36 et 39 ans (+1200), à 48 et 49 ans (+ 570) et enfin à 53 et 54 ans (+ 700) ; l'écart le plus marqué est constaté pour les demandeurs de 53 ans.

Les demandeurs d'emploi parisiens



Source : ANPE de Paris, juin 2006

Une population de chômeurs plus âgée à l'ouest de Paris

L'âge moyen des demandeurs d'emploi parisiens est légèrement inférieur à 38 ans. La répartition spatiale des chômeurs en fonction de leur âge laisse apparaître trois zones assez distinctes :

- Une première située à l'est d'une ligne Porte de Clichy – Porte de Bercy. Cette zone se caractérise par une forte proportion de chômeurs jeunes, âgés de moins de 37 ans. Seule exception, le quartier de la Porte de La Villette pour lequel la population au chômage est âgée de plus de 40 ans en moyenne.
- Une deuxième correspondant à la rive gauche de la Seine. La rive gauche peut être qualifiée de zone mixte. On y retrouve en effet à la fois des secteurs où la



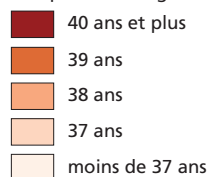
moyenne d'âge des demandeurs d'emploi est de moins de 37 ans et d'autres où cette moyenne est supérieure à 40 ans. Le tout ne forme pas un ensemble cohérent même si quelques zones comme Saint-Germain-des-Prés et son prolongement dans le 7^e arrondissement connaissent une population de chômeurs dont la moyenne d'âge est de 40 ans et plus.

- Une troisième constituée des 8^e et 16^e arrondissements dans leur ensemble, de la partie ouest du 17^e. Cette partie ouest de Paris se détache du reste du territoire parisien par la forte concentration de population au chômage âgée de 40 ans et plus. Alors que les plus fortes densités à l'hectare de demandeurs d'emploi sont situées dans une grande zone nord-est de Paris, les chômeurs habitant l'ouest de la capitale se caractérisent par un âge moyen parmi les plus élevés.

Un niveau de formation qui diminue plus on avance en âge

Âge moyen Paris - 2006

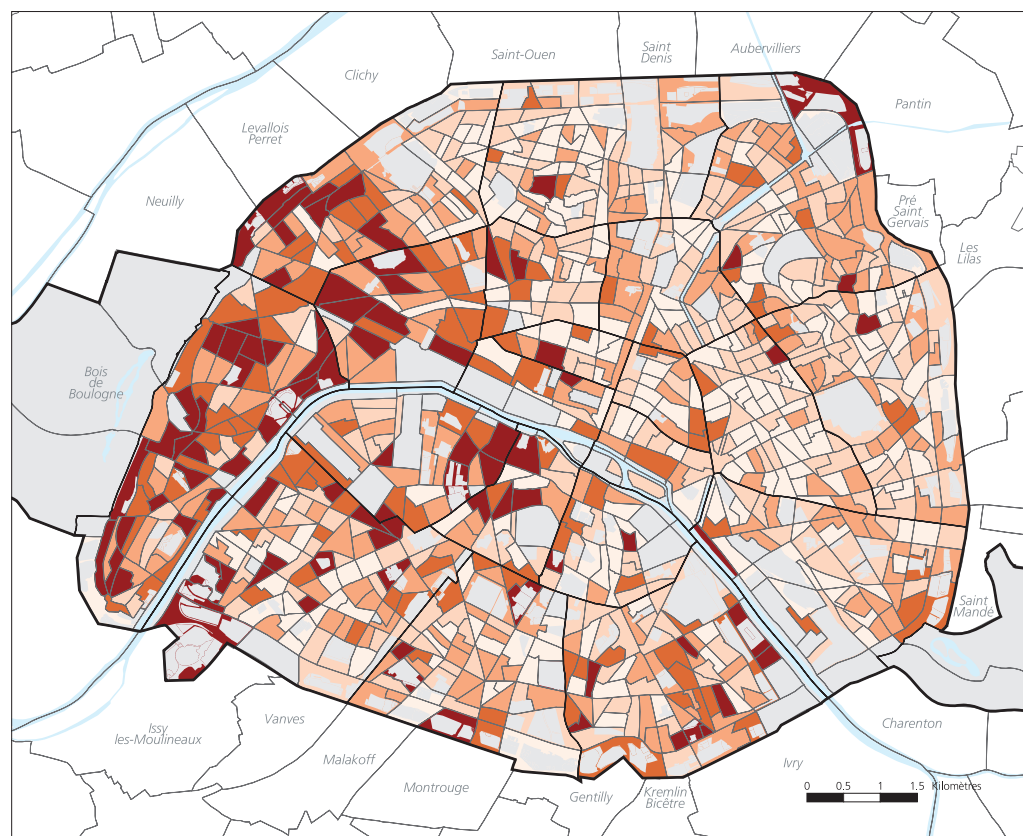
Âge moyen des demandeurs
d'emploi de catégorie 1



Moyenne = 37,8 ans

Source : fichier ANPE - juin 2006

Les IRIS de moins de 5 demandeurs
d'emploi de catégorie 1 apparaissent
en gris.



apur
AGENCE PARISienne d'URBANISME

On observe que deux tranches d'âges possèdent une part de niveau de formation supérieure au Bac très élevée, il s'agit des 25-29 ans et des 30-34 ans avec un taux de 58 %. Ces deux tranches d'âges se trouvent loin devant la suivante qui est celle des 35-39 ans (51 %).

On notera que ce niveau de formation supérieure au Bac baisse continuellement plus on avance dans les tranches d'âges, jusqu'à celle des 50-54 ans (37 %), mais sa part augmente ensuite de façon étonnante pour atteindre le chiffre de 49 % pour les 60 ans et plus, soit une part proche de celle des 35-39 ans (51 %).

Les demandeurs d'emploi de moins de 20 ans ont, quant à eux, un BEPC, BEP ou CAP dans 62 % des cas.

De façon assez logique, le niveau de formation diminue continuellement avec l'analyse des demandeurs d'emploi les plus âgés ; c'est la tranche des 50-54 ans qui a la part la plus importante des demandeurs d'emploi sans formation, soit 13 % ; les classes d'âges suivantes se stabilisent autour de 12 % de demandeurs d'emploi sans formation.

L'âge des demandeurs d'emploi en fonction de leur niveau de formation

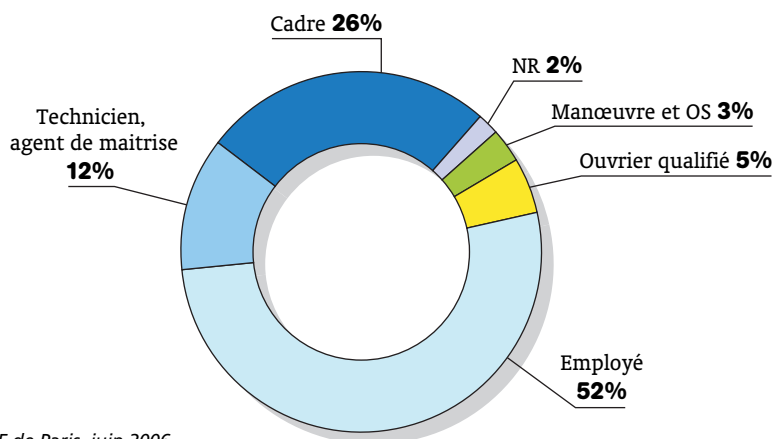
	moins de 20 ans	de 20 à 24 ans	de 25 à 29 ans	de 30 à 34 ans	de 35 à 39 ans	de 40 à 44 ans	de 45 à 49 ans	de 50 à 54 ans	de 55 à 59 ans	60 ans et plus	Total
BAC +5 et plus	0%	7%	24%	23%	20%	17%	15%	14%	16%	22%	18%
BAC +3 ou BAC +4	0%	7%	17%	19%	16%	14%	13%	13%	15%	20%	15%
BAC +2	1%	15%	17%	16%	15%	14%	12%	10%	10%	7%	14%
BAC	12%	25%	17%	17%	16%	17%	17%	16%	15%	13%	17%
BEPC, BEP, CAP	62%	38%	19%	20%	26%	30%	31%	34%	30%	21%	27%
Sans formation scolaire	5%	2%	2%	3%	5%	8%	11%	13%	12%	12%	6%
NR	21%	6%	3%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	6%	2%
Total	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Source : ANPE de Paris, juin 2006

Les cadres sont sous représentés parmi les demandeurs d'emploi à Paris

Le chômage touche peu les techniciens – agents de maîtrise (11,5 %) et ne concerne que faiblement les cadres pour lesquels la conjoncture favorable de l'emploi ces derniers mois agit de façon positive. C'est en effet une catégorie pour laquelle les fluctuations du marché de l'emploi se répercutent quasi immédiatement. Lorsque le chômage baisse, ils bénéficient parmi les premiers de cette amélioration ; ils sont au contraire touchés plus tardivement lorsque la conjoncture est moins favorable. La proportion des cadres est ainsi de 25 % parmi les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE de Paris alors qu'ils représentent plus du tiers de la population active parisienne, soit 35 %.

Qualification des demandeurs d'emploi

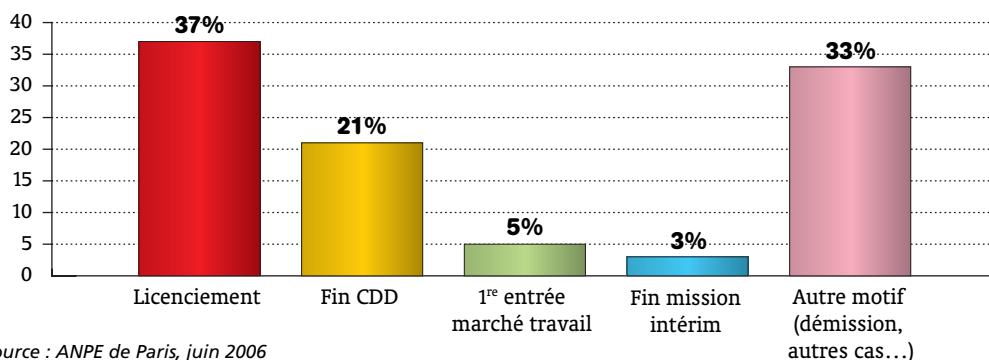


Source : ANPE de Paris, juin 2006

Près d'un demandeur d'emploi de longue durée sur deux inscrit suite à un licenciement

L'inscription à l'ANPE des demandeurs vient, pour plus de la moitié d'entre eux, suite à un licenciement ou la fin d'un contrat à durée déterminée comme l'illustre le graphique ci-dessous.

Motifs d'inscription à l'ANPE, Paris



Source : ANPE de Paris, juin 2006

La part des démissions au sein des motifs d'inscription est peu élevée puisqu'elle ne concerne qu'un peu moins de 4 % des demandeurs. Parmi les autres motifs (33 % des motifs d'inscription) mentionnés lors de leur inscription, les demandeurs invoquent trois fois sur quatre d'autres cas pour lesquels ils s'inscrivent.

Le motif d'inscription des demandeurs d'emploi évolue en fonction de l'ancienneté de leur inscription à l'ANPE. On constate que la part des fins de contrat en CDD, celle des missions d'intérim ou encore celle de la première entrée sur le marché du travail est stable alors que plus on avance dans l'ancienneté de l'inscription, plus la part des demandeurs inscrits après un licenciement est élevée (elle passe de 32 % pour les demandeurs de moins de un an à 45 % pour les demandeurs de un an et plus). A l'opposé, les autres motifs évoqués lors de l'inscription ont tendance à voir leur part diminuer plus l'inscription est ancienne, le pourcentage passe ainsi de 36 % à 29 %.

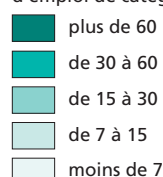
● 2.2 Géographie du chômage

2.2.1 La diversité des arrondissements parisiens


Le territoire parisien est contrasté quant à la répartition spatiale des demandeurs d'emploi ; ils sont très présents dans les secteurs du nord-est.

Demandeurs d'emploi Paris - 2006

Nombre de demandeurs
d'emploi de catégorie 1 par hectare



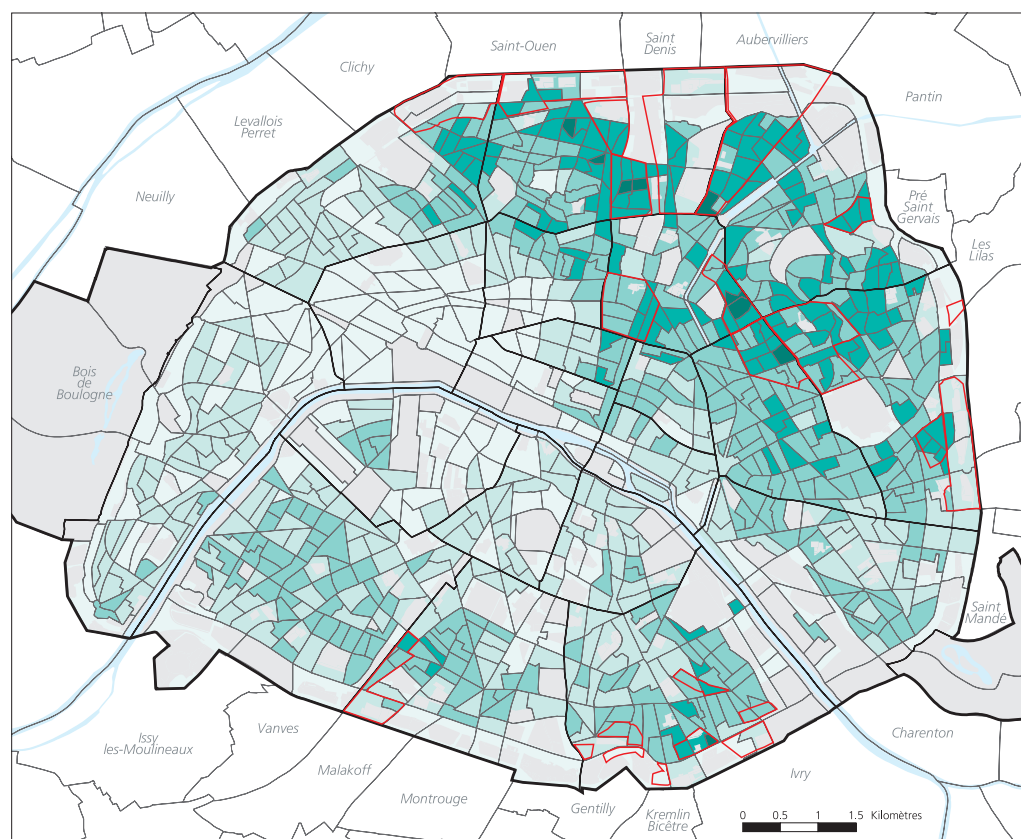
Moyenne = 12,9

 périmètre de Contrat
Urbain de Cohésion
Sociale (2007-2009)

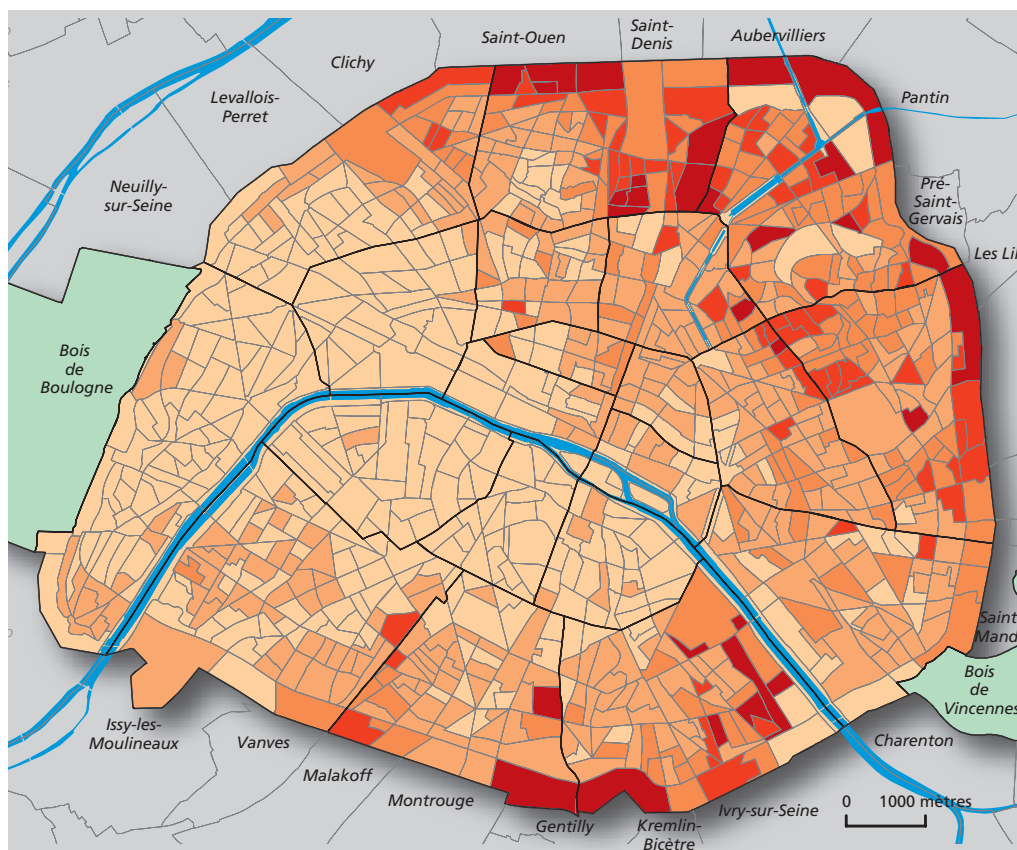
Source : fichier ANPE - juin 2006

Les IRIS de moins de 5 demandeurs
d'emploi de catégorie 1 apparaissent
en gris.

apur
AUBREY PIREN D'ORLANDI



La présence de nombreux demandeurs d'emploi dans le nord-est de la capitale va de paire avec la forte proportion de demandeurs de logements sociaux comme le montre ci-dessous la carte de répartition des demandeurs en 2005. Ce sont en grande partie les quartiers retenus dans le cadre du Contrat Urbain de Cohésion Sociale (CUCS) 2007-2009 qui accueillent le plus grand nombre de demandeurs de logements sociaux, c'est notamment le cas pour des secteurs comme ceux de la Goutte d'Or, de la Porte Montmartre (18^e) ou encore Danube-Solidarité (19^e).



Demandeurs de logements sociaux - 2005

Part des demandeurs de logements sociaux dans le total des ménages à l'IRIS

- plus de 20 %
- de 15 à 20 %
- de 10 à 15 %
- de 5 % à 10 %
- moins de 5 %

Source : RGP 1999, Ville de Paris, 2006

Les Iris comportant moins de cinq demandeurs ou moins de vingt logements sont affectés à la classe la plus faible.

apur
ASSOCIATION PARISIENNE D'URBANISME

Une concentration des demandeurs d'emploi parisiens...

Les demandeurs d'emploi sont densément localisés à Paris, principalement dans un grand quart nord-est. Les arrondissements où l'indicateur de chômage est le plus élevé sont les 10^e, 11^e, 18^e, 19^e et 20^e; seul le 2^e connaît un taux comparable à ces arrondissements du nord-est mais sa petite taille explique en partie ce phénomène. Si l'on ne prend en compte que les 10^e, 11^e, 18^e, 19^e et 20^e, soit le quart des arrondissements parisiens, on s'aperçoit qu'ils représentent 50 % des demandeurs d'emploi de catégorie 1 à Paris alors qu'ils n'accueillent que 38 % des actifs au dernier recensement de 1999. A l'opposé, les trois quarts des arrondissements restant ne totalisent que les 50 % des demandeurs d'emploi de catégorie 1 pour 62 % de la population active parisienne.

On peut noter une adéquation certaine entre l'indicateur de chômage élevé calculé dans les arrondissements du nord-est parisien et la présence importante de quartiers prioritaires dans ces derniers. Les taux les plus élevés sont en effet dans ces quartiers prioritaires avec une moyenne de l'ordre de 13 % alors que la moyenne observée à Paris est de 10,3 %.

Un arrondissement se détache plus particulièrement, il s'agit du 19^e, avec un indicateur de chômage de 15 %, soit 2,5 fois plus élevé que celui calculé pour le 6^e.

...alors que l'offre est étalée sur le cœur d'agglomération

Cette concentration des demandeurs d'emploi parisiens dans les arrondissements du nord-est peut s'analyser au regard des modes de déplacements domicile-travail des actifs observés par le recensement de 1999. On constate alors que les quartiers dans lesquels sont très présents les demandeurs d'emploi sont majoritairement ceux où les ouvriers et employés sont surreprésentés. Ces derniers voient leur population utiliser de façon massive les transports en commun, dans 60 % des cas au moins.

L'offre d'emploi étant dispersée sur l'ensemble du cœur d'agglomération, on peut se poser la question de l'adéquation avec les transports en commun à disposition des demandeurs d'emploi parisiens. Ces derniers utilisant massivement les transports, ils peuvent être contraints de renoncer à certaines offres très éloignées de leur domicile.



Mode de déplacement domicile-travail - 1999

Catégories socioprofessionnelles des actifs au lieu de résidence

Forte utilisation des transports en commun (>60%)

- dominante d'ouvriers et d'employés
- faible dominante de cadres et professions libérales
- forte dominante de cadres et professions libérales

Utilisation des transports en commun supérieure à celle de la voiture

- dominante d'ouvriers et d'employés
- faible dominante de cadres et professions libérales
- forte dominante de cadres et professions libérales

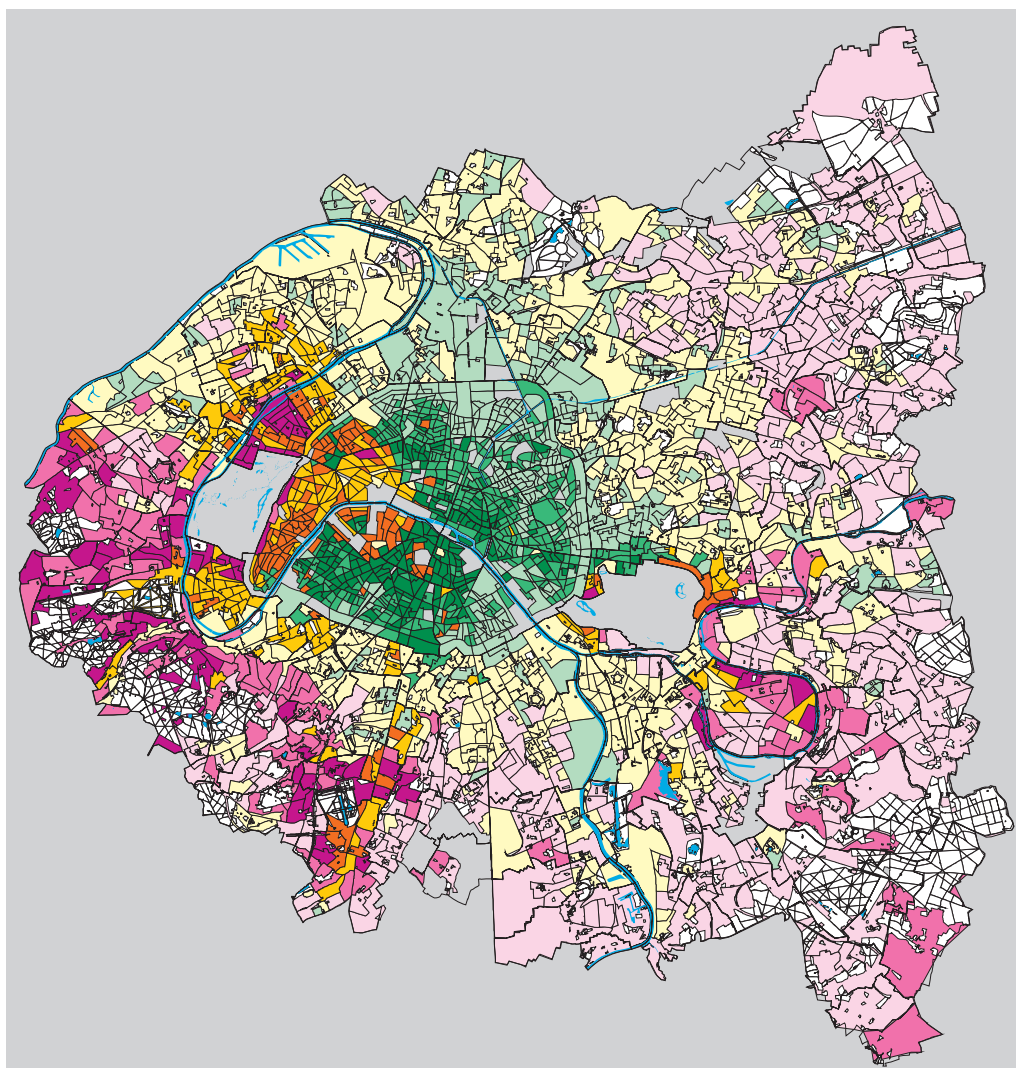
Utilisation de la voiture supérieure à celle des transports en commun

- dominante d'ouvriers et d'employés
- faible dominante de cadres et professions libérales
- forte dominante de cadres et professions libérales

Source : Insee, Recensement Général de la Population, 1999

NB : la catégorie socioprofessionnelle dominante des actifs est déterminée par le rapport entre les employés et les ouvriers d'une part, et les cadres, les professions intellectuelles supérieures, les artisans, commerçants et chefs d'entreprise d'autre part.

apur
AGENCE PARISIENNE D'URBANISME



2.2.2 La typologie territorialisée, illustration des différences parisiennes

Des quartiers où les demandeurs d'emploi sont diplômés au centre-ouest

Le **GROUPE A** est en grande partie composé de **cadres diplômés âgés de plus de 50 ans**, pour lesquels le retour à l'emploi est difficile.

Les demandeurs d'emploi de cette catégorie sont essentiellement localisés dans les arrondissements de l'ouest parisien (6^e, 7^e, 8^e, 16^e et la partie ouest du 17^e), localisation correspondant à celle des catégories socioprofessionnelles élevées. Les demandeurs âgés de 50 ans ou plus sont surreprésentés dans ce groupe, ils représentent 25 % de l'ensemble des demandeurs de ce groupe contre 17 % en moyenne parisienne. C'est aussi le cas pour les cadres qui forment 43 % des demandeurs dans ce groupe contre 25 % au niveau parisien.

Le **GROUPE B** est majoritairement constitué de **femmes diplômées**. Leur **ancienneté d'inscription à l'ANPE est inférieure à une année** et elles sont principalement âgées de 25 à 49 ans.

A l'image des demandeurs d'emploi du groupe précédent, ceux que l'on retrouve ici ont un niveau de formation plutôt élevé (61 % a un niveau de diplôme équivalent ou supérieur à Bac + 2 contre 47 % en moyenne à Paris) même si la part des cadres est moindre que dans le groupe A (38 % dans le groupe B contre 43 % dans le groupe A). Les demandeurs du groupe B sont spatialement issus des arrondissements de l'ouest parisien.

La part des femmes est prépondérante dans le profil des demandeurs de ce groupe (53 % contre 47 % en moyenne parisienne) mais le caractère principal de ces derniers est leur récente entrée dans le dis-

positif de recherche d'emploi (deux-tiers des demandeurs sont inscrits depuis moins d'une année contre 61 % en moyenne à Paris).

Des quartiers où vivent des demandeurs d'emploi de longue durée sur la rive gauche

Le **GROUPE C** est principalement caractérisé par la présence de **demandeurs d'emploi de longue durée, essentiellement des femmes qualifiées**.

La répartition de ce groupe de demandeurs d'emploi sur le territoire parisien n'est pas très homogène, on les localise en grande partie sur la rive gauche et de façon plus discrète sur la rive droite. Cette répartition s'explique par la surreprésentation des demandeurs d'emploi de longue durée dans ce groupe (46 % contre 39 % à Paris), caractéristique que l'on retrouve à la fois pour les demandeurs d'emploi qualifiés et pour ceux qui le sont moins. Cet indicateur d'ancienneté de l'inscription à l'ANPE touche ainsi tous les types de demandeurs d'emploi.

Des quartiers où les demandeurs d'emploi ont un profil moyen au centre-est

Le **GROUPE D** se rapproche en tous points des caractéristiques observées en moyenne à Paris. On peut ainsi définir ce groupe comme étant celui **se rapprochant le plus du portrait moyen du demandeur d'emploi parisien**; aucune caractéristique n'est sur ou sous représentée pour les demandeurs de ce groupe. Les demandeurs d'emploi qui composent ces quartiers sont majoritairement des hommes (55 %) âgés de 25 à 49 ans (79 % contre 75 % en moyenne) ayant une qualification d'employés pour plus de la moitié d'entre eux (53 %) et dont l'ancienneté d'inscription à l'ANPE est inférieure à un an (dans 61 % des cas).

Des quartiers où les demandeurs d'emploi sont peu ou pas diplômés au nord-est et au sud

Le **GROUPE E** se caractérise par une surreprésentation des **hommes**, essentiellement **ouvriers ou employés, dont l'inscription à l'ANPE est inférieure à un an**. Ces demandeurs d'emploi se localisent le plus souvent à proximité des quartiers prioritaires de la ville comme c'est le cas à la Porte de la Villette ou pour le sud du 13^e arrondissement.

La surreprésentation d'hommes, 65 % contre seulement 53 % en moyenne parisienne, est uniquement marquée pour ce groupe parmi les six définis dans notre typologie parisienne. La moitié des demandeurs de ce groupe possède une formation inférieure ou égale au baccalauréat (49 % contre 33 % à Paris); on notera par ailleurs que la part des sans diplômes est la plus forte pour ce groupe avec 12 % contre 6 % en moyenne parisienne. La proportion d'employés et d'ouvriers est très forte puisque qu'ils représentent 72 % des demandeurs de ce groupe contre 60 % à Paris; c'est principalement celle des ouvriers qui est à noter puisqu'ils sont deux fois plus nombreux qu'en moyenne parisienne (respectivement 14 % et 7 %). Une autre caractéristique de ce groupe est l'entrée relativement récente des demandeurs dans le dispositif de recherche d'emploi, ils sont 66 % à être inscrits depuis moins d'une année contre 61 % en moyenne. Enfin, on notera la part importante de demandeurs de nationalité étrangère inscrits dans ce groupe.

Le **GROUPE F** rassemble les demandeurs d'emploi qui sont très distinctement des **jeunes ayant un faible niveau de formation**, pour grande partie, ouvriers ou employés.

Les quartiers correspondant à ce groupe sont très nettement les quartiers prioritaires de la politique de la ville inscrits dans le cadre du récent Contrat Urbain de Cohésion Sociale 2007-2009 (CUCS). On retrouve très nettement certains quartiers prioritaires comme ceux du Sud 13^e, le quartier de la Porte de Clichy-Porte Pouchet dans le 17^e, les secteurs de la Porte Montmartre ou de La Chapelle dans le 18^e, Curial-Tanger, Danube-Solidarité dans le 19^e, ou encore ceux de Belleville-Amandiers, Saint-Blaise et de la Porte de Montreuil dans le 20^e arrondissement.

La principale caractéristique de ce groupe est la très forte surreprésentation de jeunes de moins de 25 ans, ils représentent 12 % des demandeurs contre 8 % en moyenne parisienne. Ils n'ont la plupart du temps aucune formation ou celle-ci est inférieure au baccalauréat (dans 46 % des cas), sont le plus souvent employés (63 % contre 53 %) et de nationalité étrangère (31 % contre 25 %).

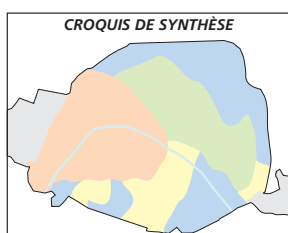


Répartition des demandeurs d'emplois parisiens selon la surreprésentation de leur profil, par quartier ou par arrondissement, par rapport à la moyenne parisienne : la fracture historique entre l'Ouest et l'Est de la capitale.

Typologie du chômage Paris - 2006

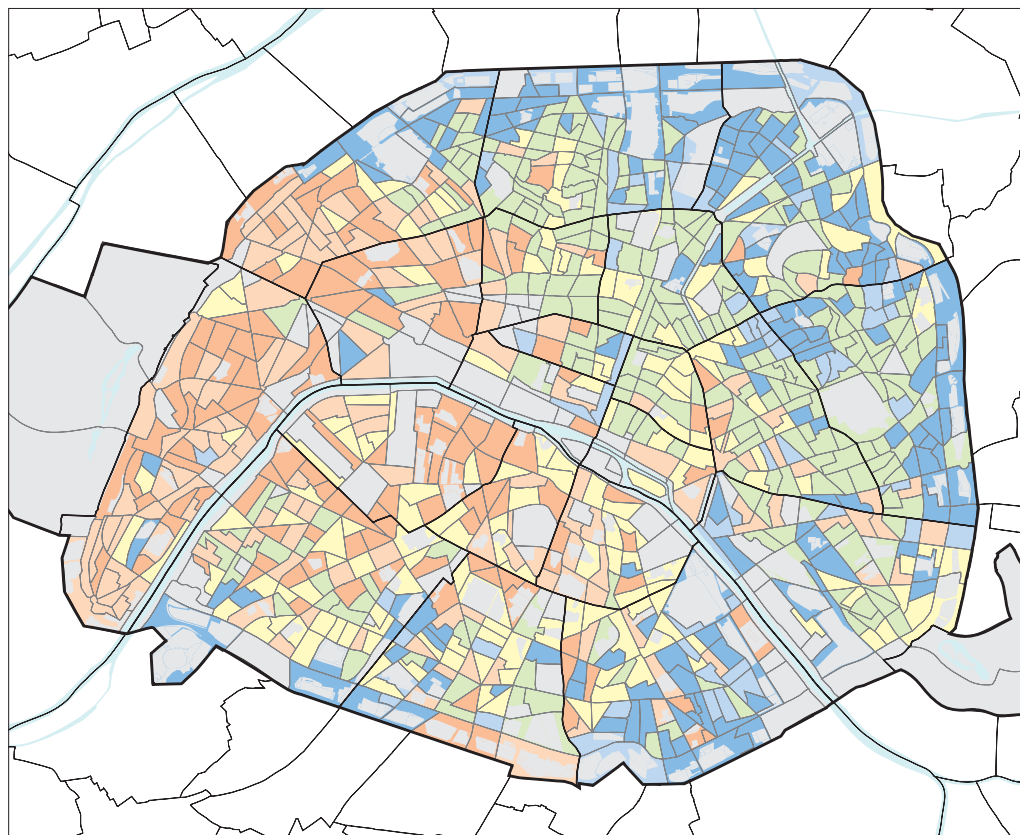
Type de demandeurs d'emploi surreprésentés

- groupe A Cadres, âgés
- groupe B Inscription récente femmes, diplômés
- groupe C Longue durée femmes, diplômés
- groupe D «Profil type» (hommes, employés, 38 ans)
- groupe E Hommes, employés, inscription récente
- groupe F Jeunes sans diplômés



Source : fichier ANPE de Paris - juin 2006

Les IRIS de moins de 20 demandeurs d'emploi de catégorie 1, ainsi que les principaux équipements et espaces verts apparaissent en gris.



apur
ASSOCIATION POUR UN
RENDU DURABLE

● 2.3 L'impact du lieu de résidence sur les chances de retour à l'emploi, une contribution du Centre d'Etudes de l'Emploi (cf. Annexe 1.3)

Les résultats des travaux du Centre d'Etudes de l'Emploi (CEE), examinant les chances de retour à l'emploi des chômeurs inscrits à l'ANPE et des allocataires du RMI à Paris en 2005, montrent que le fait d'habiter Paris allonge la durée de retour à l'emploi pour ces deux catégories de populations.

En effet, à partir de l'exploitation du fichier des chômeurs inscrits à l'ANPE et celui de la CAF sur les allocataires du RMI à Paris, le CEE a établi des indicateurs de retour à l'emploi pour ces deux populations selon leur lieu de résidence : Paris, Petite couronne et reste de la région Ile-de-France.

L'analyse de ces indicateurs témoigne d'une réelle spécificité du chômage parisien, dont le niveau élevé semble principalement dû à la faiblesse du taux de retour à l'emploi des personnes concernées. En effet, la durée moyenne d'inscription à l'ANPE avant de sortir du chômage est de 14 mois à Paris, contre 11 mois dans les départements de petite couronne. Le même constat s'applique aux allocataires du RMI parisiens, qui mettent plus de temps à retrouver un emploi (entrée en intéressement) que leurs homologues de petite couronne ou du reste de la région⁷.

Ensuite, l'analyse montre que, pour un chômeur parisien, le fait d'habiter tel ou tel arrondissement à l'intérieur de Paris n'a pas de réel impact sur ses chances de retrouver un emploi rapidement. Le taux net⁸ de retour à l'emploi apparaît sensiblement uniforme pour l'ensemble des territoires et des quartiers parisiens.

Ainsi, malgré une population de chômeurs plus diplômée que la moyenne régionale et un niveau d'offres d'emploi élevé, Paris présente la caractéristique d'une durée de retour à l'emploi plus longue que les communes voisines ou que la Province.

7. Sur le mécanisme d'intéressement et les taux de retour à l'emploi des allocataires du RMI à Paris, voir Annexe 1.3.

8. C'est-à-dire corrigé des effets de composition.



● Introduction, indications méthodologiques

Alors que les deux premiers volets de l'étude s'intéressaient à décrire précisément l'évolution et l'état de l'offre et de la demande d'emploi à Paris et en région Ile-de-France depuis 2001, et à dresser le portrait type du demandeur d'emploi parisien en 2006, ce troisième volet a pour objectif, dans une approche plus qualitative, d'apporter un éclairage particulier sur les déséquilibres observés sur le marché de l'emploi parisien dans certains secteurs professionnels au 31 décembre 2006. Il s'agit en effet d'appréhender la situation où offre et demande ne se rejoignent pas et où les écarts sont importants au détriment de l'offre. Lorsque l'offre d'emploi est supérieure à la demande d'emploi pour un métier donné, ceci peut être le signe d'une « tension » sur le marché du travail, se traduisant, le cas échéant, par des difficultés de recrutement.

9. Définition du terme de « métier » : ensemble de compétences pouvant être traduites en contenus de formation, de traditions de travail, de représentations sociales et d'identités professionnelles.

10. Rappelons toutefois que le taux de satisfaction des offres d'emploi constitue, certes, un indicateur de tension sur le marché du travail, mais il s'agit avant tout d'un indicateur d'activité de l'ANPE.

11. Notons que la notion de « tension », comprise comme le résultat d'un ratio statistique tel que retenu ici, n'est pas la seule acception du terme. En effet, selon les sources utilisées, plusieurs listes de secteurs ou de métiers « en tension » ont pu être identifiées à l'échelle des marchés de l'emploi parisien et francilien. Parmi celles-ci, signalons la liste régionale des métiers en tension (déterminant les aides dégressives à l'employeur – ADE); la liste établie à partir de l'enquête annuelle Besoin de Main d'œuvre (BMO), réalisée à partir des intentions d'embauches déclarées par les entreprises cotisantes au GARP; la liste de l'ANPE issue du ratio entre offres et demandes d'emplois enregistrées au cours de l'année écoulée; et la liste commune ANPE/ASSEDIC, issue du regroupement de plusieurs sources, dans l'objectif de déterminer le niveau de « risque » des demandeurs inscrits de ne pas retrouver un emploi rapidement.

12. Seuil du nombre d'offres applicable à Paris en 2006.

L'analyse des difficultés de recrutement observées dans certains secteurs, ou, plus précisément, dans certains métiers⁹, peut être conduite à plusieurs niveaux : au niveau du marché du travail stricto sensu, et de ses déséquilibres d'une part, et à un niveau plus large, incluant l'environnement socio-économique des territoires, d'autre part. Dans ce dernier cas, sont alors abordés des éléments relatifs aux dispositifs de formation initiale, aux conditions de logements et de transports dont on connaît l'importance et les conséquences sur la mobilité professionnelle et géographique des demandeurs d'emploi parisiens.

Par ailleurs, on peut distinguer deux catégories d'entreprises confrontées à des difficultés de recrutement : celles qui n'arrivent pas à trouver de candidat correspondant à leur critères, et celles qui trouvent des candidats mais qui n'arrivent pas à les fidéliser. Dans ce dernier cas, il est possible que ce soit l'ensemble d'un corps de métier qui subisse une tension continue et quasi « structurelle » sur le marché du travail.

● 3.1 Notion de « métiers en tension », précisions terminologiques

Qu'entend-t-on par « métier en tension » ?

La problématique des « tensions » sur le marché du travail est apparue à l'ANPE à la fin des années 1990. Celle-ci s'est traduite, après la mise en place de groupes de travail déclinés par région, par la construction d'une base de données ad hoc qui fut à l'origine de la mise en place d'un outil interne à l'ANPE appelé « Graph des métiers ». Cet outil permet de positionner chaque métier, entendu selon la nomenclature ROME de l'ANPE, sur un graphique à double dimension en fonction du taux d'écoulement de sa demande d'emploi d'une part, et du taux de satisfaction des offres d'emploi qui lui correspondent, d'autre part¹⁰. La notion de « tension » sur le marché du travail renvoie donc au croisement de plusieurs indicateurs, parfois variables selon les différents producteurs de données statistiques : INSEE, DARES, ANPE, ASSEDIC¹¹.

Le taux de tension exploité dans cette étude, qui est celui utilisé par l'ANPE, se compose de quatre indicateurs. Il s'agit :

- d'un volume d'offres saisies minimum pour que l'analyse statistique puisse être réalisée (supérieur à 1500 par an¹²).
- du calcul du « taux de tension », c'est-à-dire du ratio entre le nombre d'offres d'emploi enregistrées pour un métier donné et sur un marché du travail donné dans l'année et le nombre de demandes d'emploi enregistrées pour ce même métier, sur ce même marché du travail et sur la même période. Un métier est dit « en tension » si ce ratio est supérieur à 1.
- du taux de satisfaction des offres enregistrées sur l'année pour un métier donné et sur un marché du travail donné : plus ce taux est faible, plus la tension est forte pour le métier concerné.
- du taux d'écoulement des demandes enregistrées sur l'année pour un métier donné et sur un marché du travail donné : plus ce taux est fort, c'est-à-dire, plus la durée de retour à l'emploi est courte, plus la tension est forte pour le métier concerné.



Quand peut-on réellement parler de « difficultés de recrutement » ?

Lorsqu'un métier (compris au sens des codes ROME utilisés par l'ANPE) comporte tous les éléments indicateurs de « tension », il est alors possible de supposer qu'il existe des difficultés de recrutement pour le métier concerné. Toutefois, la détermination statistique d'une tension pour un métier donné comporte des limites qui ne permettent pas de conclure systématiquement à l'existence de difficultés de recrutement, ni même qu'il s'agisse d'un métier « en tension » sur le marché du travail.

En effet, certains métiers apparaissant statistiquement comme « en tension » peuvent être des métiers pour lesquels peu de demandeurs d'emploi s'inscrivent spontanément. La conséquence directe est alors un très faible volume de DEE et, par conséquent, un taux de tension élevé. De plus, certains métiers proposant des emplois de courtes durées, affichent des taux de tension importants car les demandeurs d'emplois ne se désinscrivent pas des listes de l'ANPE lorsqu'ils occupent occasionnellement, ou de façon récurrente, des emplois de courte durée.

D'autre part, le calcul des tensions est réalisé à partir des sources statistiques officielles fournies par l'ANPE, il ne prend pas en compte l'existence d'autres espaces de rencontres entre offres et demandes d'emplois sur le marché du travail : cooptation et réseaux, écoles, forums, salons, plateformes vocationnelles, presse, internet, agences de placement privées... etc. Certains métiers utilisent ainsi d'autres modes de recrutement que l'ANPE et le volume de leurs offres d'emploi échappe aux statistiques. Enfin, le calcul des tensions s'effectue sur un marché du travail donné, circonscrit géographiquement et administrativement (arrondissements, commune, département, région), et il ne prend en compte que les offres et les demandes d'emplois enregistrées par l'ANPE sur ce seul territoire. Or, nous savons que le marché du travail n'est pas hermétique, les actifs et les entreprises se déplacent au sein et entre les territoires. Pour qu'un métier en « tension » rencontre effectivement des difficultés de recrutement, cela suppose que la demande d'emploi pour ce métier soit insuffisante non seulement sur le marché du travail considéré, mais également, dans une certaine mesure, pour l'ensemble des marchés limitrophes et/ou facilement accessibles à ce même marché cible. Cet élément revêt une importance particulière lorsqu'on s'intéresse au marché du travail parisien car celui-ci fonctionne en interdépendance, et rivalise, avec les autres marchés de la région Ile-de-France, voire même, pour certains métiers, avec l'ensemble du marché du travail national ¹³. Dès lors, les résultats cartographiques issus des traitements statistiques présentés ci-après ne sont pertinents qu'une fois reconnue la perméabilité des marchés de l'emploi au sein, et entre, les territoires étudiés.

● 3.2 La sélection des trois métiers « cibles » sur le marché du travail parisien

L'application de la méthode de calcul déterminant l'existence d'une tension pour certains métiers sur le marché du travail parisien, issu rappelons le, du croisement des quatre indicateurs de tensions suscités, a permis de faire apparaître une liste de 22 métiers ¹⁴ connaissant de fortes distorsions entre offres et demandes d'emplois sur le marché du travail parisien pour l'année 2006.

Parmi ces métiers, trois ont retenu notre attention pour la conduite d'une analyse plus fine. Il s'agit :

- 1/des personnels d'accueil (hôtesses notamment ROME 12112) ;
- 2/des agents de propreté (nettoyeurs de locaux et de surfaces ROME 11211) ;
- 3/des cadres informatiques (informaticien d'étude et informaticien expert ROME 32331 et 32321).

La sélection de ces trois métiers « cibles » a été réalisée en accord avec l'ANPE et les autres partenaires institutionnels impliqués dans le suivi de l'étude ¹⁵. Elle procède d'une volonté de retenir des métiers ayant peu fait l'objet d'analyses ou de soutien public à ce jour (agents d'accueil, agents d'entretien ¹⁶), ou bien des métiers actuellement soumis à de très fortes tensions, et pour lesquels une analyse actualisée s'avérait nécessaire (cadres informatiques).

En outre, le choix de ces trois métiers « cible » permet d'offrir pour chacun un éclairage spécifique sur la nature et la problématique des déséquilibres observés entre offres et demandes d'emplois sur le marché du travail parisien actuellement.

Les agents d'accueil, c'est-à-dire, notamment, les hôtesse ou les agents d'accueil en entreprise, présentent la caractéristique d'être un métier transversal, dont la compétence initiale fait rarement l'objet d'un cursus de formation clairement défini et rattaché à un secteur économique particulier. Il s'agit aussi d'un secteur où l'emploi de courte durée, sous la forme de missions ponctuelles, peut être important, et où les perspectives d'évolution professionnelles sont limitées et/ou mal connues.

13. A cet égard, les agences ANPE d'Ile-de-France se sont récemment dotées d'un nouvel outil, accessible via l'intranet des agences (anpe. code), permettant de cartographier l'offre d'emploi (au lieu de travail) enregistrée depuis un an et la demande d'emploi (à la commune) en stock, tout en y intégrant la problématique des transports. Toutefois, et bien que les déplacements domicile/travail soient fréquents entre l'Ile-de-France et ses départements limitrophes, les données relatives aux franges franciliennes ne sont, à l'heure actuelle, par accessibles via cet outil.

14. Cette liste comprend une très grande diversité de métiers. Une grande majorité d'entre eux est soit peu qualifiée, soit correspond à des domaines de compétences spécifiques : intervenants auprès d'enfants, techniciens des services comptables, conseillers de clientèle bancaire, vendeurs en produits culturels et ludiques, infirmiers généralistes, aides soignants, conducteurs-livreurs... On retrouve également les métiers « traditionnellement » en manque de main d'œuvre à Paris, notamment dans le secteur d'hôtellerie-restauration : employé, d'étage, aide de cuisine, cuisinier, réceptionniste en établissement hôtelier, serveur en restauration.

15. ANPE, CAF, INSEE, DRTEFP, DDTEFP, Ville de Paris, DDEE, IAURIF, Maison de l'emploi de Paris, Université d'Evry.



Les agents de nettoyage présentent les caractéristiques d'un métier demandant une faible qualification initiale et pour lequel une image dévalorisante, la faiblesse des revenus, la contrainte des horaires ou la pénibilité des tâches pourraient expliquer le manque d'attractivité auprès des demandeurs.

Enfin, le métier de cadre informatique permet d'illustrer les fluctuations dans les mouvements de main d'œuvre pour un segment d'emplois dits « qualifiés », et dont la concentration à Paris et en région Ile-de-France constitue probablement un élément important de l'analyse.

Les indicateurs statistiques retenus pour le calcul du taux de tension pour un métier donné

Approche comparative pour les trois métiers cibles sur le marché du travail francilien et parisien à la fin de l'année 2006

4e trimestre 2006 Ile-de-France Données stock au 31 décembre 2006 Données flux du 1er janvier au 31 décembre 2006	La demande d'emploi En stock : DEFM (demande d'emploi en fin de mois) et en flux DEE (demande d'emploi enregistrée)				L'offre d'emploi En flux : OEE (offre d'emploi enregistrée) et OES (offre d'emploi sortie)					Le taux de tension
	Nombre de DEFM cat 1+2+3 à fin décembre 2006	Évolution du nombre de DEFM en un an	Nombre de DEE cat 1+2+3 en un an	Taux d'écoulement de la DEFM en un an	Nombre de OEE en un an	Part des OEE en CDI et/ou CDD + 6 mois	Part des OEE supérieur à un mois	Évolution du nombre d'OEE en un an	Taux de satisfaction des offres d'emploi en un an	
Ensemble des Rome Ile-de-France	532 281	-11,70%	1 007 292	66,90%	779 286	51,30%	79,60%	-0,30%	89,60%	0,62
11211 Nettoyeur de locaux et de surfaces IDF	15 979	-9,80%	30 835	67,10%	10 466	50,00%	87,40%	-4,00%	92,60%	0,3
12112 Agent d'accueil IDF	8 894	-19,60%	17 511	68,90%	29 009	37,10%	61,50%	-7,30%	85,70%	1,02
32321 Informaticien d'étude IDF	3 661	-30,60%	7 079	70,40%	11 802	88,50%	99,60%	32,20%	83,70%	1,66
32331 Informaticien expert IDF	1 594	-29,30%	2 703	67,80%	6 326	77,00%	99,10%	9,50%	85,30%	2,32
Ensemble des Rome Paris		-10,60%	215 956	64,20%	329 100	43,60%	71,00%	-2,20%	90,70%	1,08
11211 Nettoyeur de locaux et de surfaces Paris	2 573	-22,70%	5 820	71,90%	2 039	43,60%	79,60%	-15,50%	92,50%	0,28
12112 Agent d'accueil Paris	1 544	-30,60%	3 347	72,30%	17 044	36,20%	61,20%	-19,40%	85,40%	3,12
32321 Informaticien d'étude Paris	957	-30,90%	1 754	69,50%	5 656	87,90%	99,70%	54,70%	81,90%	3,21
32331 Informaticien expert Paris	474	-28,50%	750	66,50%	2 894	74,30%	99,60%	19,70%	86,90%	3,84

Source : DARES, traitement DRTEFP – SEPES 2006

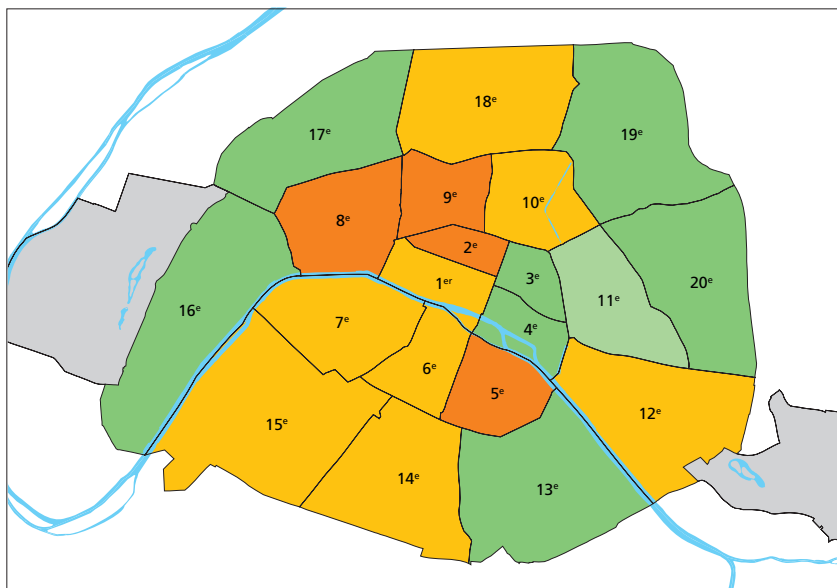
16. Notons qu'un débat existe entre les partenaires institutionnels concernant la réelle pertinence de la tension statistique observée pour le métier d'agent d'entretien sur le marché du travail parisien en 2006. En effet, il semblerait que les entreprises exerçant dans ce métier aient recours à un personnel ne résidant pas à Paris, et pour lesquelles le recours à l'ANPE dans la démarche de recrutement soit très faible. Ces réserves énoncées, le métier d'agent d'entretien a été retenu pour l'analyse dans la mesure où il s'agit d'un métier peu étudié d'une part, et pour lesquels les composantes socio-psychologiques attachées au métier semblaient fortes, d'autre part.

3.3 Panorama cartographique : regards sur les déséquilibres entre offres et demandes d'emplois pour les trois métiers cibles à Paris depuis 2004



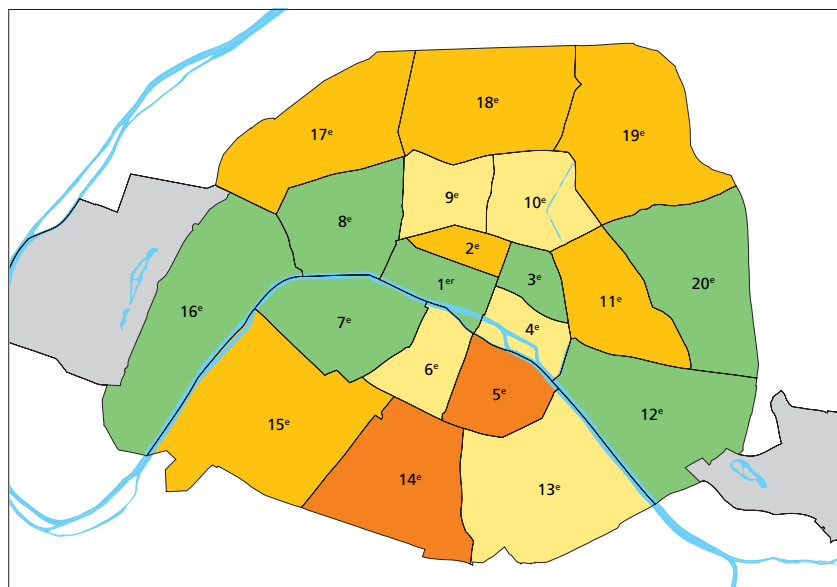
AGENTS DE NETTOYAGE

Évolution 2004-2006 des offres: - 0,05%

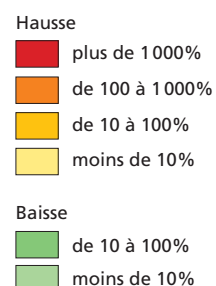


AGENTS D'ACCUEIL

Évolution 2004-2006 des offres: +11,22%



Évolution du nombre des offres d'emplois enregistrées entre 2004 et 2006



Tous métiers confondus
évolution 2004-2006 des demandes : +14,80%

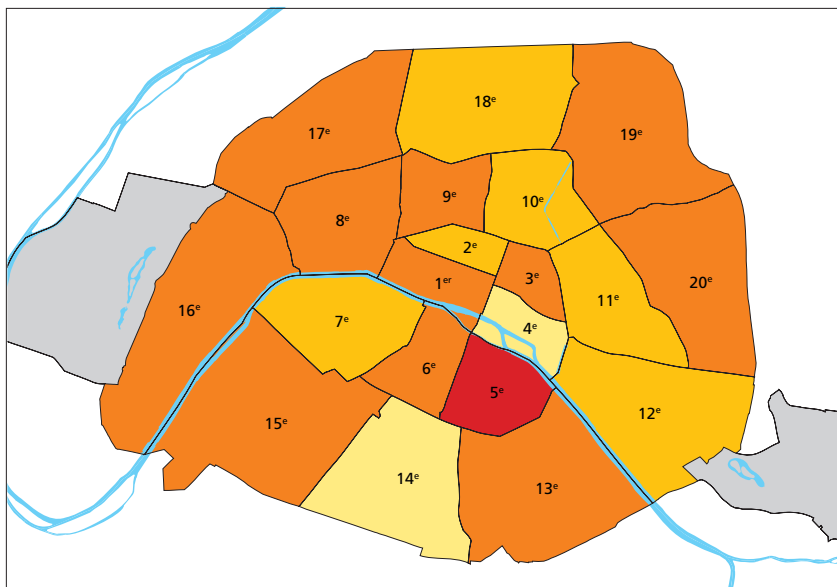
Source : offres d'emplois enregistrées (ANPE) - 2006

apur
ATELIER PARISIEN D'URBANISME



CADRES INFORMATIQUES

Évolution 2004-2006 des offres : +128,11%

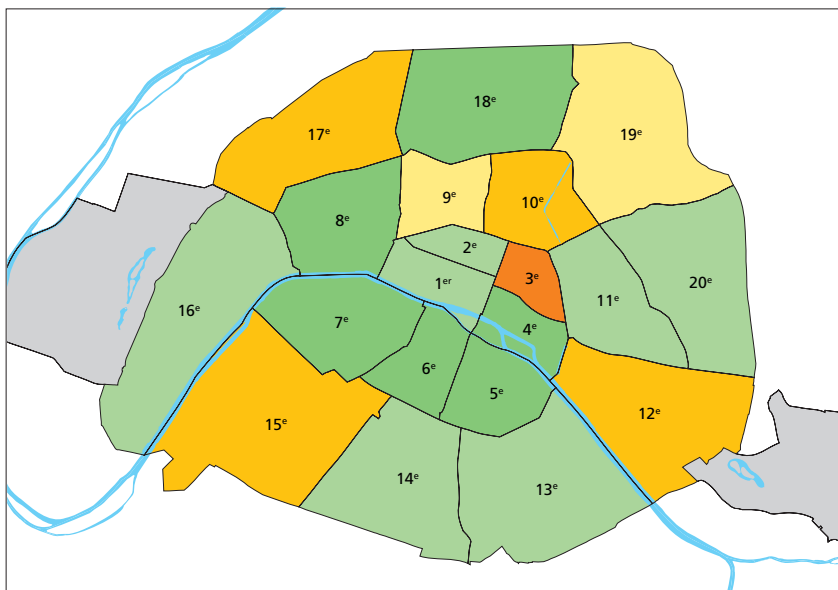


L'écart entre offres et demandes d'emplois se creuse pour les trois métiers « cibles » depuis 2004 : une augmentation sensible de l'offre d'emploi pour le métier de cadres informatiques ; une forte baisse de la demande d'emploi pour le métier d'agent d'accueil ; et un déséquilibre marqué au détriment de la demande dans les arrondissements centraux pour le métier d'agent d'entretien.



AGENTS DE NETTOYAGE

Évolution 2004-2006
des demandes : -0,92%



Évolution du nombre des demandes d'emplois enregistrées entre 2004 et 2006

Hausse

de 100 à 1000%

de 10 à 100%

moins de 10%

Baisse

de 10 à 100%

moins de 10%

Tous métiers confondus
évolution 2004-2006
des demandes : -9,64%

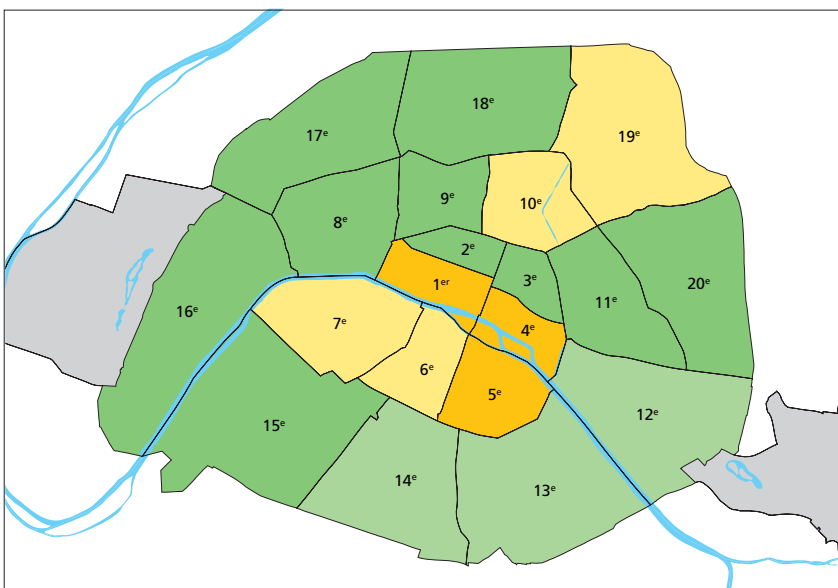
Source : demandes d'emplois enregistrées
(ANPE) - 2006

apur
ASSOCIATION POUR
L'AMBIENT URBAIN



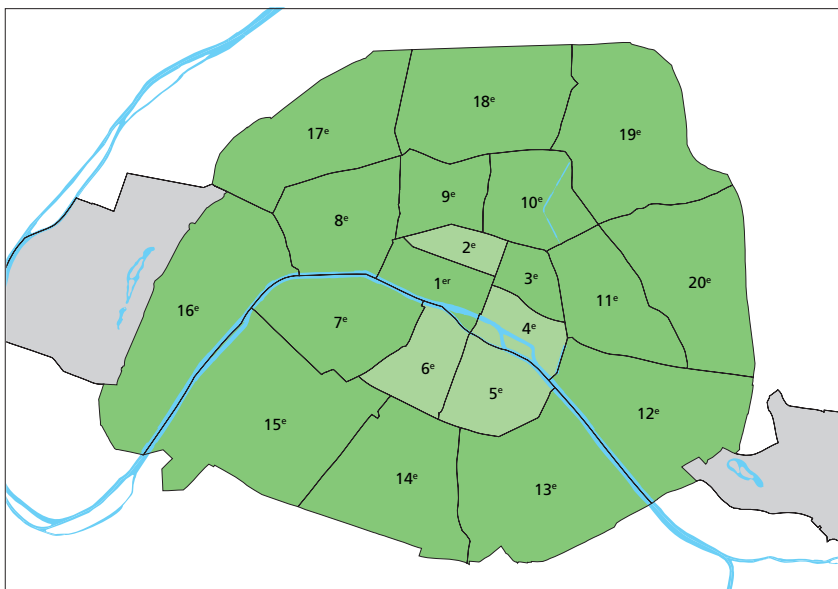
AGENTS D'ACCUEIL

Évolution 2004-2006
des demandes : -11,17%



CADRES INFORMATIQUES

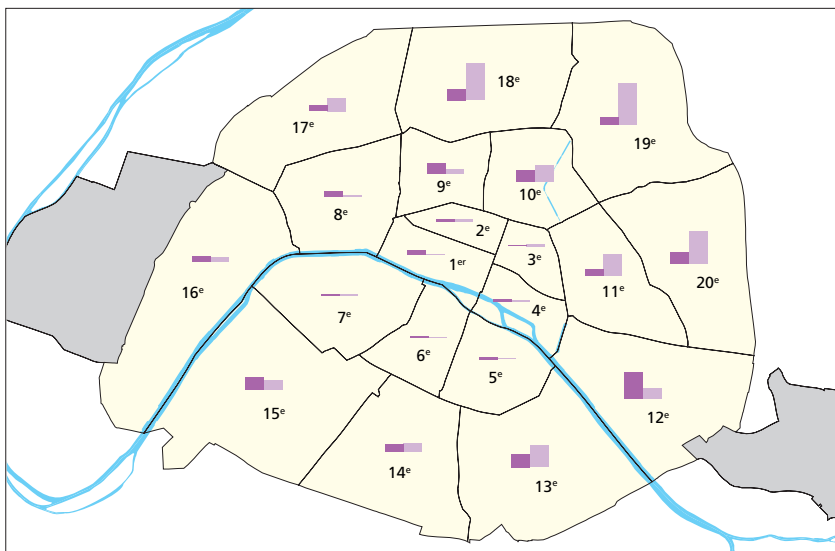
Évolution 2004-2006
des demandes : +34,46%





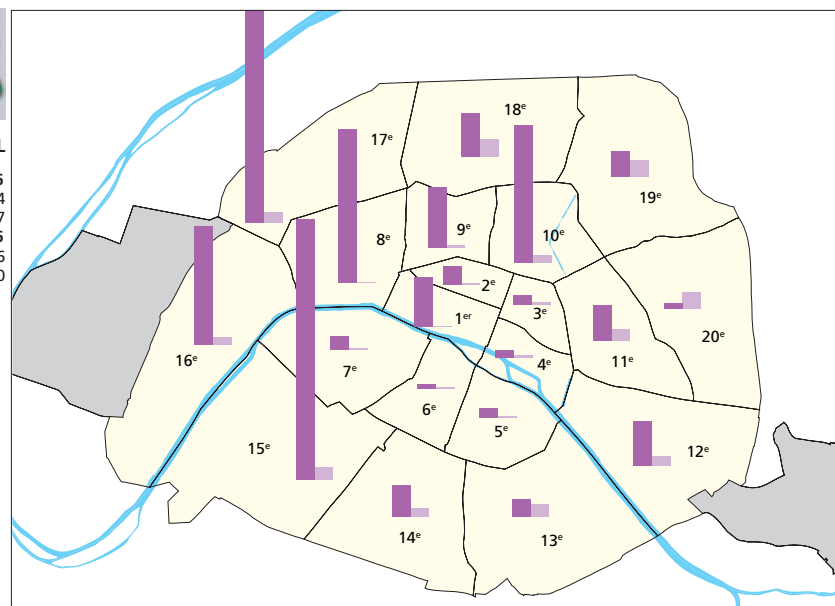
AGENTS DE NETTOYAGE

Total au 31/12/2006
 offres : 2 039
 demandes : 3 132
 Total cumulé en 2006
 offres : 2 099
 demandes : 6 224



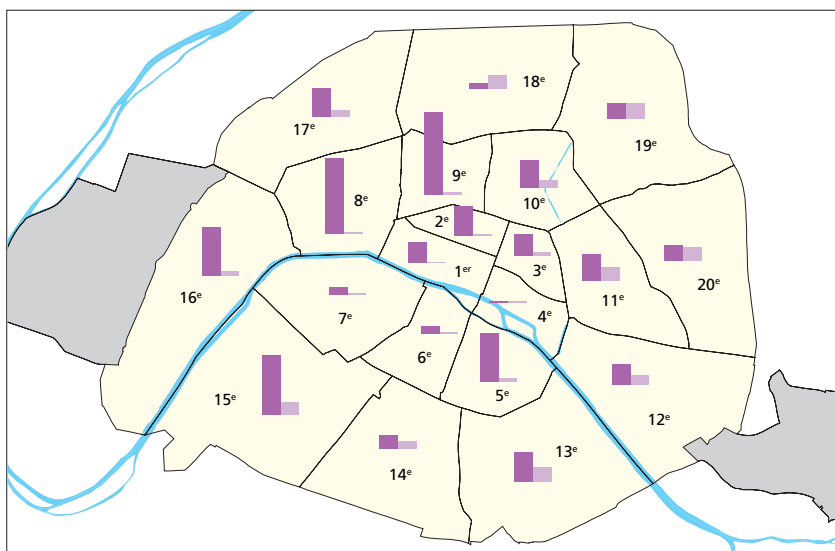
AGENTS D'ACCUEIL

Total au 31/12/2006
 offres : 17 044
 demandes : 1 947
 Total cumulé en 2006
 offres : 17 076
 demandes : 3 810



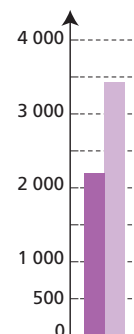
CADRES INFORMATIQUES

Total au 31/12/2006
 offres : 8 560
 demandes : 1 805
 Total cumulé en 2006
 offres : 8 538
 demandes : 3 085



Évolution du nombre des demandes d'emplois enregistrées entre 2004 et 2006

Nombre d'emplois



■ offre
 ■ demande

Tous métiers confondus en 2006
 offres : 329 081
 demandes : 241 990

Source : offres et demandes d'emplois enregistrées (ANPE) - 2006

apur
 ASSOCIATION PARISienne d'URBANISME

Les trois métiers cibles font l'objet de déséquilibres entre offres et demandes d'emplois enregistrées à l'ANPE au 31 décembre 2006. Les écarts les plus forts concernent le métier d'agent d'accueil et d'hôtesse et, dans une moindre mesure, le métier de cadre informatique. Le métier d'agent d'entretien fait apparaître un marché moins « tendu » d'un point de vue statistique, mais l'analyse peut-être biaisée par l'existence d'un marché parallèle basé sur la cooptation. Notons également l'importance des aléas conjoncturels dans l'approche des différentiels entre offres et demandes d'emploi : la période de décembre est particulièrement propice au recrutement d'hôtes et d'hôtesse (de nombreux évènements et salons se tiennent à cette période).



● 4.1 Quelles sont les principales causes des tensions entre offres et demandes d'emplois sur le marché du travail parisien ? Synthèse de l'enquête

4.1.1 La méconnaissance du fonctionnement des métiers et les préjugés socio-psychologiques qui leur sont attachés

Les composantes socio-psychologiques et l'absence d'une certaine « culture salariale », peuvent conduire à des images erronées et/ou dévalorisées des postes. Ceci est particulièrement vrai pour les métiers traditionnellement associés à une faible qualification et/ou « réservés » à certaines catégories de personnels (femmes, personnes d'origine étrangère...). Ainsi, malgré l'évolution tangible du métier, l'agent d'entretien est considéré par les demandeurs d'emplois actuels comme un métier « dégradant » (« faire le ménage ») peu qualifié, pénible au niveau des tâches, des cadences et des horaires de travail, réservé aux femmes, et doté d'un statut précaire.

Les discussions avec les professionnels du secteur font apparaître une réalité différente. En effet, le métier d'agent d'entretien a évolué depuis une dizaine d'années et il ne se limite plus seulement à l'exercice de tâches répétitives et peu qualifiées. Aujourd'hui, un agent d'entretien peut être amené à utiliser du matériel mécanisé, demandant une certaine compétence technique dans son utilisation. Les tâches associées sont, de ce fait, rendues moins pénibles physiquement. Quant aux horaires de travail et les statuts, ils ne semblent pas plus décalés que dans d'autres métiers, jugés par les demandeurs d'emplois comme plus « attractifs » (par exemples, livreurs, vendeurs en restauration rapide...). Le salaire correspond le plus souvent au SMIC, voire un peu plus en fonction de l'entreprise ou de l'ancienneté du salarié. Enfin, le métier d'agent d'entretien est en quelque sorte « protégé » de la perte d'emploi par l'annexe 7 de sa convention collective. Selon cette annexe, si une entreprise prestataire perd son contrat avec un client, l'entreprise qui lui succède s'engage à renouveler le contrat de ses employés, ce qui permet à ces derniers de conserver leur poste de travail et leur site d'affectation.

Ces précisions étant faites, il est vrai que « le temps partiel subi » reste très répandu dans ce métier et il est souvent utilisé par l'employeur comme une variable d'ajustement de main d'œuvre, un outil de flexibilité permettant d'adapter les horaires de travail aux commandes fluctuantes de l'entreprise. Il est, à cet égard, important de souligner le caractère fortement discriminant que représente le temps partiel subi dans le métier d'agent d'entretien. En effet, la précarité sociale et économique généralement associée à ce métier affecte de manière inégale les salariés de la branche : ce sont les femmes, d'origine étrangère, sans qualification et sans culture salariale pour lesquelles la précarité de l'emploi est la plus répandue et la plus forte. Pour ces femmes, « la précarité des conditions de travail est acceptée au nom de l'accès à l'emploi »¹⁷.

Ainsi, la notion de « précarité » est inégalement applicable au métier d'agent d'entretien pris dans son ensemble. Les salariés de sexe masculin à temps complet semblent bénéficier de conditions de travail et d'un traitement financier plus avantageux que leurs collègues de sexe féminin

De manière générale, le métier d'agent d'entretien conserve aujourd'hui l'image persistante d'un métier dégradant et dévalorisant pour la personne qui l'exerce. A Paris, ce marché est actuellement occupé à presque 100 % par un personnel d'origine étrangère, et à 90 % d'origine africaine (sénégalaise, malienne...). Or, cette dominante ethnique de la profession n'est pas sans poser quelques problèmes, qui pourraient expliquer les difficultés de pérennisation du personnel actuellement rencontrées dans ce métier. Il s'agit d'une part, de l'exigence des employeurs en matière de maîtrise du français, compétence désormais devenue indispensable dans l'exercice du métier ; et d'autre part, d'un degré d'exigence des clients de plus en plus stricte en matière de ponctualité, politesse, discrétion, critères liés à un « savoir-être général » difficilement perceptibles lors des entretiens d'embauches.

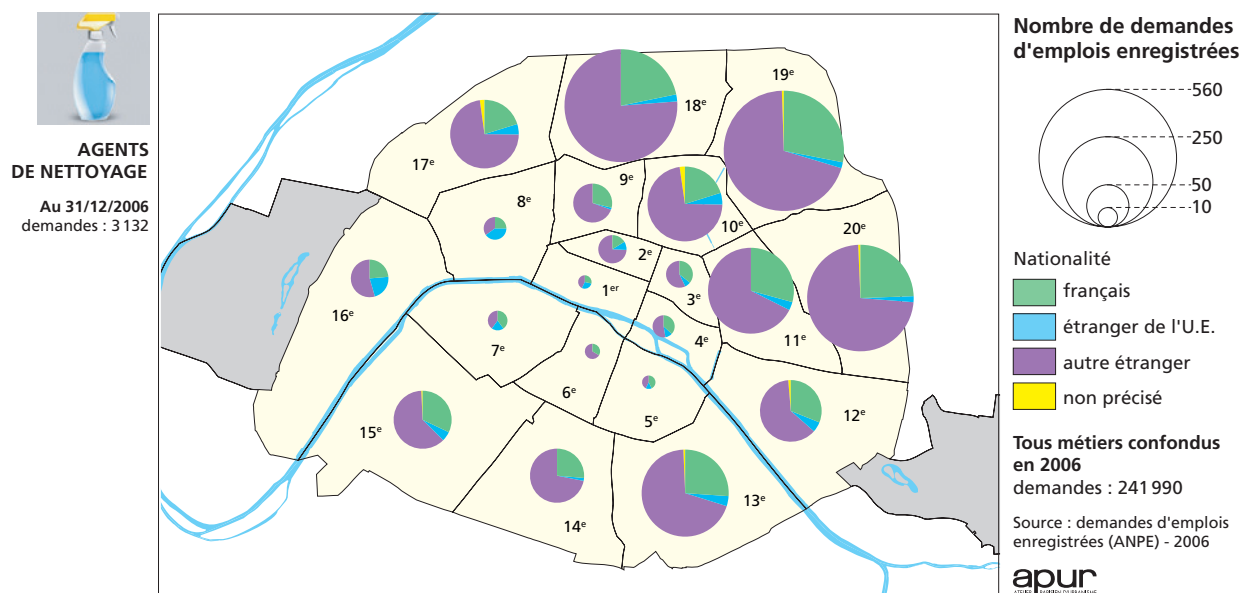
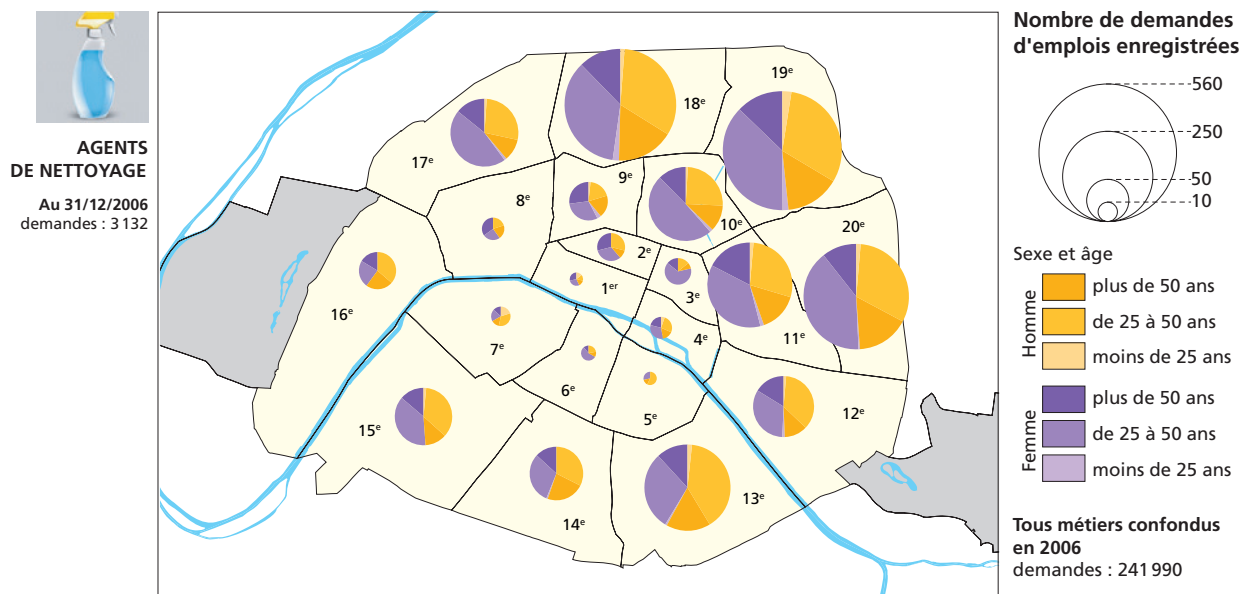
A cela, s'ajoute un vieillissement du personnel qui ne trouve plus la relève souhaitée, alors que, parallèlement, l'offre d'emplois dans ce secteur augmente, se diversifie et se professionnalise.

17. Cf. Les travaux de Mademoiselle Isabelle PUECH. Notamment l'article paru dans la revue *Sociologie du travail* n° 46 (Avril-Juin 2004) « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail de femmes de chambre », p150-167

Plus qu'une réelle difficulté de recrutement, c'est la capacité à maintenir les salariés dans leur poste qui pose actuellement le plus de problèmes aux entreprises du secteur. C'est d'ailleurs la raison pour laquelle de nombreux employeurs pratiquent une gestion « en flux tendus » de leur main d'œuvre.

Ainsi, moins qu'une formation déficitaire, c'est bien un problème d'attractivité globale du métier qui constitue actuellement un frein à la satisfaction durable des offres d'emplois dans ce secteur.

Le métier d'agent d'entretien à Paris : un profil des demandeurs très fortement marqué d'un point de vue générationnel et ethnique



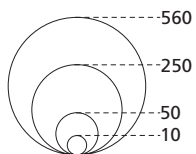
4.1.2 La rigidité des schémas de carrières, la persistance de candidats « idéaux-types » dans certains métiers

Le problème des préjugés socio-psychologiques et l'image stéréotypée attachée à un métier n'a pas pour seule conséquence le dénigrement ou la dévalorisation. Il arrive en effet que, pour certains métiers, les exigences, officielles ou officieuses, des employeurs soient telles, que les demandeurs s'interdisent d'eux-mêmes la démarche de candidature, tant ils sont convaincus qu'ils ne correspondent pas aux profils « idéaux-types » qui caractérisent la profession.

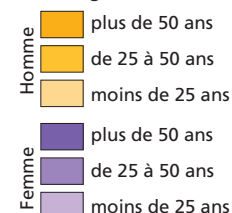
Pour des raisons différentes, les métiers d'agents d'accueil/hôtesse et de cadres informatiques entrent dans ces catégories. Le premier parce que, sous couvert d'une certaine méconnaissance de la dimension plurifonctionnelle du métier (accueil en entreprises, animation événementielle...), les demandeurs sous-estiment leur capacité à occuper le poste au prétexte de critères de sexe, d'âge ou d'apparence qui ne correspondraient pas aux profils recherchés (jeune fille plutôt jolie de moins de 30 ans). Le deuxième, parce que la plupart des demandeurs formés en informatique sont convaincus qu'au-delà de 35 ans, leur chance de retrouver du travail dans leur domaine de compétence et à salaire égal, serait trop difficile.

Du côté des demandeurs d'emplois, le métier d'agent d'accueil ou d'hôtesse reste attaché à l'image d'un profil de candidat de sexe féminin âgée de moins de 30 ans

Nombre de demandes d'emplois enregistrées



Sexe et âge

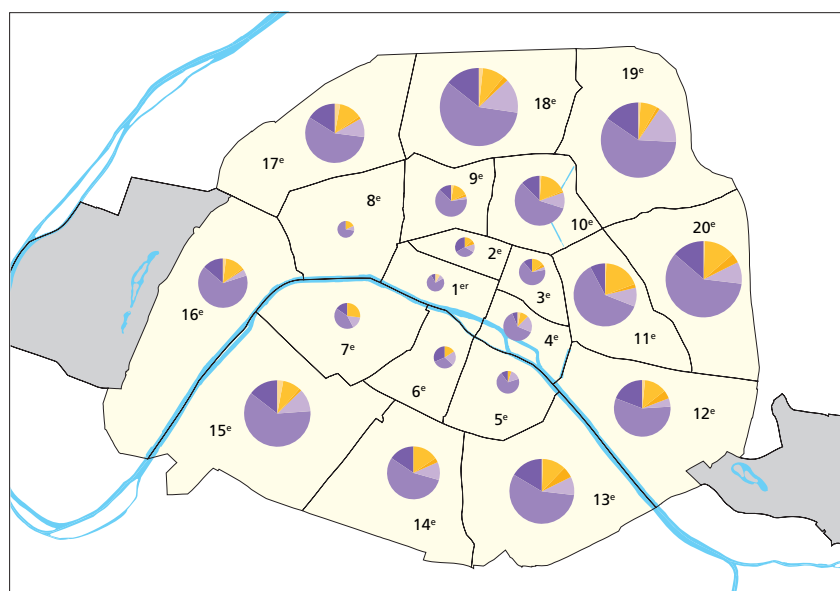


Tous métiers confondus en 2006
demandes : 241 990

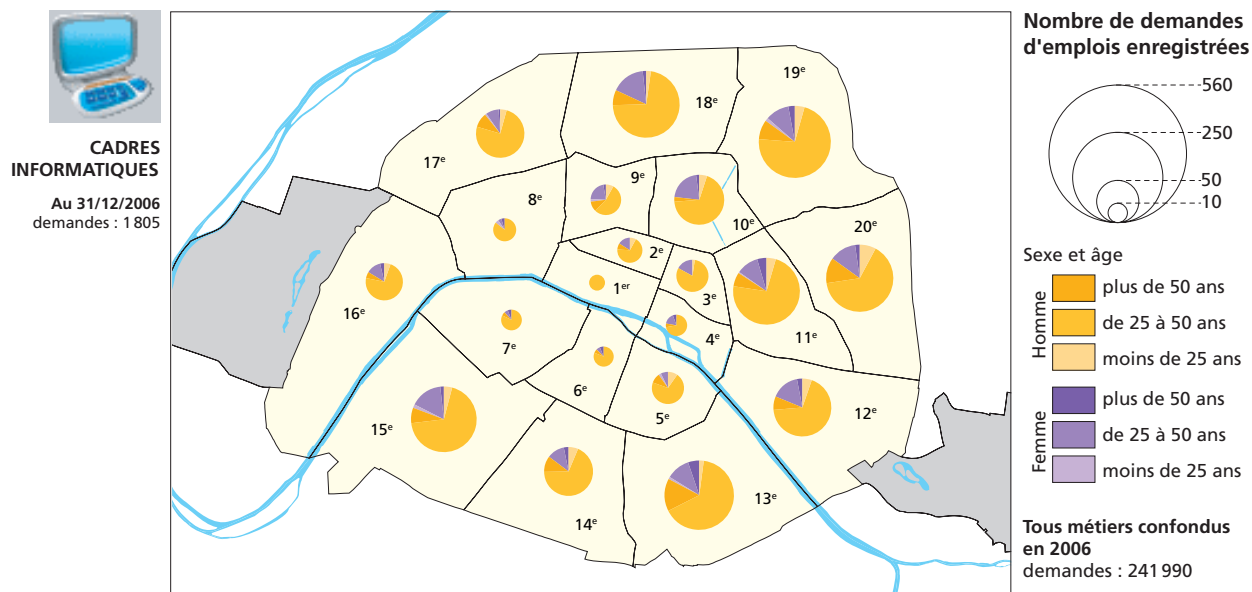


AGENTS D'ACCUEIL

Au 31/12/2006
demandes : 1947



Les demandeurs d'emplois cadres informatiques ont intériorisé eux-mêmes les critères « idéaux-type » des profils recherchés : candidat de sexe masculin âgé de moins de 30 ans



Que ces images ou profils « idéaux-types » véhiculés par certaines professions soient par ailleurs entretenus, voire renforcés par les politiques de recrutement de certaines entreprises, n'est certes aujourd'hui pas contestable, mais une analyse plus fine du fonctionnement actuel du marché du travail pour les métiers concernés, témoigne, semble-t-il, d'une certaine distorsion entre le mythe et la réalité.

En effet, les offres d'emplois pour le métier d'agent d'accueil en entreprise, par exemple, comportent très peu de contraintes d'âge ou de sexe. La compétence requise en priorité étant plutôt la maîtrise des outils bureautiques et la pratique d'une langue étrangère.

De la même manière, dans le secteur de l'informatique, la situation conjoncturelle est telle, qu'aujourd'hui, les entreprises recrutent des informaticiens de tous types, y compris des cadres de plus de 35 ans lorsqu'ils ont acquis une solide expérience technique dans leur domaine. En témoignent la rapidité du retour à l'emploi pour les demandeurs répertoriés comme « informaticiens experts », quels que soit leur âge, en 2006¹⁸.

4.1.3 Les spécificités du marché du travail parisien

Premier marché de l'emploi en France, deuxième en Europe après Londres, Paris et sa région représentent un vivier de main d'œuvre et d'entreprises important qui a des conséquences sur l'organisation et le fonctionnement du marché du travail.

D'une part, la mobilité professionnelle est plus élevée en Ile-de-France qu'en Province. D'autre part, les créations d'entreprises y sont plus nombreuses, se traduisant par un marché de l'emploi plus dynamique, alimenté par une densité d'entreprises très importante en Ile-de-France, et particulièrement en cœur d'agglomération. Enfin, la main d'œuvre francilienne est plus qualifiée qu'ailleurs en France, et elle alimente un marché de l'emploi tertiaire, notamment supérieur, dominant et concentré lui-même au cœur de l'agglomération¹⁹.

A l'inverse, les métiers mal rémunérés ou peu qualifiés sont peu représentés (dont agents d'entretien, ou agents d'accueil)²⁰, et des écarts importants apparaissent, y compris entre Paris et la région Ile-de-France, à ce niveau. En effet, le ratio offres d'emploi/demandes d'emplois enregistrés, calculé au premier semestre 2006, témoigne de tensions plus fortes à Paris que dans le reste de la région : plus d'une offre et demie pour une demande enregistrée sur Paris contre 0.85 offre par demandeur en région sur l'ensemble des 22 métiers considérés comme « en tension » sur le marché du travail parisien.

18. Source : fichiers d'offres et de demandes d'emplois enregistrés à l'ANPE pour le métier de cadre informatique pour l'année 2006.

19. Source : Atlas des franciliens, Economie et emploi, IAURIF, Automne 2003.



Tous ces éléments, auxquels s'ajoutent la densité des infrastructures de transports qui facilite la mobilité géographique des salariés, et le coût du logement qui éloigne les classes moyennes du centre de l'agglomération, ont des impacts non négligeables sur le fonctionnement du marché du travail parisien, notamment par rapport aux tensions qu'il est susceptible d'engendrer dans certains métiers à forte utilisation de main d'œuvre.

Trois principales sources de tensions peuvent être identifiées comme spécifiquement liées à la nature et au fonctionnement du marché du travail francilien et parisien :

• **Les tensions liées à une offre excédentaire dans certains secteurs du fait des caractéristiques propres du tissu économique/démographique parisien et de l'importance de sa densité urbaine.**

Ceci est particulièrement illustré par l'analyse des trois métiers cibles : agents d'accueil, agents d'entretien et cadres informatiques constituent en effet des professions particulièrement demandées à Paris. La capitale est la première place européenne pour l'organisation de congrès et salons (agents d'accueil) ; elle comprend une forte densité résidentielle, des infrastructures de transports et un important parc de bureaux (agents d'entretien) ; elle concentre des activités tertiaires supérieures orientées vers le développement technologique (cadres informatiques).

• **Les tensions liées à une rotation d'emploi élevée, conséquence d'une plus grande mobilité professionnelle des demandeurs.**

D'après l'enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) ²¹ permettant d'observer les changements de situations survenus chez les salariés franciliens entre 1998 et 2003, il apparaît que ces derniers, notamment les cadres, aient une propension plus forte que leurs homologues provinciaux à changer d'emploi. En effet, un tiers des franciliens déclarent avoir changé de fonction ou de poste depuis qu'ils sont dans leur entreprise, soit une proportion un peu plus importante qu'en Province. Il en est de même pour la mobilité inter-entreprise : parmi les personnes en emploi à la fois en 1998 et en 2003, 30 % ont changé d'entreprise, soit une proportion encore une fois un peu plus importante qu'en Province (25 %). Cette forte mobilité professionnelle peut aussi se traduire par un changement de métier. Ainsi, un francilien sur trois a changé de famille professionnelle entre 1998 et 2003 (alors que cette part n'est que de 28 % en Province).

Toutes choses égales par ailleurs, ces changements de familles professionnelles sont plus fréquents chez les jeunes, les actifs intervenant dans les secteurs des NTIC, les actifs des grandes entreprises, mais aussi une part importante d'employés ou d'ouvriers peu qualifiés. Pour ces derniers, il semblerait que la mobilité soit plus « subie » que « choisie » car associée à un risque plus élevé qu'en Province de perte d'emplois, en particulier pour les jeunes de moins de 30 ans ou pour les plus de 55 ans ²².

Pour ce qui concerne la mobilité des cadres exerçant dans les NTIC ou les salariés très qualifiés, la proportion plus forte à la mobilité s'explique par une plus grande concurrence entre les entreprises franciliennes pour attirer les candidats d'une part, et, d'autre part, par le fait que certaines catégories de « professionnels » puissent avoir des compétences identifiables et transférables d'une entreprise à une autre. C'est particulièrement le cas des cadres informatiques, dont la concentration en Ile-de France, est, rappelons le, plus forte qu'en Province ²³.

Ces éléments apportent un éclairage supplémentaire sur les tensions observées entre offres et demandes d'emplois que le marché du travail parisien en 2006. En effet, la mobilité professionnelle des actifs, qu'elle s'effectue en intra ou en inter-entreprise, contribue à alimenter un turn over important et une gestion « en flux tendus » du personnel par les responsables du recrutement dans certains secteurs. Ceci est particulièrement vrai pour les métiers à main d'œuvre jugée peu qualifiée, et donc peu attachée à la perspective d'une trajectoire qualifiante au sein de l'entreprise (exemple des agents d'accueil ou d'entretien), ainsi que pour les métiers proposant des missions ponctuelles, de courte durée (hôtesses). Mais cette plus grande mobilité des salariés sur le marché du travail parisien s'observe également pour les cadres et les actifs très qualifiés, pour lesquels les perspectives sont inverses : la densité du marché de l'emploi parisien offre de meilleures opportunités d'évolution professionnelle et de diversification d'expériences. En période de croissance, les cadres informatiques sont les premiers bénéficiaires de cette situation.

20. Source : Diagnostic local partagé 2006 ANPE-DDTEFP p14.

21. L'enquête Formation et Qualification Professionnelle (FQP) 2003 est la sixième version d'une enquête initiée en 1960. 40 000 personnes âgées de 18 à 65 ans ont été interrogées en métropole, dont 6 700 habitants en Ile-de-France. Le questionnaire permet notamment de suivre les trajectoires professionnelles des individus de 1998 à 2003.

22. Source : INSEE Ile-de-France 2007 : Regards sur les mobilités professionnelles de franciliens. P 21,22.

23. Cf. Infra.

- **Les tensions liées aux difficultés d'organisation et de mise en place d'actions régulatrices entre les employeurs en région Ile-de-France.**

La taille du marché de l'emploi parisien et francilien est telle qu'elle ne facilite pas les regroupements et la coopération interprofessionnelle entre les entreprises, en particulier dans les métiers où la concurrence pour le recrutement de main d'œuvre est forte.

Ainsi, pour ce qui concerne la profession d'agent d'entretien, par exemple, l'utilisation des outils institutionnels mis en place au niveau national semble plus difficile qu'en Province. Ce dernier point peut être illustré par l'échec, en région Ile-de-France, de la mise en place de GEIQ (Groupement d'Entreprises pour la l'Insertion et la Qualification), dont la mission première est d'aider les entreprises d'un secteur en tension à mutualiser leur offre d'emplois, tout en permettant aux demandeurs d'obtenir un contrat de professionnalisation favorisant une insertion plus rapide.

La profession compte actuellement 13 GEIQ au niveau national, mais aucun n'a pu se maintenir en région Ile-de-France²⁴.

Dans ce même métier, on constate également des difficultés, au niveau francilien, dans la mise en place des contrats d'apprentissage. La profession attire très peu de candidats : sur 150 000 salariés exerçant le métier d'agent d'entretien en France aujourd'hui, seuls 300 sont en contrats d'apprentissage, et ils sont très majoritairement situés en Province.

Concernant le métier d'agent d'accueil et d'hôtesse, la dynamique concurrentielle du marché du travail parisien permet également d'expliquer le manque de fidélité des candidats en poste. En effet, les métiers liés à l'accueil et à l'événementiel sur Paris sont soumis, plus qu'ailleurs en France, à une rude concurrence dans le recrutement de candidats. Les demandeurs se trouvent souvent en position de choix et leur sélection des postes dépend de critères personnels (horaires satisfaisants, proximité par rapport au lieu de résidence...).

Le niveau du salaire entre peu en considération dans la mesure où il est quasiment identique d'un poste à l'autre (SMIC). De ce fait, les candidats sont extrêmement volatils, et beaucoup hésitent à répondre aux offres dans la mesure où les allocations versées par les ASSEDIC sont supérieures aux salaires nets pratiqués dans la profession. A cela s'ajoutent parfois la perte de certains avantages accordés aux assurés sociaux (réductions dans les transports notamment) qui les font hésiter à accepter certains postes, en particulier lorsqu'ils se situent loin de chez eux ou dans des zones difficilement accessibles par les transports en commun (lointaine banlieue parisienne par exemple).

Quant à la fonction d'hôte/hôtesse, conçue pour de courtes missions, si la localisation parisienne offre un niveau de candidatures élevé²⁵, elle encourage aussi un fonctionnement en « flux tendus » de la profession, en perpétuelle recherche de candidats/tes. En effet, la densité des entreprises, la présence de grands groupes, le nombre important d'étudiants et des demandeurs d'emplois encourage la mobilité professionnelle dans ces métiers, pour lesquels il existe peu de perspectives en termes d'évolution de carrière (environ 3 % seulement des agents d'accueil sont directement employés par les clients à la suite de leur prestation en agence) et où les demandeurs eux-mêmes considèrent le métier comme une activité ponctuelle, et non vocationnelle.

● 4.2 Réflexions et propositions d'actions

Les études récentes s'intéressant aux besoins de main d'œuvre en France à l'horizon 2015²⁶ ne sont pas optimistes quant aux difficultés de recrutement observées dans certains métiers. En effet, le nombre de postes à pourvoir chaque année pour ces métiers devrait encore augmenter, notamment en raison du départ à la retraite des générations nées après guerre. En particulier, les études mentionnent le secteur des services, pour des emplois non qualifiés, tels les agents d'accueil ou les agents d'entretien, mais également dans le secteur industriel ou des services, pour des emplois de cadres, dont les informaticiens. Toutefois, ces études soulignent que l'ouverture pleine et entière du marché du travail français aux salariés des nouveaux Etats membres de l'Union européenne, au plus tard à partir de 2009, permettra sans doute de pourvoir à une partie des besoins, notamment dans les secteurs en proie à des difficultés « structurelles » de recrutement. De même qu'elles appellent à une plus grande flexibilité dans le recours à la main d'œuvre étrangère, extracommunautaire, notamment pour ce qui

24. Une tentative de création d'un GEIQ en région Ile-de-France a été menée de 2002 à 2005, mais elle a été abandonnée à cette date faute de motivation et d'implication suffisante des employeurs.

25. En période normale, une agence parisienne prestataire de services d'accueil, de plus de 500 salariés, peut recevoir 25 CVs par jour. Ce chiffre peut atteindre 100 CVs en période de grosses opérations événementielles. Par opposition à la Province où le volume des demandes est cinq fois inférieur au volume parisien et où la fidélité du personnel est plus forte.

26. DARES – CGP « Les métiers en 2015 : l'impact du départ des générations du baby-boom », Premières synthèses, décembre 2005, n° 50.1.



concerne les emplois saisonniers et dans certains secteurs ciblés, où l'on note aujourd'hui la persistance significative d'un travail illégal.

Les conséquences des difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises sont préoccupantes. En effet, d'après une étude réalisée par l'Observatoire de la Formation, de l'Emploi et des Métiers de la CCIP en 2006, 40 % des entreprises franciliennes déclarant être ou avoir été confrontées à des difficultés de recrutement au cours de l'année, estiment que le phénomène a des répercussions négatives sur leur chiffre d'affaires et sur leurs conditions de travail.

Pour les TPE, ce pourcentage atteint 52 %. Mais le plus alarmant est que 54 % de ces entreprises abandonnent leur démarche de recrutement face à ces difficultés, ce qui laisserait supposer que le marché du travail soit possiblement en sous-activité par rapport aux besoins de l'économie.

Passés ces constats, il convient de rappeler que certains métiers semblent affectés par des difficultés de recrutement de manière « quasi-structurelle » et depuis plusieurs années. Ces difficultés peuvent être liées à la pratique et à l'évolution mêmes du métier. Lorsque que l'on aborde la notion de tension sur le marché du travail, il apparaît par conséquent nécessaire de dissocier la démarche d'identification de la tension ; de celle d'une réponse éventuelle à cette tension. En effet, le fait d'identifier une tension pour tel ou tel métier ne signifie pas toujours que les moyens pour y répondre existent. Par ailleurs, la tension observée sur un métier peut être liée aux conditions d'exercice de ce métier dans un contexte d'aire urbaine étendue, et donc de marché du travail extensible, accentuant parfois d'autant plus les difficultés de recrutement.

Ces précisions établies, et aux vues des résultats de l'enquête menée auprès des professionnels intervenant dans des métiers actuellement en difficultés de recrutement sur Paris, **deux axes d'interventions** pourraient être envisagés, avec le double l'objectif de limiter et de mieux appréhender les tensions existantes, pour certains métiers, entre offres et demandes d'emplois sur le marché du travail parisien.

4.2.1 Dans une approche transversale, poursuivre et renforcer les échanges entre les entreprises, les demandeurs d'emploi et les organismes d'assurance chômage.

- Au niveau des branches professionnelles, il s'agira de contenir les images négatives et les préjugés socio-psychologiques attachés à certains postes : tâches dévalorisantes (agents d'entretien), féminisation dominante de certains métiers (agents d'accueil et agents d'entretien) ou limite d'âge (hôtesses, cadres informatiques). Cette compétence revient aux partenaires sociaux – les syndicats professionnels notamment, qui pourraient engager avec les entreprises des actions de sensibilisation et de valorisation des métiers auprès des demandeurs d'emplois et des jeunes publics : par exemple, l'organisation de stages en entreprises, des actions d'information et de communication sur les métiers (forums, salons), des journées portes ouvertes thématiques ou sectorielles (écoles et entreprises), des bourses de l'emploi sur Internet... etc. Toutefois, gardons à l'esprit que la conduite d'actions similaires pour d'autres métiers en tension (le secteur du bâtiment, de l'hôtellerie-restauration par exemple) n'a pas suffi à limiter les tensions observées sur le marché du travail : pénibilité des tâches, faiblesse des rémunérations et fortes rotation de main d'œuvre permettent d'expliquer en partie le manque d'attractivité de certains métiers, pour lesquels l'excédent d'offres d'emplois finit de plus en plus par apparaître comme une donnée structurelle (c'est le cas des agents d'entretiens par exemple).

- Au niveau des demandeurs d'emplois, il s'agira de valoriser des comportements professionnels, l'habilité à exercer un métier, plutôt que des compétences techniques ou un niveau de diplôme spécifique. Cette diversification des modes et des méthodes de recrutement existe d'ailleurs déjà aujourd'hui. Elle est le fruit d'une collaboration entre l'ANPE et certaines entreprises, et se traduit par la mise en place de « plateformes vocationnelles » dédiées à certains métiers (exemple des hôteses, des enquêteurs, des conseillers de vente). Ces plateformes permettent ainsi aux employeurs d'évaluer les aptitudes des candidats à l'embauche grâce à des exercices de simulation et de jeux de rôles. Les Maisons de l'Emploi et les missions locales pourraient s'inscrire dans ces dispositifs en menant une action similaire auprès de leur population de demandeurs d'emploi prioritaire.

Pour d'autres métiers, souvent peu qualifiés, il s'agira d'insister sur les capacités générales de maîtrise du français, la politesse, l'amabilité, l'autonomie, la réactivité et l'organisation (exemple des agents d'entretien, des agents d'accueil). C'est à ce titre que les écoles, formations publiques ou cel-

les proposées par les entreprises, pourraient inclure dans leur contenu, des éléments de nature socio-éducative, ceci passant par l'apprentissage des connaissances de base en matière d'expression, d'organisation et d'éducation civique du salarié²⁷. Une action fondée sur l'apprentissage d'une « culture salariale » (connaissance des droits et des devoirs du salarié) apparaîtrait également nécessaire pour certaines catégories de demandeurs (d'origine étrangère, en rupture sociale...).

• Au niveau institutionnel, un processus de réorganisation des principaux acteurs publics intervenant sur le marché du travail est en cours, selon les objectifs fixés par la Convention Etat-ANPE-UNEDIC du 5 mai 2006 relative à la coordination des actions du service public de l'emploi.

Cette convention contient 45 recommandations, principalement axées sur les questions de gouvernance et de coopération. A ce titre, la convention propose un rapprochement opérationnel entre l'ANPE et l'UNEDIC dans le cadre d'un partenariat stratégique visant aux trois objectifs suivants²⁸ :

- Simplifier les démarches des demandeurs d'emploi (dossier unique, guichet unique...);
- Dynamiser la recherche d'emploi : établissement du Projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE) issu d'un diagnostic commun ANPE/UNEDIC puis entretien de suivi mensuel intégrant une évaluation personnalisée des démarches du demandeurs d'emploi ;
- Optimiser le service rendu aux demandeurs d'emploi et aux entreprises en réduisant notamment les délais d'inscription : rapprochement des systèmes d'information (dossier unique du demandeur d'emploi, outils commun d'information sur la formation, diagnostic local partagé du marché du travail au niveau départemental) et rapprochement physique des locaux des deux institutions dans le cadre de politiques immobilières concertées.

• Au niveau territorial, les actions mises en œuvre par la convention pourraient se traduire par une plus grande ou une meilleure coordination entre les acteurs locaux publics et privés d'aide au retour à l'emploi (collectivités locales, missions locales, maisons de l'emploi...) ²⁹. Ainsi, si l'impact du rapprochement institutionnel entre ANPE et ASSEDIC n'a pas d'effets opérationnels immédiats sur les demandeurs d'emplois, il pourrait constituer le début d'un processus visant à une meilleure synergie entre les acteurs du service public de l'emploi. En particulier, cette réforme pourrait être l'occasion de limiter les actions ciblées sur certaines catégories de demandeurs d'emplois (demandeurs indemnisés, demandeurs inscrits,...) en vue d'une plus grande coordination et mutualisation des interventions.

4.2.2 Dans le cadre du suivi personnalisé des demandeurs d'emploi mené par l'ANPE, et de la mise en parcours conduite par les ASSEDIC : poursuivre l'accompagnement dans la perspective d'une trajectoire professionnelle, en liaison avec les besoins actuels et futurs des entreprises

Ce dernier point suggère notamment la poursuite des efforts des entreprises et des syndicats professionnels en vue de renforcer l'attractivité des métiers et de fidéliser davantage les salariés. C'est dans cette perspective également, qu'une évolution des pratiques actuelles de recrutement pourrait sans doute s'inscrire, s'intéressant davantage aux aptitudes des candidats qu'aux diplômes obtenus.

A cet égard, l'une des pistes d'actions pourrait être, en collaboration avec l'ANPE et les ASSEDIC, de promouvoir la professionnalisation des activités (exemple des agents d'accueil) et de mettre en place des « trajectoires qualifiantes », en développant notamment la polyvalence des tâches, pour les métiers non qualifiés, tels les agents d'entretien ou les agents d'accueil.

Au niveau des parcours professionnels, à l'occasion de l'élaboration et de la mise en œuvre des GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences)³⁰, les entreprises, alors organisées en groupements par « branches professionnelles »³¹, pourraient valoriser davantage les « acquis » de l'expérience, notamment pour les postes les moins qualifiés (agents de propreté, agent d'accueil). La mise en place d'une gestion stratégique et prospective de ces emplois au niveau des branches permettrait de rationaliser les politiques de recrutement d'une part, et, probablement aussi, d'éviter la stagnation professionnelle, voire la précarisation, de certaines catégories de personnel, d'autre part.

27. Notons que la Région Ile-de-France, dans le cadre des « actions d'initiative territoriale » réalisées au niveau départemental, ainsi que par l'intermédiaire de l'OPCAREG (Organisme Paritaire Collecteur Agréé régional et interprofessionnel), participe au financement de formations orientées vers un apprentissage du monde du travail, de la culture salariale et de la maîtrise du français.

28. Les échéances fixées par la convention pour la réalisation de ces trois objectifs s'échelonnent de 2006 à 2008 avec un premier bilan des actions un an après la signature (mai 2007).

29. Cf. Annexe 3.

30. La GPEC, gestion prévisionnelle des emplois et des compétences a été inscrite dans le code du travail (art. L 322-7) suite à l'adoption de la Loi de modernisation sociale du 17 juillet 2002 dont le décret d'application a été voté le 24 juillet 2004. Le dispositif vise à inciter les entreprises à s'engager dans l'élaboration d'un plan de GPEC par la prise en charge, via une convention, d'une partie de leurs coûts externes de conseil. Cette prise en charge de l'Etat peut aller jusqu'à 50 % des coûts d'intervention du consultant sans excéder le seuil plafond de 12 500 €. La convention peut être conclue avec une ou plusieurs entreprises. Dans le cadre d'une convention individuelle, la taille de l'entreprise ne doit pas dépasser le seuil des 250 salariés. Les projets de GPEC interentreprises visent, quant à eux, à fédérer des entreprises autour d'un projet collectif répondant aux caractéristiques d'un bassin d'emploi, d'un secteur d'activité ou d'une filière économique.

31. A l'exemple des actions entreprises dans le secteur du bâtiment.



● 1. Comptes-rendus des entretiens

1.1 Entreprise de nettoyage Mouret, entretien avec Messieurs Jean-Marc et Olivier Mouret, directeurs. Mardi 3 avril 2007

Historique, activités principales, personnel, chiffre d'affaire

L'entreprise Mouret est une entreprise familiale aux statuts de SARL qui existe depuis 1969, date à laquelle Monsieur Mouret Père crée la société, alors spécialisée dans le lavage de vitres chez les particuliers. La société se développe et elle élargit ses prestations au nettoyage des parties communes des immeubles régis en copropriétés. Au décès de Monsieur Mouret Père, en 1992, l'entreprise Mouret est reprise par son fils Jean-Marc, rejoint un peu plus tard par Olivier, le fils cadet. L'activité de lavage de vitres chez les particuliers est alors abandonnée pour laisser place à la seule activité de nettoyage des parties communes des immeubles. En 1993, l'entreprise comptait 15 salariés en équivalent temps plein. Aujourd'hui, elle en compte 37, dont la composition s'effectue de la manière suivante :

- 2 dirigeants de statut cadre ;
- 2 administratifs (employés qualifiés) ;
- 1 inspecteur (technicien) ;
- 2 chefs d'équipes ;
- 30 agents de service.

Les trois quarts du personnel sont des hommes, âgés de 26 à 50 ans. 80 % travaillent à temps plein³².

En 2006, l'entreprise Mouret a réalisé un chiffre d'affaires de 1.4 millions d'euros.

Les difficultés actuelles de recrutement

Les difficultés de recrutement dans la profession sont apparues au début des années 2000, après une période de croissance économique qui a vu partir de nombreux salariés vers d'autres secteurs, considérés comme mieux rémunérés, ou davantage valorisés d'un point de vue psychosocial. Ce dernier élément apparaît déterminant dans les difficultés actuelles de recrutement rencontrées par la profession. En effet, le métier d'agent d'entretien est perçu négativement par la majorité des demandeurs d'emplois. Ces derniers, les jeunes notamment, préfèrent, à salaires égal ou inférieur, travailler comme livreur de pizzas ou serveur dans un fast-food. Il est vrai que le métier nécessite une certaine force physique (portage de containers ou de sauts d'eau dans étages d'immeubles dépourvus d'ascenseurs). Mais la pénibilité du travail ne suffit pas à expliquer la désaffection des candidats pour ce métier. Le secteur du bâtiment, par exemple, est perçu de manière plus positive par les candidats, ceci tenant au fait que la construction d'un immeuble laisse le sentiment d'une production matérielle tangible, visible et pérenne³³ que ne laisse pas une prestation de service tel le nettoyage.

Pour autant, les candidats aux postes d'agents d'entretien sont nombreux. L'entreprise Mouret enregistre par exemple 10 candidatures pour 1 poste à pourvoir. Mais le profil des candidats correspond rarement aux critères de recrutement de la profession. Ces derniers peuvent être décrits comme suit :

- **la maîtrise basique sur français.** Cet élément est très important dans la mesure où 90 % des candidats viennent d'Afrique, 10 % d'Europe occidentale (Espagne, Portugal) ou centrale (Roumanie récemment). Les candidats d'origine française sont extrêmement peu nombreux. L'entreprise Mouret n'en compte actuellement aucun dans son personnel.

Cette situation s'explique surtout par l'image négative véhiculée pour ce métier au sein des demandeurs d'emplois français, notamment franciliens³⁴.

- **le savoir-être, le sérieux :** critère fondamental dans la profession, où il existe peu de moyen de contrôler le salarié. Ce dernier travaille de manière autonome et la relation qu'il entretient avec son

32. Le travail à temps partiel est souvent lié à l'application de l'Annexe 7 de la convention collective de la profession. En effet, cette dernière stipule que tout salarié exerçant sur un site donné doit se voir proposer un contrat avec le nouvel employeur en cas de changement de l'entreprise prestataire. Les entreprises du secteur se voient donc dans l'obligation de recruter le personnel opérant sur le site pour le compte de l'ancien prestataire. Le temps partiel est alors proposé dans la mesure où le salarié intervient aussi sur d'autres sites, pour le compte d'autres employeurs.

33. Concernant l'importance de la valorisation personnelle du travail et de sa visibilité, il est frappant de constater combien les agents d'entretien privilégient le nettoyage du marbre, lorsqu'il est présent dans les immeubles. La noblesse de ce matériau joue certainement un rôle dans cette préférence, ainsi que la brillance visible du sol après lavage.

34. D'après MM. Mouret, la situation est totalement différente en Province, où le métier n'est pas considéré négativement dans les mêmes proportions qu'en Région Ile-de-France : « En Province, nettoyer des immeubles n'est pas plus dégradant que de couper des poulets en usine ».

employeur repose sur la confiance (respect des horaires, absences signalées, respect et politesse envers les clients...).

La formation au nettoyage des immeubles s'effectue une fois le candidat en poste et elle ne représente aucun problème si ces deux premiers critères d'embauche sont respectés.

L'explication des tensions entre offres et demandes d'emplois observées dans la profession

D'après l'entreprise Mouret, il existe trois principales causes permettant d'expliquer la situation de tension sur le marché du travail à laquelle est confrontée l'ensemble de la profession.

Il s'agit, d'une part, de la nature même du métier, dont une partie connaît de fortes fluctuations conjoncturelles ayant pour conséquence une anticipation de l'offre d'emploi à court terme non maîtrisable. Ce phénomène est particulièrement vrai concernant le travail de remplacement de personnel défaillant, où en période estivale, dates auxquelles le personnel permanent est lui-même en congés. Il est donc difficile pour une entreprise du secteur de prévoir les contrats ponctuels qui lui seront proposés en travaux de remplacement. Cette situation oblige les entreprises à trouver rapidement des candidats, dont la difficulté à remplir les critères de sélection retarde d'autant plus le processus de recrutement, et contribue à alimenter les tensions sur le marché du travail.

D'autre part, comme précédemment évoqué, les candidats à l'embauche remplissent difficilement les critères de sélection exigés. Parmi ceux-ci, le « sérieux » reste le plus difficile à cerner de prime abord, d'où le recours fréquent dans la profession au procédé de la cooptation.

Enfin, il existe des caractéristiques propres au marché du travail parisien et francilien, notamment concernant l'image négative du métier auprès des demandeurs d'emplois d'origine française. A cela, s'ajoute la difficulté, du côté des entreprises franciliennes, à s'organiser entre elles pour mutualiser leur procédure de recrutement. Ce dernier point peut être illustré par l'échec, en région Ile-de-France, de la mise en place de GEIQ (Groupement d'Entreprises pour la l'Insertion et la qualification), dont la mission première est d'aider les entreprises d'un secteur en tension à mutualiser son offre d'emplois, tout en permettant aux demandeurs d'obtenir un contrat de professionnalisation favorisant une insertion plus rapide d'un point de vue socio-économique. La profession compte actuellement 13 GEIQ au niveau national, mais aucun n'a pu se maintenir en région Ile-de-France³⁵.

On constate les mêmes difficultés, au niveau francilien, dans la mise en place de contrat d'apprentissage. La profession attire très peu de candidats : sur 150 000 salariés exerçant le métier d'agent d'entretien en France aujourd'hui, seuls 300 sont en contrats d'apprentissage, et ils sont très majoritairement situés en Province.

La procédure actuelle de recrutement et le profil des salariés en poste

Lorsqu'elle souhaite recruter un nouveau salarié, l'entreprise Mouret écume trois pistes.

La première consiste à consulter le fichier des anciens salariés, ceux ayant déjà travaillé pour la société et ayant donné satisfaction.

La seconde consiste à passer une annonce à l'ANPE locale responsable de la profession (République ou Saint Louis). Il s'agit souvent de candidats ayant suivi une formation à l'Institut National d'Hygiène situé à Villejuif en banlieue parisienne. Actuellement, l'entreprise Mouret compte deux salariés recrutés par le biais de l'ANPE.

La troisième consiste à solliciter le FARE, le syndicat de la profession.

L'appel à des confrères reste une technique de recrutement très marginale.

En ce qui concerne le profil actuel des salariés, outre le fait qu'ils sont tous d'origine étrangère, on constate une réelle stabilité de l'emploi dans la profession. En effet, tous les salariés se voient proposer un CDI, que certains refusent pour des raisons d'organisation personnelle ou familiales³⁶. La durée de vie professionnelle dans l'entreprise varie entre 10 et 15 ans, souvent sur un même site (un immeuble de 100 logements³⁷ suffit à occuper un agent en temps plein).

La stabilité de l'emploi dans la profession s'explique aussi par le fait que certains salariés d'origine étrangère n'arrivent pas à valoriser en France des diplômes obtenus à l'étranger. Même qualifié, un candidat peut donc exercer la profession d'agent d'entretien faut de trouver un emploi dans le sec-

35. Monsieur Olivier Mouret était lui-même président d'un GEIQ Il de France de 2002 à 2005, date à laquelle l'opération a été abandonnée faute de motivation et d'implication des employeurs.

36. De nombreux agent d'entretien d'origine africaine préfèrent en effet travailler 6 à 8 mois en France comme agent d'entretien en CDD puis « retourner au pays » où sont restés femmes et enfants pour le reste de l'année. Cette catégorie de personnel habite souvent à Paris dans des foyers d'accueil.

37. Comprenant également le service poubelles.



teur de sa formation initiale. Le problème de l'équivalence des diplômes (écoles d'ingénieurs, universités) est ici posé, mais les discriminations raciales à l'embauche existent aussi au détriment des candidats d'origine étrangère.

Perspectives et remarques annexes

Selon Monsieur Mouret, une entreprise familiale telle la sienne est sans doute appelée à disparaître dans les années à venir, ne laissant sur le marché que les très grandes entreprises multiservices (Veolia par exemple) ou les toutes petites entreprises avec une gestion légère et relationnelle du personnel.

Quant aux tensions observées sur le marché, elles devraient, d'après Monsieur Mouret, encore s'accroître dans les années à venir, notamment à Paris, du fait du vieillissement de la population d'une part (et la difficulté attendue à trouver le personnel de relève), et, d'autre part, de la rigidité des politiques migratoires (au regard de la composition actuelle des agents d'entretien franciliens, d'origine africaine pour 90 %).

1.2 Entreprise Charlestown (Groupe ISS), Agence prestataire de services d'accueil. Entretien avec Madame Sandrine Grenguet, responsable recrutement Event & Promo. Jeudi 12 avril 2007.

Historique, activités principales, personnel

L'agence CHARLESTOWN existe depuis une vingtaine d'années en France et elle jouit d'une solide réputation de prestataire de services d'accueil haut de gamme à Paris et en Province, où l'agence dispose de huit Directions régionales.

En 2006, l'agence a été rachetée par le Groupe danois spécialisé dans la prestation de services de nettoyage, ISS, qui souhaitait élargir sa gamme d'activités de prestations de services en y incluant les métiers d'accueil en entreprise et d'intervention dans un cadre événementiel³⁸.

Le métier d'agent d'accueil et d'hôtesse comprend trois fonctions distinctes :

- l'accueil en entreprise, pour lesquelles l'agence recrute en CDI ;
- les missions ponctuelles lors d'événements (salons, foires, congrès cocktails, défilés de mode, soirées à thèmes...) pour lesquelles l'agence recrute en CDD d'une durée variable (de quelques heures à quelques mois) ;
- les missions ponctuelles pour des animations commerciales ciblées (hors alimentaire) dans le domaine de la parfumerie, des cosmétiques, de la téléphonie mobile...

Les candidats/tes retenus signent un contrat avec l'agence, les clients sont déchargés de toute gestion administrative et financière du salarié recruté.

Actuellement, l'agence comprend un effectif de 800 personnes en CDI pour la fonction d'accueil en entreprise, réparties sur 800 sites en région Ile-de-France.

Pour ce qui concerne, les missions ponctuelles (hôte/hôtesse et animateur/ice commercial), l'agence gère un fichier d'environ 1000 personnes, en tenant compte des flux d'entrées et de sorties permanents inhérentes à l'exercice de ces fonctions. Les années où se déroule le Salon de l'automobile, l'agence recrute 800 personnes supplémentaires.

Les difficultés actuelles de recrutement

L'agence rencontre effectivement actuellement certaines difficultés de recrutement. Mais ce phénomène n'est pas nouveau, il est apparu de manière exponentielle au fur et à mesure que l'agence a développé ses activités et augmenté sa masse salariale au grès de l'accroissement de son portefeuille client.

Toutefois, les métiers liés à l'accueil et à l'événementiel sur Paris sont soumis, plus qu'ailleurs en France, à une rude concurrence. On dénombre près de 150 agences prestataires de services d'accueil dans la capitale aujourd'hui³⁹, les offres sont très nombreuses et elles trouvent de multiples supports

38. Dans cet objectif, le Groupe acquiert à la même période, l'agence LMCB, spécialisée dans l'accueil en entreprise.

39. Parmi les plus importantes : Charlestown, Pénélope, Phone Régie...

de publication (presse, internet...). Les demandeurs se trouvent en position de choix et leur sélection des postes dépend souvent de critères personnels (horaires satisfaisants, proximité par rapport au lieu de résidence...). Le niveau du salaire entre peu en considération dans la mesure où il est quasiment identique d'un poste à l'autre (SMIC).

L'explication des tensions entre offres et demandes d'emplois observées dans la profession

Parce que les offres sont nombreuses, et que les demandeurs ne se tournent pas spontanément vers ces métiers, la profession est sans cesse confrontée à des difficultés de recrutement.

En effet, les salariés sont extrêmement volatils, et beaucoup hésitent à répondre aux offres dans la mesure où les allocations versées par les ASSEDIC sont supérieures aux salaires nets pratiqués dans la profession. A cela s'ajoutent parfois la perte de certains avantages accordés aux assurés sociaux (réductions dans les transports notamment) qui les font hésiter à accepter certains postes, en particulier lorsqu'ils se situent loin de chez eux ou dans des zones difficilement accessibles par les transports en commun (lointaine banlieue parisienne par exemple).

Toutefois, notons que pour les fonctions liées à l'événementiel (hôtes/ses et animateurs/rices commerciaux), les difficultés de recrutement sont moins vives, ou tout au moins, elles sont perçues différemment dans la mesure où il s'agit de fonctions pour lesquelles le recrutement s'effectue de manière permanente et en continu tout au long de l'année. Les candidats/tes sont nombreux/ses à se présenter à l'agence, qui jouit d'une réputation de sérieux et d'offres intéressantes sur la marché parisien. En période normale, l'agence reçoit environ 25 demandes par jour et ce chiffre peut atteindre 100 demandes en période de grosses opérations.

La localisation parisienne⁴⁰ permet d'expliquer cette modalité de fonctionnement en « flux tendus » pour les hôtes/ses et de difficultés de recrutement pour les agents d'accueil. En effet, la densité des entreprises, la présence de grands groupes, le nombre important d'étudiants et des demandeurs d'emplois encourage une mobilité professionnelle très forte dans ces métiers, pour lesquels il existe peu de perspectives en termes d'évolution de carrière (3 % seulement des agents d'accueil sont directement employés par les clients à la suite de leur prestation pour l'agence) et où les demandeurs eux-mêmes considèrent le métier comme une activité ponctuelle, et non vocationnelle.

Les procédures de recrutement et le profil des salariés en poste

Les métiers d'accueil en entreprise et d'hôtes/ses sont généralement mal connus des candidats postulants. Ces derniers choisissent rarement de répondre à ces offres par vocation et premier choix. Il s'agit souvent de candidatures « par dépit », liées à l'absence formation, de diplômes, ou à un besoin ponctuel de revenus (étudiants). Cette méconnaissance des postes se traduit souvent par un certain manque de motivation, ou d'une désillusion par rapport aux fonctions exercées. C'est la raison pour laquelle la mobilité professionnelle est très forte dans ces métiers : seulement 10 % des personnes recrutées en CDI restent au-delà d'un an ; les autres mettent fin à leur contrat dès qu'elles en ont la possibilité contractuelle, c'est-à-dire au bout d'un an généralement.

En ce qui concerne les profils des candidats, on note une forte féminisation de ces professions, même si les choses évoluent un peu depuis quelques années (30 % d'hommes en événementiel en 2006). Pour le métier d'agent d'accueil, l'agence compte actuellement 98 % de femmes âgées d'une vingtaine d'années. La majorité n'a pas de qualification, il s'agit souvent de personnes sortant de leurs études (infructueuses) et à la recherche d'un emploi estimé peu qualifié. Les métiers les plus en concurrence avec ceux de l'accueil aujourd'hui à Paris sont les métiers de vendeuses.

Pourtant, la réalité du métier et des fonctions exercées sont bien différentes.

Tout d'abord, le recrutement comporte des critères stricts de sélection : disponibilité, maîtrise de l'anglais, présentation soignée, bonne élocution, bon vocabulaire, rigueur, dynamisme, réactivité.

La procédure de sélection est la suivante : les candidats/es, remplissent un dossier comprenant des tests de grammaire en français notamment, puis intervient le cas échéant, un entretien d'environ 1 heure avec les responsables du recrutement de l'agence. Si le candidat/e donne satisfaction, il/elle est ensuite soumis(e) à des tests de mise en situation, lesquels, s'ils sont passés avec succès, confirme l'embauche (signature du contrat, briefing et affectation chez le client). L'ensemble de ces actions s'étend sur une durée d'une semaine tout au plus.

40. Par opposition à la Province où le volume des offres est cinq fois inférieur au volume parisien et où la fidélité du personnel est plus forte.



Remarques annexes

Les tensions observées sur les marchés parisiens semblent pour partie inhérentes à la profession d'une part, et à la localisation parisienne, d'autre part. Pourtant, certaines actions ont été, ou pourraient être envisagées, afin de contenir quelque peu ces tensions.

Ainsi, l'agence a déjà conduit des actions en collaboration avec l'ANPE (journées de sensibilisation et de présentation des métiers d'agents d'accueil et d'hôtesse notamment). Il s'agissait surtout d'amoin-drir l'image de l'hôtesse « potiche », de solliciter un nouveau regard sur le métier.

Toutefois, ces actions ont des limites : elles touchent un public limité d'une part (demandeurs inscrits à l'ANPE) et leur existence/réussite dépendent de la personnalité et de la motivation des correspondants ANPE en charge de ces métiers, d'autre part. La récente réorganisation administrative des agences locales spécialisées pour le métier d'agent d'accueil, distinguant désormais la gestion des offres liées à l'événementiel (inférieures à trois mois) de celles liées aux fonctions d'agents d'accueil en entreprise, ont, d'après Madame Grenguet pénalisé la bonne diffusion des offres et le bon ciblage des candidats/es (le fait que les offres pour missions ponctuelles soient désormais confiées au CIDJ par exemple⁴¹).

1.3 Société Teamlog, SSII Informatique. Entretien avec Madame Roxane Shueller, responsable des ressources humaines. Lundi 16 avril 2007.

Historique, activités principales, personnel, chiffre d'affaire

La société TEAMLOG est une SSII informatique créée en 1991, qui vient d'être rachetée (2007) par le groupe OPEN. A l'origine, la première implantation de TEAMLOG est grenobloise. Aujourd'hui, la société dispose de Business Unit (Unités opérationnelles, BU) partout en France : à l'Ouest (Nantes, Rennes et Lannion – 300 personnes); au Sud-Est (Grenoble et Lyon – 300 personnes); et en région Ile-de-France, l'implantation la plus importante (trois BU, un Cabinet de Conseil, une société d'infogérance, DIA – environ 800 personnes en 2006⁴²).

La société dispose également de filiales en Europe (Londres, Barcelone, Madrid, Lisbonne) et au Canada (Montréal).

Les trois BU parisiennes sont divisées en trois secteurs d'activités, c'est-à-dire qu'elles assurent l'assistance technique ou l'ensemble d'une prestation informatique pour des clients exerçant dans les domaines suivants :

- Banques et assurances ;
- Services : télécom, transports, services publics, énergie ;
- Finance (intervention auprès des salles de marchés boursiers et des banques d'investissements).

Les activités de la société se déclinent selon deux modes d'interventions : l'assistance technique d'une part, et la prestation « au forfait », d'autre part.

Dans le premier cas, la société envoie un ou plusieurs de ses salariés chez un client dans le cadre d'un projet initié et coordonné par le client. La société ne s'engage ici que sur une obligation de moyens. Dans le second cas, la société se voit confiée par un client l'ensemble d'une prestation informatique. Elle rédige un cahier des charges et elle s'engage sur une obligation de résultats.

En ce qui concerne les métiers exercés, ils sont au nombre de trois. Il s'agit principalement :

- des métiers d'assistance à maîtrise d'ouvrage (conseil pour l'élaboration de projets) représentant 15 % des activités ;
- des métiers de développement et de mise en place d'applications. Il s'agit du cœur de métier qui représente 60 % des activités ;
- des métiers de gestion des infrastructures installées (maintenance, infogérance d'un parc informatique) qui représentent 25 % des activités.

En 2006, le chiffre d'affaires de la société s'élevait, pour l'ensemble de la France, à 112 millions d'Euros.

41. Centre d'information et d'orientation pour la jeunesse situé au 101, quai Branly, Paris 15^e.

42. En 2007, les effectifs franciliens de la société TEAMLOG sont plus élevés du fait de rachat de la société HAYS-IT, en début d'année.

Les difficultés actuelles de recrutement

Les métiers liés à l'informatique sont des métiers dont les phases de recrutement sont cycliques. Ils suivent l'évolution de la croissance économique et ils bénéficient, ou subissent, plus fortement que d'autres métiers, les retournements de conjoncture. Ainsi, le secteur a connu un ralentissement en 2002-2004 puis la reprise s'est annoncée à partir du printemps 2005 et n'a cessé de croître jusqu'à ce jour.

La société TEAMLOG rencontre effectivement des difficultés de recrutement depuis 2006 mais il s'agit de difficultés liées à l'insuffisance de profils techniques très spécifiques, en particulier :

- les ingénieurs d'études et développement JAVA JEE et ;
- les ingénieurs système UNIX (maintenance et développement).

L'explication des tensions entre offres et demandes d'emplois observées dans la profession

Les tensions conduisant aux difficultés de recrutement observées actuellement pour les métiers de cadres informatiques restent essentiellement dues au fait que les prévisions en matière de recrutement sont soumises aux aléas de la conjoncture économique. Le secteur de l'informatique, au premier rang duquel, les SSII, est davantage touché par le ralentissement de la croissance (les utilisateurs ont tendance à ponctionner les dépenses liées aux fonctions « support ») et il sollicite de fortes demandes en période de croissance (les entreprises développent leurs applications). Les déséquilibres observés entre offres et demandes d'emplois semblent donc majoritairement liés à des aléas conjoncturels pour lesquels l'adaptation du système de formation est délicate car non directement modulable.

A cela, s'ajoute la spécificité de la localisation parisienne pour laquelle la concurrence en matière de recrutement est plus vive qu'ailleurs en France⁴³. Les candidats sont également plus nombreux et plus mobiles, notamment en période de concurrence entre les employeurs.

Les procédures de recrutement et le profil des salariés en poste

Les offres d'emplois de la société TEAMLOG sont publiées sur Internet (Munster, les jeudis. com, cadres emplois, web-cible, cadres-on-line, et le site internet de TEAMLOG), qui constitue le premier espace d'information et de contacts avec les candidats pour ces métiers. Ensuite, les autres modes de publication des offres sont la presse et l'ANPE (qui représente environ 10 % du marché).

Les recrutements font l'objet d'une stratégie organisée autour de trois procédures principales :

- l'intervention de « campus manager », salariés de TEAMLOG qui interviennent auprès des écoles d'ingénieurs, diffusent des annonces, animent un réseau d'anciens élèves et repèrent les jeunes talents ;
- la cooptation (qui représente 25 % du recrutement de la société au niveau national) ;
- l'activité de « sourcing », c'est-à-dire la recherche sur les sites de CV en ligne de candidats pouvant correspondre aux profils souhaités. Le « sourcing » constitue la modalité principale de recrutement. En février 2007, les trois BU parisiennes ont totalisé une identification de près de 1100 profils.

Lorsqu'un candidat est repéré comme pouvant correspondre à un poste dans la société, il est contacté pour un premier entretien téléphonique afin de s'assurer de la motivation du candidat, de ses compétences et de ses exigences.

Si ce premier entretien donne un résultat satisfaisant, le candidat est invité à rencontrer un ingénieur d'affaires qui travaille avec l'équipe des recruteurs mais qui connaît bien les clients et le contenu des tâches liées à l'exercice des fonctions prévues pour le poste. Cet entretien dure environ une heure et il a pour objectif de confirmer les compétences techniques du candidat, sa motivation et sa personnalité, ainsi que ses prétentions salariales. A cet égard, la société TEAMLOG déclare ne pas pratiquer de surenchère, dans la mesure où sa politique favorise davantage l'évolution en interne.

A l'issue de cet entretien, s'il est satisfaisant, le candidat rencontre souvent un/e responsable du recrutement qui va notamment s'attacher à des critères liés davantage à la motivation et à la personnalité (souplesse, adaptation, flexibilité, curiosité et ouverture d'esprit).

En ce qui concerne les critères de sélection, ils répondent à un schéma classique correspondant à des postes qualifiés (BAC + 4/5 généralement, plus rarement BAC + 2 sur des profils techniques très ciblés) ;

43. Parmi les sociétés concurrentes de TEAMLOG à Paris actuellement : ATOS, CAP GEMINI, STERIA...



demandant, dans 70 % des cas, entre 2 et 5 ans d'expérience⁴⁴; ainsi que la maîtrise de l'anglais. Au niveau des rémunérations proposées, la moyenne oscille entre 35 000 et 40 000 Euros brut annuels (ce qui reste toutefois inférieur aux salaires pratiqués, par exemple, par les sociétés éditrices de logiciels).

Tous les salariés de TEAMLOG actuellement en poste sont en CDI. Ils ont une moyenne d'âge de 30 ans et sont majoritairement des hommes.

Perspectives et remarques annexes

Soulignons l'importance, pour les métiers liés à l'informatique, de l'usage d'Internet, tant d'un point de vue des employeurs que des candidats. Les actions de communication et de recrutement des sociétés passent ainsi essentiellement par le Net, il existe très peu d'actions de communication classiques pour ces métiers (salons, conférences...).

Quant aux perspectives de recrutement pour les années à venir, elles semblent prometteuses. La plupart des grosses SSI annoncent déjà des intentions d'embauche record en 2007. TEAMLOG par exemple, a pour objectif de recruter 750 nouveaux salariés en 2007, mais il est probable que ce chiffre soit revu à la hausse dans la mesure où le rythme actuel des recrutements s'élève à environ 120 par mois depuis le début de l'année.

1.4 Entreprise de nettoyage Alhena, entretien avec Monsieur Patrick Sarmir, directeur d'exploitation. Jeudi 14 juin 2007.

Historique, activités principales, personnel, chiffre d'affaires

La société de nettoyage ALHENA est issue de la réunion de trois sociétés : AQUANET, AFRANETT et COFREM. Cette fusion s'est échelonnée sur une durée de 25 ans. La dernière acquisition date de 2001.

Les activités principales d'ALHENA sont le nettoyage de locaux professionnels et l'entretien d'espaces verts.

Les effectifs actuels s'élèvent à 900 personnes dont 33 % environ exercent à temps partiel.

La société ALHENA dispose de deux adresses à Paris (rue Cardinet dans le 17^e et rue d'Alsace dans le 10^e), d'une adresse en région parisienne (commune de Guiberville dans l'Essonne) ainsi qu'en Province, à Amiens. Le siège se situe rue Cardinet, où sont concentrés une partie des services administratifs et comptables (5 personnes), ainsi que la Direction. Les bureaux de la rue d'Alsace comptent deux personnes. A cela s'ajoute le personnel sur site (gestionnaires notamment).

Les clients de l'entreprise ALHENA ont des profils très variés, correspondant aux fichiers clients des différentes sociétés rachetées au fil du temps.

Ainsi la société COFREM offre ses services à des sociétés d'assurances, des banques, des syndicats, et répond à des marchés publics ; AQUANET est spécialisée, notamment, dans le nettoyage de surfaces de vente, d'entrepôts, de bureaux administratifs SNCF, de quais de gare ou de sièges sociaux ; AFRANETT a pour clients des administrateurs de biens immobiliers, de parkings, de studios d'enregistrement ou de propriétaires de restaurants.

La somme des fichiers clients de ces quatre sociétés représente aujourd'hui environ 700 entreprises ou institutions, réparties géographiquement pour 80 % à Paris intra-muros, 10 % en petite couronne parisienne et 10 % en Province (Amiens).

Le chiffre d'affaires pour l'année 2006 s'élève à 11 millions d'euros.

La procédure actuelle de recrutement et le profil des salariés en poste

Lorsque la société cherche à recruter un nouvel agent d'entretien, dans 60 % des cas, elle utilise la procédure de cooptation. Autrement dit, elle s'enquiert auprès des salariés déjà en poste de leur connaissance éventuelle d'autres candidats susceptibles d'exercer les mêmes fonctions. Cette procédure fait d'ailleurs l'objet d'une certaine formalisation puisque qu'une circulaire d'information incitatrice de

44. 30 % des candidats recrutés sont de jeunes diplômés; il arrive aussi que certains postes demandent une expérience plus longue dans un domaine précis (entre 10 et 15 ans), mais ce cas de figure reste minoritaire.

cette démarche peut être transmise avec la fiche de paye en période de recrutement. La cooptation s'effectue également par l'intermédiaire des gestionnaires de sites (inspecteurs) qui représentent actuellement 14 personnes, en liens directs avec les agents et les clients.

30 % des recrutements sont issus de la transformation de temps partiels en temps pleins. Ils concernent les salariés en poste dont le travail donne satisfaction et dont le lieu de travail actuel se situe à proximité du nouveau site.

En troisième lieu, dans 9.9 % des cas, la Direction consulte son fichier des candidatures spontanées. Les candidats sont reçus et la principale question qui leur est posée concerne leur disponibilité par rapport aux horaires de travail (de 6 h à 9 h le matin ; de 17 h 30 à 22 heures le soir). Si le candidat accepte ces conditions horaires, il est soumis à un test pratique sur site et son contrat mentionne une période d'essai.

En période de recrutement, le recours à l'ANPE est extrêmement rare (0.1 % des cas) et il est surtout utilisé en Province (Amiens). Les quelques expériences parisiennes de dépôt d'une offre à l'ANPE se sont révélées peu concluantes, les candidats présentés ne correspondaient pas aux critères (personnes en difficultés sociales et/ou psychologiques).

Le salaire de base d'un agent d'entretien est de 8,52 €/heure.
Le salaire d'un gestionnaire de site oscille entre 1800 et 2500 € brut mensuels.

Les profils des agents sont similaires à ceux observables dans la profession : 70 % de femmes (qui constituent la majorité des effectifs à temps partiel) ; 90 % d'étrangers (dont 80 % d'africains) ; une moyenne d'âge d'environ 40 ans ; aucune qualification.

La grande majorité des agents habite en petite couronne parisienne. Quelques uns habitent à Paris intra-muros, et occupent le plus souvent des loges de gardiens d'immeubles.

Les difficultés actuelles de recrutement

Le principal problème du recrutement dans le métier d'agent d'entretien est lié aux cadences horaires et à leur caractère « décalé » (tôt le matin ou tard le soir). Cette contrainte semble même, d'après les professionnels, s'être renforcée au cours des dernières années. Le faible nombre d'heures travaillées, et donc, la faible rémunération, est un facteur important de démotivation pour les salariés, lesquels quittent parfois leur poste sans donner de préavis à leur employeur.

La maîtrise du français est également un élément important, et rend souvent problématiques certains recrutements. Dans ce cas, une intermédiation est mise en place par le biais des gestionnaires de sites ou d'autres agents de l'équipe parlant la langue du candidat.

Le métier d'agent d'entretien souffre d'une image négative, d'un manque d'attractivité général auprès des demandeurs d'emplois. Dans la grande majorité des cas, il s'agit d'un métier exercé pour compléter un faible salaire, et il est vite délaissé lorsque d'autres possibilités se présentent.

Perspectives et remarques annexes

La profession fonctionne actuellement en flux tendus en ce qui concerne la gestion de sa main d'œuvre. Le principal outil de flexibilité étant la transformation des temps partiels en temps pleins, ou inversement en fonction du rythme et du volume des commandes.

Le temps partiel peut également être assimilé à une période d'essai, ouvrant la voie, le cas échéant, à un contrat à temps plein.



● 2. Témoignage de demandeurs d'emplois

2.1 Demandeur d'emploi pour le métier d'agent d'accueil ou d'hôtesse, Latifa, le 20 avril 2007

Latifa, pourriez-vous vous présenter rapidement et indiquer votre formation et votre parcours professionnel ?

Je suis née au Maroc en 1968, je suis arrivée en France en 1982, où j'ai été accueillie par mon frère qui y résidait déjà. Je viens d'un petit village marocain, dans les montagnes. A la mort de mes parents, lorsque j'avais 6 ans, je ne voyais pas de perspectives d'avenir pour moi en restant là-bas. J'ai donc préféré suivre l'exemple de mon frère et d'une de mes sœurs. A Paris, j'ai suivi des cours de langue française au GRETA (Groupement d'établissement publics locaux d'enseignement) à la Défense.

J'ai commencé à travailler à Eurodisney, où j'ai enchaîné les CDD pendant 11 ans. J'ai exercé le métier de femmes de chambre, gestion des entrées et sorties de voitures dans les parkings, « room service » dans différents hôtels. J'ai suivi pour cela une formation de prévention incendie avec les pompiers. Ensuite, j'ai travaillé dans la restauration rapide, comme vendeuse, caissière puis j'ai géré une équipe de 7 personnes, ce qui comprenait aussi la gestion de la caisse. J'ai exercé cette fonction pendant 4 ans. Je ne voulais pas bouger, j'aimais bien ce poste. Mais la politique de la Direction d'Eurodisney consiste à changer les gens de poste entre les parcs, afin qu'ils deviennent polyvalents. J'ai donc été affectée dans un autre restaurant, dans un autre parc, mais je n'y suis restée que deux mois. Je ne m'y plaisais pas, j'ai demandé à changer. J'ai alors été envoyée dans un autre restaurant, mais j'avais encore moins de responsabilités, j'étais juste caissière, je n'étais plus motivée. J'ai occupé ce poste pendant 4 à 5 mois puis j'ai fait partie d'une vague de licenciements au motif de « retards répétés ». Il faut dire que j'avais entre 1h et 1h30 de transports pour me rendre à mon travail chaque matin, j'habite dans le 16^e arrondissement de Paris.

Depuis quand êtes-vous inscrite à l'ANPE ? S'agit-il de votre première inscription ? Pourquoi avez-vous choisi de vous inscrire pour le métier d'agent d'accueil ?

Lors de mon premier entretien à l'ANPE, en octobre 2005, et après avoir réalisé un bilan de compétences, on m'a proposé de m'inscrire pour le métier d'agent d'accueil et d'hôtesse. Je ne savais pas trop ce que cela recouvrait. Je me rends compte aujourd'hui que ce métier est très vaste, il y a beaucoup de choses que je ne peux pas faire. Je n'ai pas le niveau⁴⁵. Je n'ai pas le BAC et presque toutes les offres d'emplois demandent ce diplôme au minimum. En plus, je ne maîtrise pas les outils bureautiques, le traitement de texte notamment. Lors du test informatique organisé par l'ANPE, je me suis retrouvée dans l'impossibilité de faire quoi que ce soit. Je me suis trouvée très mal. Je peux utiliser l'Internet mais je suis incapable de taper une lettre par exemple. Et puis je fais beaucoup de fautes d'orthographe.

En fait, je pense que je pourrais être hôtesse, orienter les gens, j'ai des notions d'anglais et d'espagnol et je parle l'arabe couramment. Mon rêve, ce serait de partir sur un bateau pour accompagner des groupes de touristes en croisière. Je pourrais faire plein de choses, accueil, restauration, tenue du bar..., j'adore voyager. J'ai déjà postulé pour le Club Med et j'ai répondu à d'autres annonces pour cela. Mais, à chaque fois, on me demandait le BAC ou de parler l'anglais couramment. Pour le métier d'agent d'accueil en entreprise, c'est l'informatique qui me manque.

Quels types de démarches menez-vous dans le cadre de votre recherche d'emploi ? Quelles sont celles que vous menez en dehors de l'ANPE ?

Je réponds à de nombreuses annonces que je trouve dans la presse ou sur Internet. Mais je suis très souvent déçue. Très peu d'employeurs me rappellent ou bien c'est pour me dire que je n'ai pas assez de qualification. Toutefois, j'ai récemment obtenu un contrat avec une agence d'intérim spécialisée dans les missions courtes dans l'événementiel. C'est bien, mais on verra. Pour le moment, ils ne m'ont encore rien proposé.

Que pensez-vous du suivi personnalisé proposé par l'ANPE ? Que pensez-vous des ateliers sectoriels ? Quelles autres initiatives souhaiteriez-vous voir développer par l'ANPE le cas échéant ?

Je trouve que le suivi mensuel personnalisé, c'est bien, on fait le point sur mes démarches, on regarde

45. « Je n'ai pas le niveau », Latifa répète très souvent cette phrase durant l'entretien.

les offres. Les ateliers pédagogiques aussi, c'est là que j'ai réalisé que le métier d'agent d'accueil était très vaste, qu'il y avait des choses que je ne pourrais pas faire. L'ANPE m'aide bien mais c'est à moi de faire les démarches, de me motiver.

● 3. Le retour à l'emploi à Paris (une contribution du centre d'études de l'emploi – CEE)

Le retour à l'emploi à Paris

Une exploration à l'aide d'indicateurs de flux estimés sur des sources administratives exhaustives

Emmanuel Duguet*, Antoine Goujard*, Yannick L'Horty*

Centre d'Etudes de l'Emploi
Aout 2007

Résumé

Nous construisons dans cette étude des indicateurs de retour à l'emploi pour deux populations, les chômeurs inscrits à l'ANPE et les allocataires du RMI, en mobilisant deux sources administratives exhaustives, les fichiers de l'ANPE et ceux de la CAF de Paris. Ces indicateurs sont estimés à un niveau spatial très fin, celui du code IRIS pour les allocataires du RMI de façon à réaliser des comparaisons au sein des arrondissements de Paris, et entre Paris, la France entière, la région, et les autres départements. Nous montrons que les niveaux élevés du taux de chômage parisien ou du taux d'inscrits au RMI, indicateurs de stock, renvoient largement à la faiblesse du taux de retour à l'emploi des deux populations, indicateurs de flux. Nous montrons ensuite qu'il y a une nette différence entre la ville de Paris et les communes de la petite couronne ou celles des départements de la grande couronne, mais qu'il y a bien moins de différences entre arrondissements qu'on ne le pense. Des écarts existent, mais ils s'expliquent presque complètement par des effets de composition. Au total, le risque élevé d'exposition au chômage de longue durée et d'enlèvement dans le RMI est bien un phénomène spécifiquement parisien qui concerne peu les communes limitrophes et touche de façon assez uniforme l'ensemble des arrondissements.

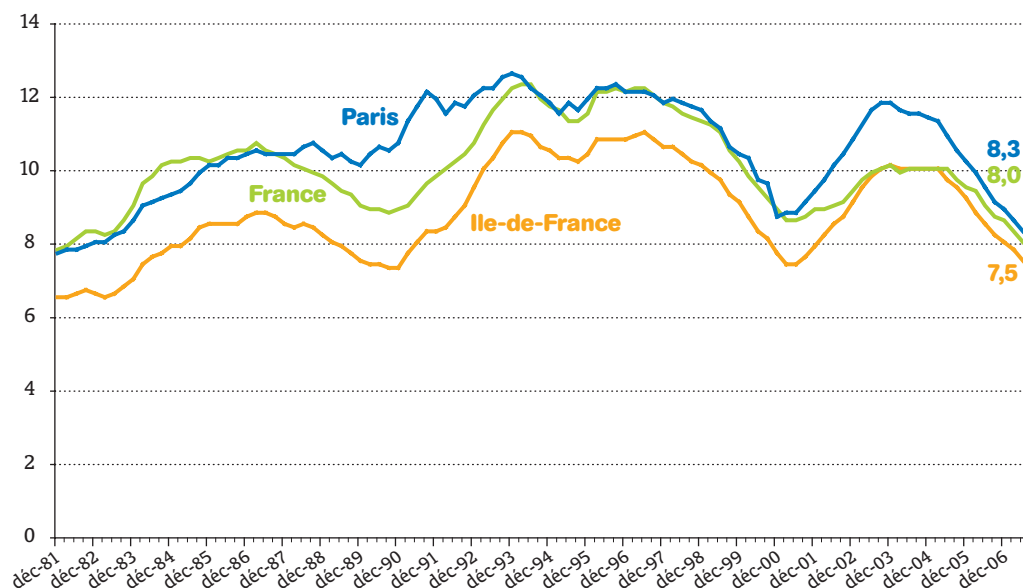
Introduction

A Paris comme ailleurs, il est fréquent d'utiliser des indicateurs de stock pour décrire l'état du marché du travail. On dénombre par exemple 110 350 demandeurs d'emploi en décembre 2005, soit 10 % de la population active. On commente également les variations de ces indicateurs : le nombre de DEFM a baissé de 14 % en 2006 pour s'établir à 94 930 en fin d'année. On compare ces chiffres avec d'autres indices de stock calculés sur d'autres territoires pour constater que, quelle que soit la conjoncture, le taux de chômage de Paris se maintient toujours au-delà de celui de la région Ile-de-France ou de celui de la moyenne nationale. C'est le cas depuis plus de vingt ans si l'on observe les séries longues (graphique 1). Le constat est encore plus préoccupant pour les chômeurs de longue durée et pour le nombre d'allocataires de minima sociaux. Fin 2005, on recense 62 500 allocataires du RMI, soit 4,3 % de la population parisienne. C'est très supérieur à la situation de la région (3,6 %) et à celle de la France métropolitaine (3,2 %).

** Université d'Evry-Val d'Essonne, EPEE, 4 Bd F. Mitterrand, 91 025 Evry CEDEX et Centre d'Etudes de l'Emploi, « Le Descartes », 29 promenade Michel Simon, 93166 Noisy le grand CEDEX. Cette étude s'inscrit le cadre d'une convention de recherche entre l'Atelier Parisien d'Urbanisme (APUR) et le CEE, d'une part, et d'une convention de mise à disposition de données entre la Caisse d'Allocation familiale de Paris et le CEE, d'autre part, signées en juin 2007. Elle a bénéficié du suivi et des remarques de Bruno Bouvier, et de Barbara Chabbal, ainsi que de la participation active de Véronique Martin pour l'accès aux données de la CAF de Paris et de l'assistance cartographique de l'APUR.*



Évolution du taux de chômage à Paris, région Ile-de-France et France métropolitaine depuis 1981



Source : Insee

Ces indicateurs de stocks sont informatifs, mais ils ne sont pas suffisants pour porter un diagnostic complet sur la nature et les causes des problèmes. Ils doivent nécessairement être complétés par des indicateurs de flux sur le marché du travail, tels que des taux d'entrée et de sortie du chômage, les entrées et sortie du RMI, la durée moyenne du chômage, etc. Ces indicateurs sont les seuls qui renseignent sur les trajectoires individuelles, sur les chances du retour à l'emploi pour les chômeurs. Un marché local du travail très dynamique, où l'on retrouve rapidement un emploi et où les employeurs pourvoient rapidement leurs offres, peut présenter un taux de chômage élevé, si les taux d'entrées en chômage sont importants relativement aux taux de sortie. Inversement, un marché du travail très peu dynamique, avec des taux de sortie faibles, peut présenter un taux de chômage faible si les taux d'entrée en chômage sont eux-mêmes très faibles.

Dans le cas de Paris en particulier, on aimerait savoir si l'état préoccupant du marché du travail, lorsque l'on examine le nombre de demandeurs d'emploi ou le nombre d'allocataires du RMI, est lié principalement à des entrées élevées ou à des sorties faibles. Pour avancer dans l'interprétation, on aimerait aussi savoir si les singularités parisiennes concernent tous les parisiens ou si elles sont liées à la situation de certains arrondissements ou de certains quartiers, s'il y a une différence réelle avec les communes de la petite couronne et celle de la grande couronne. On souhaiterait aussi savoir si le problème est général ou s'il touche plus particulièrement certaines catégories de demandeurs d'emploi. Il faudrait donc pouvoir disposer d'indicateurs de flux à un niveau spatial fin et qui puissent être déclinés selon les caractéristiques des demandeurs d'emploi.

L'objet de la présente étude est de construire de tels indicateurs et de produire sur cette base un ensemble de constats originaux sur la situation du marché du travail parisien et sur celles des allocataires du RMI en particulier.

Selon une démarche initiée par Duguet, Goujard et L'Horty [2006 et 2007], nous mobilisons deux sources administratives exhaustives, les fichiers de l'ANPE et ceux de la CAF de Paris, pour produire des indicateurs de flux à un niveau spatial très fin qui permettent de décrire le retour à l'emploi des deux populations, les demandeurs d'emploi et les allocataires du RMI. La première partie décrit la situation des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE. La deuxième partie se focalise sur les allocataires du RMI à Paris et sur des traitements de données réalisés au niveau des codes IRIS sur Paris intra-muros.

Sortir du chômage à Paris : une comparaison nationale et régionale

On sait que les sorties du chômage, plus encore que les entrées, posent un problème de définition et d'observation. Pour les dénombrer, nous mobilisons le fichier historique statistique (FHS) de l'ANPE qui est une source administrative. Cette source permet de suivre les parcours individuels des demandeurs

d'emploi en enregistrant tous les événements successifs depuis leur première inscription à l'Agence, mais elle ne couvre pas les parcours des demandeurs une fois qu'ils ont repris un emploi ou lorsqu'ils ne sont plus inscrits à l'ANPE. Or, si le retour à un emploi implique très généralement une sortie des fichiers de l'ANPE, toutes les sorties du fichier ne sont pas des retours à l'emploi. Nous retenons ici la définition la plus restrictive des sorties des listes pour cause de reprise d'emploi déclarée par le demandeur. Cette définition est restrictive car les reprises d'emploi déclarées par les chômeurs sous-estiment l'intensité du retour à l'emploi, alors que la catégorie administrative des « sorties des listes », à l'inverse exagère sensiblement l'ampleur du retour à l'emploi. (pour une exploitation extensive des différentes définitions des sorties du chômage, voir. Duguet, L'Horty et Sari, [2007]).

Afin de pouvoir suivre les demandeurs d'emploi dans le temps sur une durée suffisamment longue, nous nous limitons aux personnes qui se sont inscrites entre le 1^{er} juillet 2001 et le 30 juin 2002. La date du 1^{er} juillet 2001 a été retenue car elle correspond à l'entrée en vigueur d'un nouveau système d'indemnisation du chômage. Ainsi, on étudie une période homogène du point de vue de l'indemnisation. Le fichier que nous utilisons dans la présente étude est la version du FHS mis à jour jusqu'au 31 mars 2006. Nous suivons donc la cohorte de chômeurs sur près de cinq ans. Les taux de sortie sont calculés en estimant des modèles de durées sur les données individuelles des fichiers administratifs en retenant une spécification à la Weibull qui est l'approche paramétrique la plus utilisée dans les travaux appliqués. Selon ce modèle, le taux de sortie du chômage est une fonction du temps passé au chômage et dépend aussi des caractéristiques de l'individu, telles que l'âge, le sexe, ou le niveau de diplôme. L'ajout d'un effet fixe local permet d'évaluer le taux de sortie dans la localité en prenant en compte ou non les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi. On estime ainsi deux ensembles de taux de sortie locaux. Le premier est appelé taux brut et correspond à la statistique descriptive de retour à l'emploi au niveau de la localité. Le deuxième est appelé taux nets et correspond au taux que la localité aurait si ces demandeurs d'emploi avaient les mêmes caractéristiques que celles de la région. Les variables socio-économiques qui sont utilisées dans le calcul des taux nets sont les suivantes : sexe, âge, nationalité, situation matrimoniale, nombre d'enfants, plus haut diplôme obtenu, handicap, type de contrat recherché, métier (code ROME), motif d'entrée en chômage, situation relativement au RMI. Un troisième indicateur peut alors être calculé pour faire ressortir le rôle de la composition locale de la main-d'œuvre dans les chances de sortir du chômage. Il s'agit de la différence « taux brut moins taux net ». Une différence positive, un taux brut supérieur à un net, indique une main d'œuvre localement favorable au retour à l'emploi. A l'inverse, une différence négative indique une main d'œuvre dont la composition socio-économique défavorise, localement, le retour à l'emploi.

Paris est l'un des départements de France où l'on sort le moins vite du chômage

L'estimation des taux de sortie du chômage a été réalisée sur l'ensemble de la France métropolitaine. On dispose donc d'une batterie de taux de sortie au niveau communal qui permet de calculer des taux de moyen à n'importe quel niveau géographique moins fin.

On constate tout d'abord que la première région économique de France, celle où le nombre d'emplois est le plus élevé et où le nombre d'entreprise est le plus important, est aussi l'une des régions où les taux de sortie du chômage sont les plus faibles et où la durée du chômage est la plus longue. La position de l'Ile-de-France est variable selon les indicateurs, mais elle se situe généralement dans les 5 régions de France métropolitaine où le taux de retour à l'emploi est le plus faible. Les autres régions très défavorables sont la Picardie, le Nord-Pas-de-Calais, la Haute-Normandie, Poitou-Charentes et l'Auvergne. Les régions les plus favorables sont la Corse, Rhône-Alpes, l'Alsace, la Lorraine et les pays de la Loire.

Il y a des contrastes assez nets entre les 7 départements franciliens. Un département se situe très favorablement, c'est l'Essonne qui est dans le premier quart des départements d'où l'on sort le plus vite du chômage. Les autres sont dans une situation défavorable. Le Val de Marne et les Yvelines sont dans le dernier tiers des départements français les moins bien situés. Les autres sont dans le dernier quart, voire dans les dix derniers départements pour la Seine-Saint-Denis, le Val d'Oise et pour Paris. Contrairement à toute attente, Paris est systématiquement le département le plus mal classé de la région Ile-de-France quel que soit l'indicateur retenu pour définir la durée du chômage.

Paris est ainsi l'un des départements français où les demandeurs d'emploi ont en moyenne le moins de chance de sortir du chômage. Les chances sont nettement plus faibles que relativement à la moyenne



française, et elles le sont aussi relativement à n'importe quel département de la petite couronne. La durée moyenne d'inscription à l'ANPE avant de déclarer une reprise d'emploi est de 14 mois à Paris, contre 11 mois dans les départements de la petite couronne, et 9,6 mois en Essonne.

Ces premiers éléments incitent à penser que les niveaux élevés des indicateurs de stock qui mesurent le chômage à Paris s'expliquent avant tout par les difficultés de sortie du chômage plutôt que par la facilité à y entrer. Paris en particulier et l'Ile-de-France en général se présentent sous un jour plus défavorable sur la base des indicateurs de sortie du chômage qu'avec des indicateurs de stock tel que le taux de chômage moyen.

De faibles différences entre les arrondissements...

Il y a de très grandes différences selon les arrondissements parisiens dans le nombre de demandeurs d'emploi ou dans le taux de chômage moyen. Pour autant, du point de vue de la durée du chômage, la singularité de Paris ne tient pas à un arrondissement particulier. Tous les arrondissements présentent des taux de sortie faibles du chômage, et cela est vrai quel que soit l'indicateur considéré. Ces arrondissements se situent tous dans les déciles des communes dont les taux de sortie sont parmi les plus faibles. Paris apparaît globalement comme une zone cohérente où les taux de retour à l'emploi sont uniformément faibles. Ce n'est le seul exemple de « massif » uniformément défavorable au retour à l'emploi dans la région Ile-de-France ni même dans la France entière, mais c'est un exemple particulièrement illustratif de l'existence de ces massifs qui construisent une véritable géographie du chômage en France (Duguet et alii, [2007]).

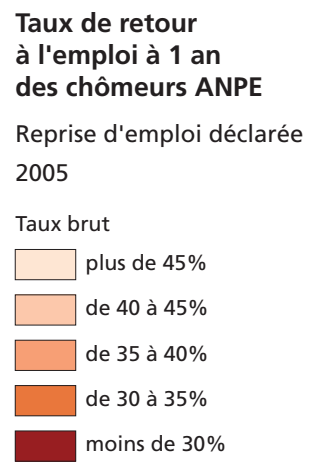
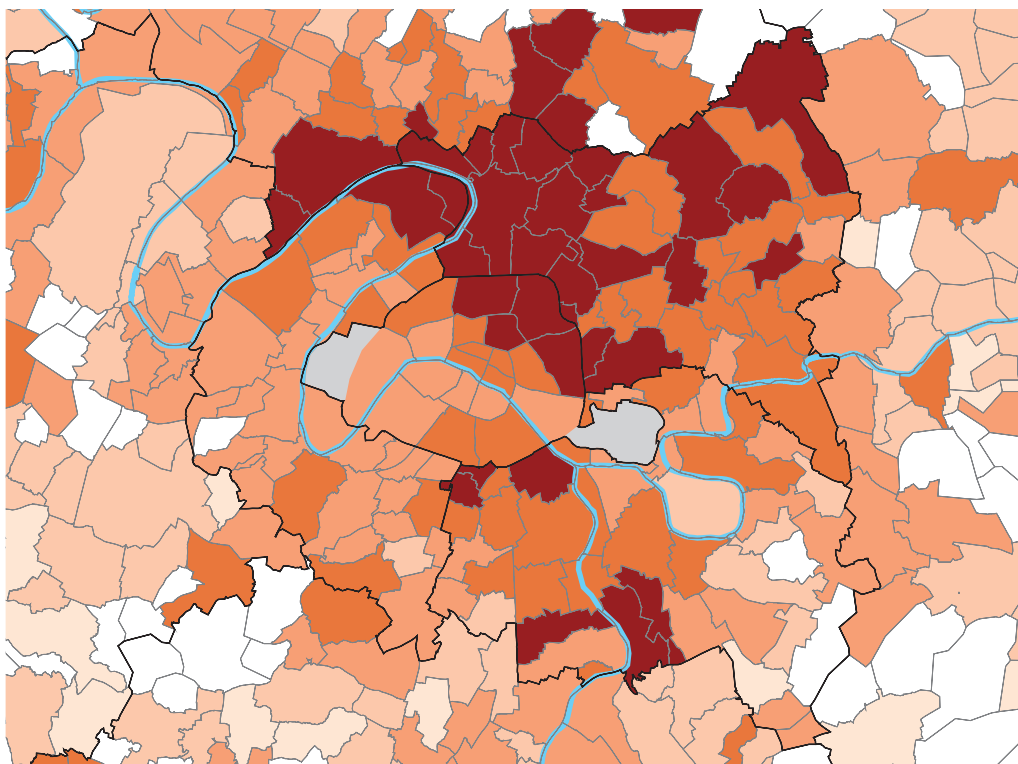
En Ile-de-France, on observe une logique circulaire dans l'organisation des cartes de sortie du chômage (carte 1-A). Au centre et dans la grande périphérie, les sorties du chômage sont plus rares que dans une zone intermédiaire de moyenne périphérie à l'échelle régionale. La durée du chômage a un profil en U en fonction de la distance au centre de la région. Ainsi, Paris et la grande couronne se démarquent par la présence de nombreux massifs défavorables à la sortie du chômage et au retour à l'emploi. On observe en revanche une sorte de ceinture au-delà de la petite couronne où les durées moyennes de sorties du chômage sont relativement favorables. C'est très net en Essonne qui comprend une large zone favorable au retour à l'emploi où les durées moyennes de chômage sont souvent inférieures à 10 mois, ce qui la distingue particulièrement des autres départements.

... qui renvoient largement à des effets de composition

La carte des taux nets (carte 1-B) indique ce qu'auraient été les performances des localités si les chômeurs avaient eu les caractéristiques sociodémographiques moyennes de leur région (sexe, âge, nationalité, situation matrimoniale, nombre d'enfants, plus haut diplôme obtenu, handicap, type de contrat recherché, métier (code ROME), motif d'entrée en chômage, situation relativement au RMI). Elle met en évidence le rôle des caractéristiques des chômeurs dans les disparités locales.

Paris est uniformément une zone où l'écart entre les taux bruts et les taux nets est élevé et positif (carte 1-C). Si les chômeurs parisiens avaient le profil sociodémographique des chômeurs de l'Ile-de-France, ils sortiraient moins vite du chômage. Cela est lié au fait que les demandeurs d'emploi parisiens sont en moyenne plus diplômés que les autres, alors que le diplôme exerce un effet favorable sur les chances de sortir du chômage.

Carte 1. Taux locaux de retour à l'emploi
1-A. Taux bruts

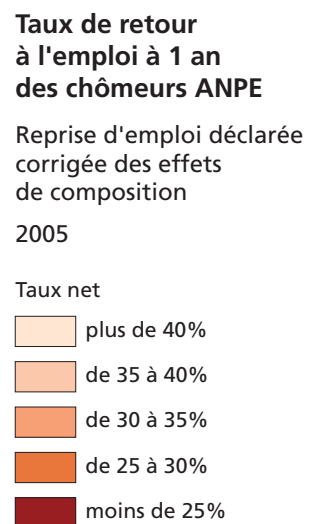
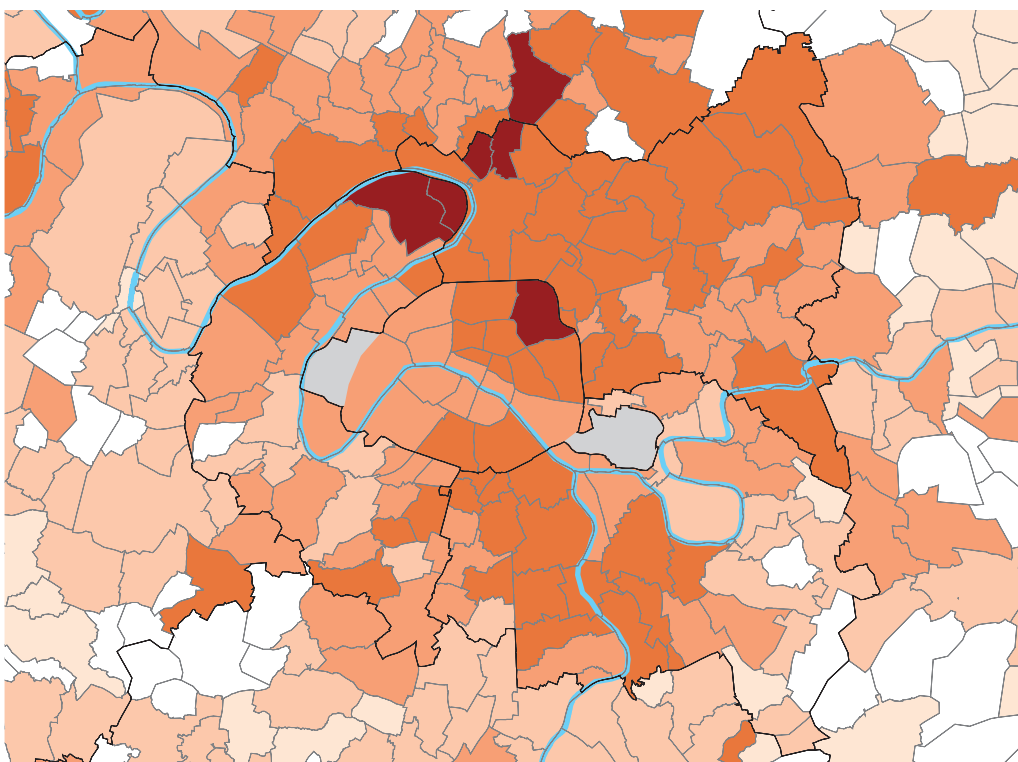


Source : estimation Solstice, CEE, à partir du fichier historique statistique de l'ANPE

apur
ATERRI | PAYSAN | DURABLE

Lecture : Les taux de sortie du chômage ont été évalués dans chaque localité à l'aide d'estimations économétriques de modèles de Weibull à effets fixes locaux. La carte 1-A représente la distribution régionale des taux bruts de sortie du chômage. Les sorties ont lieu lorsqu'un motif de retour à l'emploi a été déclaré par le demandeur.

1-B. Taux nets



Source : estimation Solstice, CEE, à partir du fichier historique statistique de l'ANPE

apur
ATERRI | PAYSAN | DURABLE



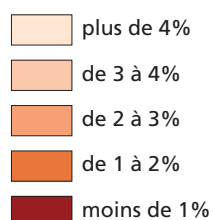
Lecture : Les taux de sortie du chômage ont été évalués dans chaque localité à l'aide d'estimations économétriques de modèles de Weibull à effets fixes locaux. Les sorties ont lieu lorsqu'un motif de retour à l'emploi a été déclaré par le demandeur. Dans la carte 1-B, les « taux nets » sont établis en calculant les taux de sortie du chômage que la localité aurait si ses demandeurs d'emploi avaient la même structure que celle de la région (en neutralisant les différences des caractéristiques individuelles).

1-C. Taux bruts moins taux nets

Taux de retour à l'emploi à 1 an des chômeurs ANPE

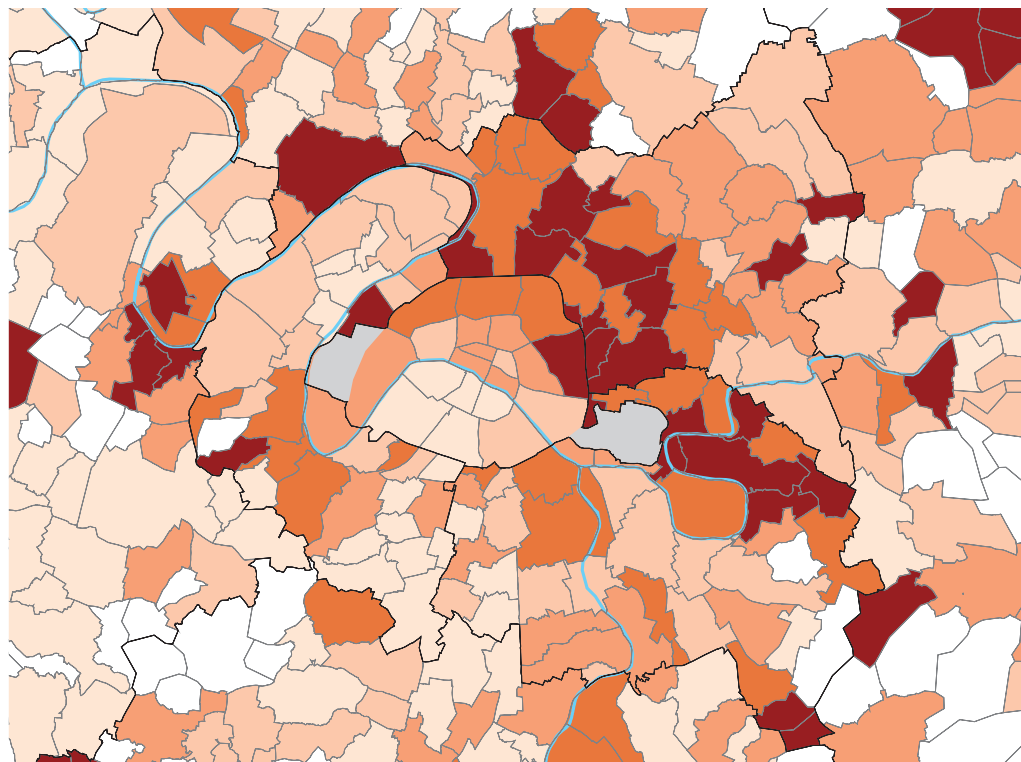
Impact de la composition de la population sur la reprise d'emploi

2005



Source : estimation Solstice, CEE, à partir du fichier historique statistique de l'ANPE

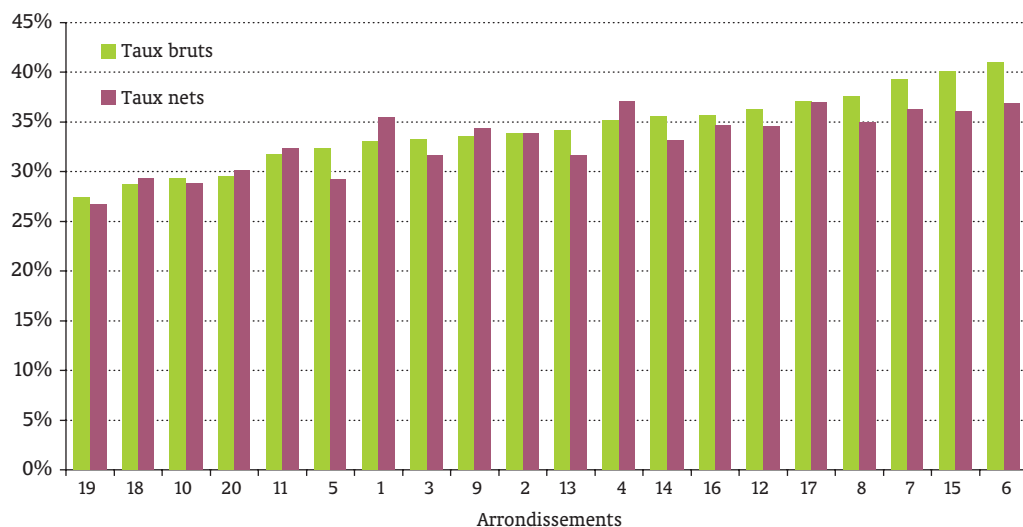
apur
ATLANTIQUE PAYS DE LA LOIRE



Lecture : Les taux de sortie du chômage ont été évalués dans chaque localité à l'aide d'estimations économétriques de modèles de Weibull à effets fixes locaux. Les sorties ont lieu lorsqu'un motif de retour à l'emploi a été déclaré par le demandeur. La carte 1-C correspond à la différence : taux brut – taux nets. Elle permet de vérifier si la composition de la main-d'œuvre est localement favorable ou défavorable au retour à l'emploi. Une différence positive signifie qu'elle est favorable.

Source : Estimations Solstice, CEE, à partir du fichier historique statistique de l'ANPE

Graphique 2. Taux de sortie du chômage dans les arrondissements parisiens avant et après contrôle par les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi



Lecture: Les taux de sortie du chômage ont été évalués dans chaque arrondissement à l'aide d'estimations économétriques de modèles de Weibull à effets fixes locaux. Les sorties ont lieu lorsqu'un motif de retour à l'emploi a été déclaré par le demandeur. Les « taux nets » sont établis en calculant les taux de sortie du chômage que l'arrondissement aurait si ses demandeurs d'emploi avaient la même structure que celle de l'Ile-de-France (en neutralisant les différences des caractéristiques individuelles).

Source : Estimations Solstice, CEE, à partir du fichier historique statistique de l'ANPE.

Dès lors que l'on tient compte de ces effets de composition, les différences entre arrondissements ont tendance à s'atténuer. On constate sur le graphique 2 que la prise en compte des caractéristiques individuelles des chômeurs réduit la dispersion des taux de sortie par arrondissement. En d'autres termes, il y a bien plus de différences entre les arrondissements selon les taux bruts de sortie du chômage que selon les taux nets. Les arrondissements les plus exposés à une durée élevée de chômage (19^e, 18^e, 10^e et 20^e arrondissement de Paris) sont parmi les moins avantagés par la composition des demandeurs d'emplois. Ceux d'où l'on sort le plus vite du chômage (6^e, 15^e, 7^e et 8^e arrondissements de Paris), sont les plus avantagés par leur composition sociodémographiques. Les différences d'exposition au chômage des arrondissements parisiens s'expliquent donc en grande partie par les différences de composition des demandeurs d'emploi entre ces arrondissements.

Sortir du RMI à Paris : une comparaison au niveau des IRIS

Dans la deuxième partie de cette étude, on s'intéresse plus spécifiquement aux allocataires du RMI. On cherche à voir si l'on peut retrouver certains des constats précédents et en faire émerger de nouveaux. Pour cela on mobilise une nouvelle source statistique, les fichiers de gestion du RMI qui sont ceux de la CAF de Paris. On suit jusqu'au 31 mars 2006 l'ensemble des inscrits au RMI en décembre 2004, soit pendant 15 mois. Les codes IRIS sont renseignés dans le premier fichier, au 31 décembre 2004 mais pas après. Par rapport à Duguet et al. [2007], on ne peut donc pas apparier deux fichiers de stock consécutifs des allocataires du RMI car une partie des allocataires n'aurait pas d'identifiant IRIS. On peut donc penser que les allocataires de courte durée sont sous représentés dans les fichiers. On utilise ensuite les fichiers de stocks trimestriels (BENETRIM) pour suivre la cohorte de Rmistes présentes au 31 décembre 2004 jusqu'à la fin mars 2006. On repère alors les sorties vers l'emploi par le passage par le dispositif d'intéressement des allocataires. On s'intéresse au taux de passage par l'intéressement des allocataires 12 mois après le 31 décembre 2004.



Le dispositif d'intéressement

Le mécanisme d'intéressement a pour but d'inciter les bénéficiaires du RMI au retour à l'emploi. L'objectif est de corriger le caractère différentiel de l'allocation qui implique un taux d'imposition marginal de 100 % sur les revenus du ménage excédant le plafond et en particulier les revenus d'activité. En l'absence de ce mécanisme correcteur, le gain financier pour un allocataire du RMI qui reprend un emploi peut se révéler très faible, voire négatif.

Ce mécanisme a fait l'objet de nombreuses réformes depuis la création du RMI en 1988. Jusqu'en 1998, le cumul du RMI et des revenus de l'emploi était partiel pendant 750 heures travaillées, soit un peu plus de 19 semaines ou 4 mois et demi à temps plein, qui suivaient le début de l'activité : le montant de l'allocation n'était réduit que de 50 % du revenu perçu au lieu de 100 %. Au-delà de ces 750 heures, il n'y avait plus de cumul, la totalité du revenu du travail venant en déduction de l'allocation du RMI. Ces règles ont été modifiées par la loi d'orientation du 29 juillet 1998 puis par le décret du 16 novembre 2001 relatif aux modalités de cumul de certains minima sociaux avec des revenus d'activités et enfin par la loi du 23 mars 2006 relative au retour à l'emploi. Désormais, durant une première période de trois mois, le bénéficiaire cumule intégralement l'allocation RMI et son revenu d'activité. Puis, pendant les neuf mois suivants, l'allocataire bénéficie soit d'un intéressement proportionnel (reprises d'emploi de moins de 78 heures), soit d'une prime forfaitaire (reprises d'emploi de 78 heures ou plus).

Les fichiers FILEAS et BENETRIM permettent de distinguer quatre types d'intéressement : intéressement de cas général, contrats aidés (Contrats Emploi Solidarité, et Contrats d'Avenir), intéressement lié à une création d'entreprise et prolongement de la phase d'intéressement suite à une décision préfectorale. Par définition ce dernier type d'intéressement est situé hors du champ de notre étude.

Pour mesurer les effets locaux à un niveau très fin et « toutes choses égales par ailleurs », on a dans un premier temps recours à des modèles logit multinomiaux qui permettent de modéliser les choix individuels entre de multiples alternatives. Celles-ci sont ici au nombre de trois : sortir du RMI par l'intéressement avant 12 mois, sortir du RMI par un autre moyen avant 12 mois (dont attrition), ne pas sortir du RMI. Pratiquement, lorsqu'on mesure les disparités de sortie du RMI entre les IRIS, celles-ci peuvent résulter de plusieurs facteurs :

- les disparités de composition de la population, dont on a une mesure imprécise au travers des caractéristiques de la population observées dans les fichiers de la CAF : âge, ancienneté au RMI, composition du foyer allocataire, mode d'occupation du logement...
- les effets purement locaux : c'est-à-dire les disparités de sortie du RMI nets des effets de population. Ces disparités peuvent être dues à des différences de rendement des caractéristiques de la population entre les quartiers : on peut par exemple supposer que l'effet du mode d'occupation du logement est différencié selon la localisation de celui-ci. Elles peuvent aussi être attribuées à des effets propres aux IRIS.

Les différences sont fortes entre les quartiers parisiens...

La part élevée d'allocataires du RMI à Paris peut être liée à un taux d'entrée élevé en RMI ou à taux de sortie faible. Selon l'étude d'Aldeghi et Simon [2002], qui observent entrées et sorties du RMI à Paris, les entrées ne sont guère en cause. La capitale est plus répulsive qu'attractive pour les allocataires du RMI. C'est donc plutôt du côté des sorties qu'il faut rechercher l'origine du nombre élevé d'allocataires du RMI parisiens.

Effectivement, les chances de sortir du RMI sont globalement faibles à Paris. Selon les estimations réalisées par Duguet et alii [2007], elles sont à peine supérieures à celles de la ville de Marseille ou de la région Ile-de-France. Elles sont surtout beaucoup plus faibles que celles de la moyenne métropolitaine française ou celles de la ville de Lyon. Lorsque l'on prend en compte les caractéristiques des allocataires, en raisonnant avec des taux nets plutôt que des taux bruts, la position relative de Paris s'améliore légèrement. La composition des allocataires paraît donc un peu favorable et n'est par conséquent pas susceptible d'expliquer les mauvaises performances de Paris en matière de sortie du RMI.

L'effet de composition légèrement favorable de la population parisienne au RMI est le résultat de plusieurs effets qui se compensent. Les allocataires du RMI à Paris sont un peu plus âgés que ceux de la France métropolitaine et sont plus souvent des célibataires, ce qui réduit les chances d'entrée en intéressement relativement à d'autres départements. Mais cet effet de composition défavorable est compensé par le faible nombre d'enfant, une moindre ancienneté d'inscription au RMI, en moyenne, et des revenus un peu plus élevés, ce qui joue positivement sur les entrées en intéressement. La part des personnes isolées sans enfant est particulièrement élevée à Paris où un allocataire sur deux est un homme seul (50,2 %) et un sur quatre une femme seule (25,8 %) : 76 % des allocataires parisiens sont des isolés sans enfants, contre 65 % en Ile-de-France et 58 % en moyenne en France métropolitaine (MIPES [2007] et Anguis [2007]).

Pour autant, il existe des différences très importantes dans les chances de retour à l'emploi via l'intéressement à l'intérieur de Paris. La dispersion apparaît très grande entre l'ensemble des quartiers découpés selon les codes IRIS (carte 2-A). Partout à Paris, des quartiers favorables au retour à l'emploi côtoient des quartiers très défavorables. Le taux médian d'entrée en intéressement est de 13,5 % au bout de douze mois. Dans les 10 % des quartiers les plus défavorables, il est seulement de moins de 7,7 %. Dans les 10 % de quartiers les plus favorables, il dépasse 22,6 %.

Cette dispersion reste élevée lorsque l'on contrôle par les caractéristiques des allocataires (carte 2-B). Quelle que soit la mesure statistique de la dispersion, l'indicateur retenu ne diminue que faiblement après contrôle par les caractéristiques individuelles des allocataires. Ce n'est donc pas la structure par âge, par sexe, par type de ménage ou même selon les revenus, qui peut expliquer la dispersion des taux de sortie du RMI à Paris.

Carte 2. Taux locaux d'entrée en intéressement

2-A. Taux bruts



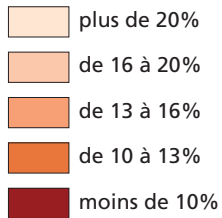
Lecture : Les taux d'entrée en intéressement ont été évalués au niveau de chaque IRIS à l'aide d'estimations économétriques de modèles Logit multinomiaux à effets fixes locaux. La carte 2-A représente la distribution locale des taux bruts d'entrée en intéressement.

2-B. Taux nets

Taux de retour à l'emploi des allocataires du RMI

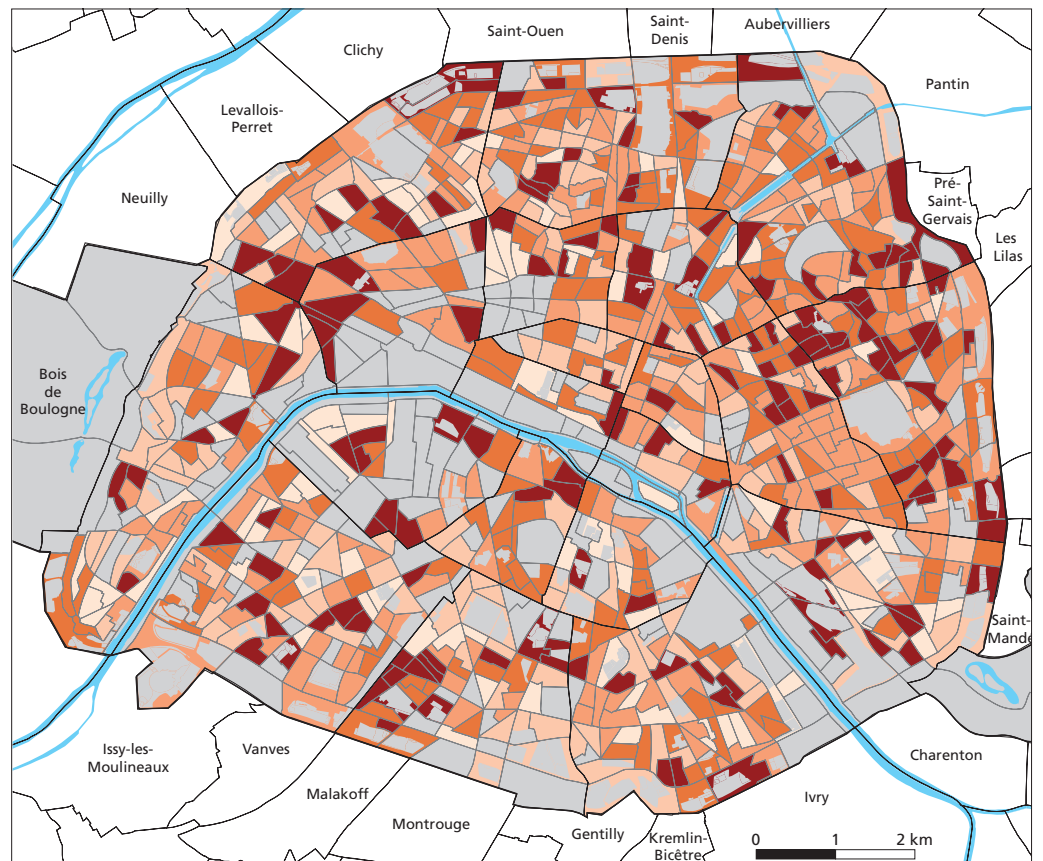
Entrée en intéressement corrigé des effets de composition
Paris - 2005

Taux net



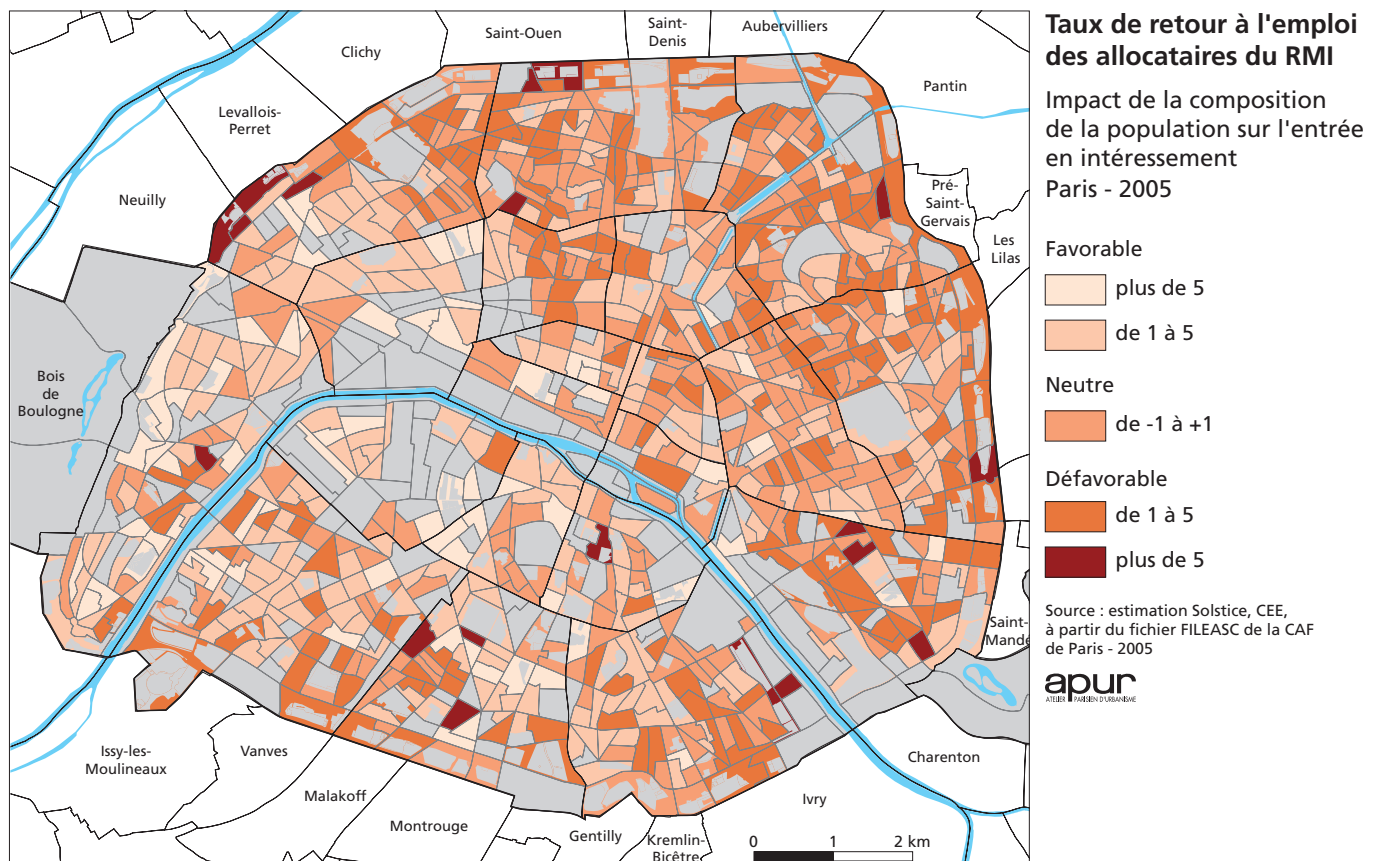
Source : estimation Solstice, CEE,
à partir du fichier FILEASC de la CAF
de Paris - 2005

apur
ATRIE | PARCEN D'URBANISME



Lecture : Les taux d'entrée en intéressement ont été évalués au niveau de chaque IRIS à l'aide d'estimations économétriques de modèles Logit multinomiaux à effets fixes locaux. Dans la carte 2-B, les « taux nets » sont établis en calculant les taux d'entrée en intéressement que la localité aurait si ses demandeurs d'emploi avaient la même structure que celle de la ville de Paris (en neutralisant les différences des caractéristiques individuelles).

2-C. Taux bruts moins taux nets



Lecture : Les taux d'entrée en intéressement ont été évalués au niveau de chaque IRIS à l'aide d'estimations économétriques de modèles Logit multinomiaux à effets fixes locaux. La carte 2-C correspond à la différence : taux brut – taux nets. Elle permet de vérifier si la composition de la main-d'œuvre est localement favorable ou défavorable au retour à l'emploi. Une différence positive signifie qu'elle est favorable.

... mais elles sont faibles entre les arrondissements de Paris

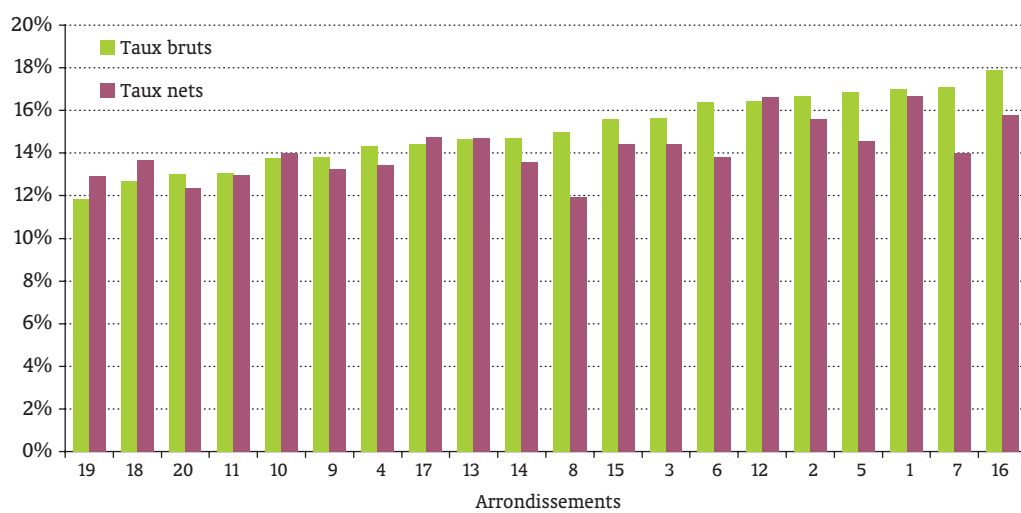
Si l'on observe globalement la carte des taux bruts, on retrouve l'opposition traditionnelle entre les arrondissements de l'est et de l'ouest de Paris (carte 2-A). A l'ouest, les taux d'entrée en intéressement dans les différentes IRIS sont globalement plus élevés qu'à l'est.

Mais si l'on observe la carte des taux nets, la différence entre arrondissements de l'ouest et de l'est est beaucoup moins nette (carte 2-B). Elle s'estompe lorsque l'on prend en compte un contrôle par les caractéristiques des allocataires. Cela peut être confirmé statistiquement. La plupart des disparités entre les arrondissements sont en fait des inégalités de structure de population. En revanche, les inégalités intra arrondissements semblent proportionnellement moins liées à la composition de la population. Il y a bien des effets de composition qui jouent dans la disposition spatiale des chances de sortir du RMI mais ces effets jouent pour l'essentiel entre les arrondissements et très peu au sein de ces arrondissements.

C'est ce qu'illustre le graphique 3, qui présente pour chaque arrondissement de Paris le taux brut d'entrée en intéressement au bout de 12 mois de RMI et le taux net, après contrôle des effets de composition. La différence entre taux nets et taux brut mesure l'effet de composition. Par exemple, la population moyenne du 7^e arrondissement est très éloignée en termes de caractéristiques observables de celle de la moyenne parisienne. Le même phénomène semble jouer dans le 6^e arrondissement qui est l'arrondissement qui compte la plus forte proportion de femmes isolées dans enfant et également une population de Rmistres très jeunes. A l'inverse, les arrondissements connaissant de très faibles taux de

sortie par l'intéressement, comme le 19^e et le 18^e, apparaissent pénalisés en termes de composition de leur population. En effet, ce sont les deux arrondissements qui présentent les anciennetés moyennes au Rmi les plus élevées, les plus fortes proportions de foyers allocataires en couple ou avec de nombreux enfants, ainsi que de fortes proportions d'allocataires bénéficiaires d'aides au logement logés dans le parc public. Enfin, des arrondissements comme le 10^e, 11^e, 12^e et le 13^e ont pratiquement les mêmes taux bruts et nets. C'est-à-dire qu'ils ne sont ni avantagés ni désavantagés par la structure observable de leurs populations. En pratique, leur structure de population Rmiste est très proche de celle de la moyenne parisienne.

Graphique 3. Taux d'entrée en intéressement dans les arrondissements parisiens avant et après contrôle par les caractéristiques individuelles des allocataires du RMI



Lecture : les arrondissements sont classés selon leurs taux bruts d'entrée en intéressement, calculés comme la moyenne pondérée des observations par IRIS. Les IRIS qui comprennent moins de 25 allocataires sont regroupés selon un principe de proximité ou enlevé de l'échantillon si le regroupement s'avère impossible (cf. annexe 1). Après regroupements, on dispose de 753 unités locales.

Au final, il n'y pas de différences dans les chances de sortir du RMI entre arrondissements. Ces différences s'expliquent entièrement par des effets de composition. C'est parce que les allocataires ont des caractéristiques différentes entre les arrondissements que les arrondissements présentent des chances de sortir du RMI différentes. A composition identique, on constate assez peu de différences.

Conclusions

Cette exploration sur les chances de sortir du chômage et du RMI à Paris débouche sur un ensemble de constats convergents pour les deux populations que sont les demandeurs d'emploi inscrit à l'ANPE et les allocataires du RMI. Tout d'abord, le niveau élevé du taux de chômage parisien ou du taux d'inscrits au RMI, indicateurs de stock, renvoie largement à la faiblesse du taux de retour à l'emploi des deux populations, indicateurs de flux.

Ensuite, il y a bien une nette différence entre la ville de Paris et les communes de la petite couronne ou celles des départements de la grande couronne. Les limites de la ville forment une barrière qui délimite deux niveaux différents dans les chances de sortir du chômage ou de quitter le RMI.

Enfin, au sein de la ville de Paris, il y a bien moins de différences entre arrondissements qu'on ne le pense parfois. Des écarts existent, mais ils s'expliquent presque complètement par des effets de composition. Une fois pris en compte les différences de composition des demandeurs d'emploi ou des allocataires du RMI, il n'y a plus de différences entre arrondissements.

Au total, le risque élevé d'exposition au chômage de longue durée est bien un phénomène spécifiquement parisien. Il concerne peu les communes limitrophes et touche de façon uniforme l'ensemble des arrondissements.

Bibliographie

- Aldeghi I. et Simon M-O [2002]. « Observatoire des entrées et sorties du RMI à Paris ». Collection des Rapports, CREDOC, n° R226 – Décembre.
- Anguis M. [2007]. « La population des allocataires du RMI : tendances d'évolution et disparités départementales ». Etudes et résultats, DREES, n° 568, avril.
- APUR [2007], « Les Chiffres du Logement Social à Paris en 2006 », Note de 4 pages, n° 26.
- Duguet E., Goujard A. et L'Horty Y. [2006]. « Retour à l'emploi : une question locale ? », Connaissance de l'Emploi, n° 31, juin.
- Duguet E., Goujard A. et L'Horty Y. [2007]. « Les disparités spatiales du retour à l'emploi : une analyse cartographique à partir de sources exhaustives », Document de travail du CEE, n° 85, avril.
- Duguet E., L'Horty Y. et Sari F. [2007]. « Sortir du chômage en Ile-de-France », Rapport de recherche pour la DARES-MAREG, août.
- Gobillon L. et Selod H. [2006]. « Ségrégation résidentielle, accessibilité aux emplois et chômage : le cas de l'Ile-de-France », Document de travail, n° 0605, INRA-LEA.
- Mission d'Information sur la Pauvreté et l'Exclusion Sociale en Ile-de-France (MIPES). [2007]. Recueil statistique relatif à la pauvreté et à la précarité en Ile-de-France au 31 décembre 2005, 88 pages.

Annexe 1.

Les traitements réalisés sur les fichiers CAF de Paris

Au 31/12/04, le code IRIS de résidence des demandeurs d'emploi est renseigné. On mobilise ensuite les fichiers trimestriels pour évaluer les chances de sortie vers l'emploi de ce stock de Rmistes.

En premier lieu le fichier est épuré des valeurs aberrantes ou non renseignées (code commune, iris, date de naissance, date d'entrée au RMI). Sont aussi exclus du champs de l'analyse :

- Les allocataires ayant un code commune (NUMCOMDO) non parisien ou codé absent.
- Les allocataires de moins de plus de 55 ans (strict) à la date du fichier.
- Les allocataires déjà dans une forme d'intéressement.
- Les allocataires ayant une caractéristique essentielle non renseignée : date de naissance, IRIS, inscription au RMI, sexe...

Le fichier initial compte 60 065 allocataires. Après traitement, 46 684 foyers allocataires sont sélectionnés. 22 % des foyers allocataires sont exclus de l'analyse dont 13 % par la seule condition d'âge. Le fichier ainsi constitué est apparié aux fichiers trimestriels permettant de suivre dans le temps la situation des allocataires. On différencie alors deux types de sortie par le dispositif d'intéressement et les autres sorties. Une deuxième sélection des allocataires par leurs IRIS de résidence est ensuite nécessitée par l'analyse spatiale.

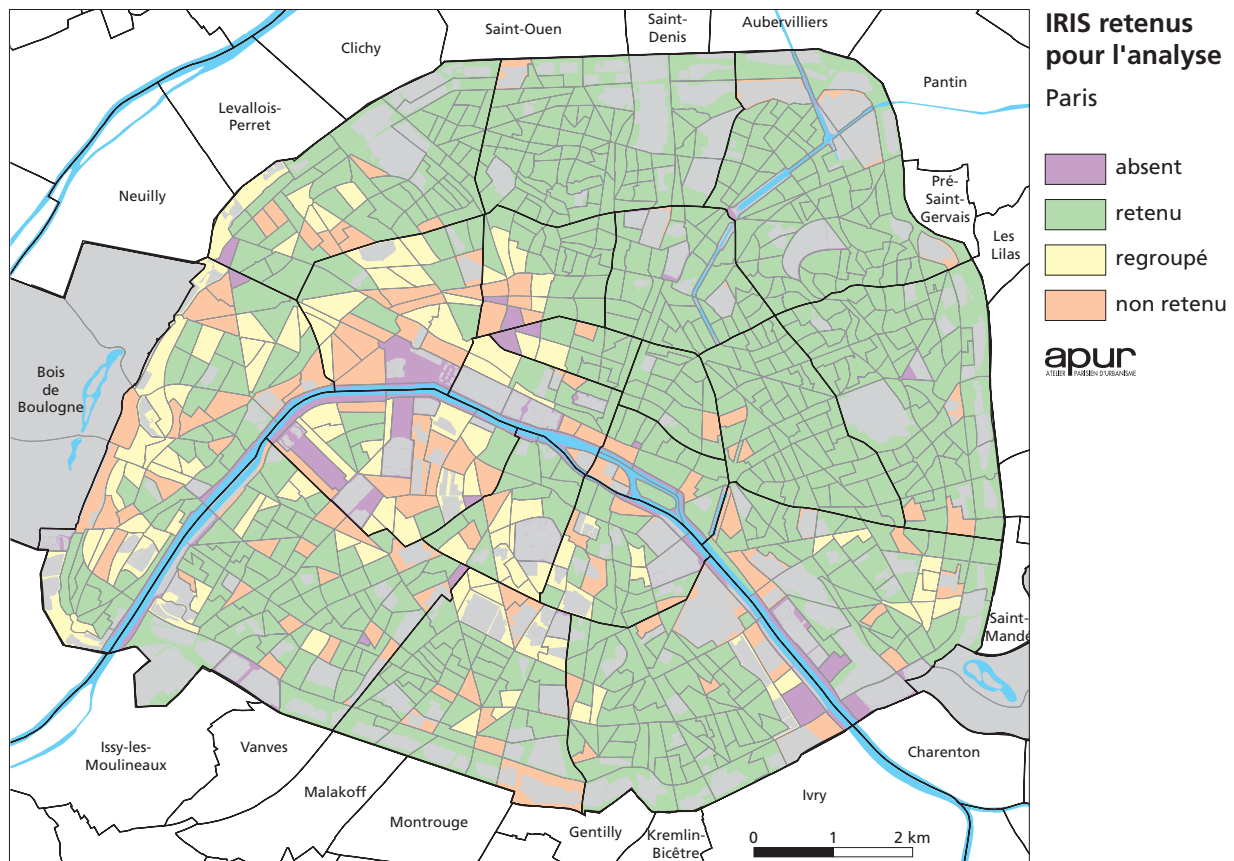
Les IRIS sont de petits agrégats d'îlots. A Paris, on compte 930 IRIS (cf. carte A). Les chances de sortie du RMI pour les allocataires au niveau de ces IRIS sont supposées dépendre à la fois de leurs caractéristiques observables (age, etc.) et d'un effet propre à leur localisation, l'effet IRIS.

Les rendements ou effets des variables observées peuvent varier selon les territoires. On a donc supposé que ces rendements étaient homogènes au sein d'un ensemble de regroupements de quartiers parisiens. Les quartiers correspondent à l'échelon administratif le plus fin de Paris et sont formés de regroupements d'IRIS. Chaque arrondissement parisien est subdivisé en quatre quartiers. Ce découpage date pour les arrondissements centraux de la révolution française, tandis que pour les arrondissements périphériques il a été arrêté à leur rattachement à la commune de Paris en 1860. Le plus souvent, ce découpage correspond à un découpage physique de l'espace, comme par exemple celui du métro aérien. Lorsque ces quartiers représentaient des échelles trop fines, en particulier pour les arrondissements centraux, l'échelle de l'arrondissement a été conservée. Paris a ainsi été subdivisé en 41 quartiers.

Au sein de chacun de ces quartiers, on a distingué des effets IRIS différents lorsque le nombre d'allocataires par IRIS excédait le nombre de 25. En dessous de ce seuil, on a effectué des regroupements d'IRIS afin de ne pas écarter trop d'observations dans les arrondissements dont la densité de Rmistes est plus faible. Pour ces regroupements, il n'existe pas d'échelle intermédiaire de référence entre les IRIS et les quartiers, un découpage propre a donc été constitué selon un principe de proximité géogra-



Carte B – Regroupements d'IRIS



● 1. Extrait du plan d'aménagement et de développement durable de Paris (P.A.D.D.)

II. Promouvoir le rayonnement de Paris et stimuler la création d'emplois pour tous.

Au cœur d'une des plus importantes agglomérations du monde, Paris dispose incontestablement de tous les atouts d'une grande métropole internationale, attirant nombre d'investisseurs, de visiteurs, d'artistes, d'étudiants et de chercheurs étrangers. Paris, moteur de l'économie francilienne, entend valoriser ces atouts pour stimuler la création d'emplois.

Accroître la compétitivité économique et créer des emplois suppose notamment l'émergence de nouveaux pôles économiques et de recherche, favorisant les synergies dans tous les domaines de la création. Il convient également de développer un tourisme – composante majeure de l'économie parisienne – respectueux de l'environnement qui soit à la fois source d'enrichissement culturel et générateur d'emplois.

A. Rééquilibrer l'emploi sur le territoire parisien et créer de nouveaux pôles économiques

Le développement économique des territoires du Nord et de l'Est parisien est une priorité, qui s'inscrit plus largement dans l'objectif de rééquilibrage de l'emploi au niveau régional. Le développement de l'activité dans ces quartiers doit être accompagné d'un effort accru en termes de diversification des emplois, de formation et d'insertion par l'économique.

De nouveaux sites d'accueil, de nouveaux pôles, seront aménagés sur les grandes réserves foncières de la Capitale. Ils accueilleront à terme une offre nouvelle de locaux, susceptible de répondre aux besoins des PME, des professions indépendantes, des activités de recherche et des grandes entreprises. Ce mouvement, inauguré à Paris Rive Gauche, dans le cadre du nouveau programme de la zone d'aménagement concertée approuvé en septembre 2003, sera poursuivi sur des territoires spécifiques (Portes de Paris, quartiers des gares...) et amplifié sur de nouveaux secteurs, en particulier dans le Nord-Est, en liaison avec les projets des communes limitrophes de Saint-Denis et d'Aubervilliers. Ces pôles de développement feront l'objet d'un aménagement de qualité défini dans le cadre d'un large débat public. Les principaux objectifs poursuivis et les principes qui prévalent, notamment pour la création d'emplois, sont définis dans le PLU par les « orientations d'aménagement localisées ».

B. Adapter les règles d'utilisation du sol aux réalités économiques et aux besoins de création d'emplois

Sur l'ensemble du territoire parisien, la modernisation du parc de bureaux et le renouvellement d'une offre de locaux en pied d'immeuble sont encouragés.

Le PLU propose un traitement plus équitable des quartiers parisiens en incitant à une plus grande mixité des fonctions urbaines, condition d'une réelle mixité sociale. Sur la majeure partie du territoire parisien intra-muros, à laquelle s'appliquent les dispositions réglementaires de la « Zone Urbaine Générale », il est fait usage des coefficients d'occupation du sol (COS) pour maîtriser la mixité des fonctions. Sont ainsi distingués :

- Un secteur situé au Nord, à l'Est et au Sud, où la volonté de mixité des fonctions se traduit par un traitement identique de l'habitat et de l'emploi. Ce secteur comporte un sous-secteur plus favorable à l'emploi comprenant des quartiers où le taux de chômage est très important, ainsi que les abords de certaines gares, de faisceaux ferrés ou de voies à grande circulation, territoires dans lesquels le bruit ou la pollution rendent la présence d'habitations difficile.
- Un secteur de protection de l'habitation, à l'Ouest et au centre, où la modernisation des immeubles accueillant déjà des emplois est néanmoins possible.

Les grands services urbains, qui regroupent notamment les installations liées aux transports ou à la logistique (voies ferrées, hangars...), les installations portuaires et les grands hôpitaux, bénéficient,

quant à eux, d'une inscription dans une zone spécifique dite « Grands Services Urbains » (GSU). Cette innovation garantit le maintien dans Paris de fonctions vitales et renforce ainsi l'intérêt d'une implantation à Paris pour nombre d'entreprises.

Les pratiques professionnelles ont évolué dans tous les secteurs de l'économie : l'artisanat, le commerce, la petite industrie intègrent désormais un volet tertiaire important (comptabilité, marketing, gestion des flux et des stocks...); ou à l'inverse, des activités à forte valeur ajoutée intègrent des étapes de fabrication ou de petite production qui doivent être situées à proximité immédiate de la fonction de conception. Les conséquences de ces évolutions sont majeures. Les activités exercées dans les locaux désignés sous le terme de « bureaux » relèvent de logiques économiques diverses. Il est donc important de ne pas freiner leur développement, notamment dans les quartiers existants. Les dispositions du Plan Local d'Urbanisme sont adaptées à cet objectif.

Toutefois, dans certains sites de Paris, la création de bureaux pourrait porter préjudice à d'autres activités économiques dont la protection est nécessaire car la nature des emplois et les savoir-faire concernés sont précieux. Aussi, des garde-fous sont-ils prévus dans le règlement du PLU : préservation de l'artisanat et de la fonction commerciale dans certains sites : Grands Magasins, rues commerçantes, cités artisanales... Par ailleurs, les secteurs des faubourgs ont des caractéristiques de mixité habitat-emploi tout à fait particulières à Paris qu'il faudra à la fois préserver et promouvoir.

Enfin, des gisements d'emplois résident aujourd'hui dans des catégories d'activités pour lesquelles l'offre de locaux doit être volontairement soutenue. Il convient ainsi de favoriser le développement de sociétés de services aux entreprises (nettoyage, gardiennage...) ou de services à la personne (entre autres, personnes âgées, personnes à mobilité réduite...), ou encore le développement d'une nouvelle catégorie d'entrepreneurs appelés « professionnels autonomes ou indépendants » : formateurs, consultants, informaticiens, journalistes, photographes, graphistes, professions libérales..., travaillant sous des statuts très divers (travailleurs indépendants, travailleurs à domicile, contrats intermittents, salariés « portés »...).

Toutes ces activités requièrent des niveaux de qualification et de diplôme très divers. Leur implantation dans la Capitale contribuera à faire baisser la courbe du chômage et à offrir un niveau de services dont les entreprises et les Parisiens ont besoin. Les surfaces dédiées à l'emploi dans les territoires de projet devront répondre à l'ensemble de ces besoins diversifiés (services publics, petites et moyennes entreprises, bureaux, services et hôtels industriels non polluants, etc.)

C. Favoriser les secteurs économiques les plus innovants

Deux phénomènes majeurs ont affecté l'emploi des Parisiens au cours de la période 1990-2000 : la forte augmentation du chômage et le fait que les Parisiens aillent, de plus en plus nombreux, travailler hors de la Capitale. L'activité parisienne est néanmoins largement soutenue par des secteurs qui concentrent à Paris compétences et talents.

L'attractivité de la Capitale repose, notamment, sur le fort potentiel en matière de recherche, publique et privée, et d'innovation, en particulier dans le domaine des biotechnologies et des nanotechnologies, dont le développement est étroitement lié au réseau exceptionnel des hôpitaux publics parisiens.

Alors que les emplois liés aux activités du « monde des affaires » se sont, en tendance, déplacés vers les communes proches de l'Ouest parisien, les activités de « matière grise », qui regroupent les activités intellectuelles et de recherche publiques et privée, et la création, au sens large, demeurent une spécificité marquée de la Capitale.

Elles fournissent aux entreprises un réservoir de productivité et un potentiel de croissance. L'effet d'entraînement sur l'ensemble de l'économie est considérable et devrait croître au cours des prochaines années.

Affirmer cette position de leadership au plan français, et, pour certains domaines, au niveau mondial, est une orientation forte du PLU.

Aussi, le développement de ce secteur doit-il être accompagné par une offre immobilière qui prendra en compte les spécificités de ces activités.

Par ailleurs, la Ville de Paris amplifie son effort pour renforcer son offre en matière d'immobilier d'entreprise d'initiative municipale en créant de nouvelles pépinières d'entreprises, des incubateurs et des hôtels d'activités. Les règles d'urbanisme sont adaptées; ces établissements bénéficient du statut de « destination privilégiée » qui leur permet de disposer de la totalité des droits à construire disponibles sur leur terrain d'assiette.

Enfin, les technologies de l'information et de la communication offrent plus que jamais aux citoyens les possibilités d'un accès illimité à l'information, à la culture et à de nouvelles pratiques sociales.



Paris entend également favoriser l'implantation et la création d'entreprises à haute valeur ajoutée par son soutien au développement du très haut débit sur l'ensemble de son territoire, indispensable à tous les secteurs économiques.

D. S'appuyer sur les points forts de l'économie parisienne

1. Permettre le développement de l'enseignement supérieur et de la recherche

Les objectifs contenus dans le plan de développement de l'enseignement supérieur et de la recherche (plan U3M), signé en octobre 2000, doivent être poursuivis : un vaste programme de développement et de remise à niveau des 8 universités parisiennes et de nombreux centres universitaires (INALCO, pôle « langues et civilisations », Ecoles d'architecture) sera mis en oeuvre.

Dans le 13^e arrondissement, dans le nouveau quartier Masséna-Tolbiac de Paris Rive Gauche, l'université Paris VII- Denis Diderot s'installera sur plusieurs localisations au côté de l'école d'architecture « Paris-Val de Seine » et d'un pôle « langues et civilisations ».

Ces implantations se feront notamment dans d'anciens bâtiments industriels qui seront réhabilités et reconvertis. L'objectif est de réaliser un nouveau pôle universitaire ouvert sur son quartier.

Le départ de Paris VII, pour le 13^e arrondissement, doit permettre d'accélérer la mise en sécurité et le réaménagement de Jussieu.

Concernant la Sorbonne, le départ des services du Rectorat permettra le desserrement des activités existantes, la modernisation des espaces de formation et de recherche dédiés aux universités, le développement des capacités d'accueil des bibliothèques ainsi que l'adaptation des installations aux exigences spécifiques des technologies de l'information et de la communication. Sa rénovation contribuera à affirmer la place de cet édifice comme espace de communication et de valorisation de l'image des universités parisiennes.

Ces dispositions seront, le cas échéant, adaptées en fonction de l'évolution des besoins de l'enseignement supérieur.

Par ailleurs, le développement de bibliothèques universitaires et la création de logements sociaux adaptés visent à l'amélioration de la vie étudiante.

Pour accompagner les actions en faveur du développement des activités innovantes et pour diversifier l'offre de formation et de recherche, les installations universitaires seront mieux réparties sur le territoire parisien, notamment dans les quartiers en cours de requalification urbaine.

Le pôle universitaire du 18^e arrondissement (Pajol, Clignancourt) sera notamment renforcé en synergie avec les universités implantées dans la Plaine Saint-Denis.

2. Inscrire la création contemporaine et l'innovation au coeur du projet parisien

Paris est un centre culturel mondialement reconnu. Aussi convient-il de multiplier les initiatives en faveur d'une diffusion artistique de haut niveau en soutenant la création contemporaine dans tous les domaines du champ culturel.

Les actions que la Ville déploie dans ce secteur convergent pour renforcer le rayonnement de la Capitale et mieux répondre aux aspirations

diverses des Parisiens. Il en est ainsi des projets qui concernent les grandes institutions municipales, complémentaires des grandes institutions culturelles de l'État. Leur influence au plan régional et, à bien des égards, national ou international doit se développer. Dans le même temps, elles doivent être davantage au service des publics locaux en élargissant leur vocation de lieu de culture et de vie pour tous.

3. Favoriser de nouvelles formes de tourisme

Paris et la région Ile-de-France accueillent chaque année un nombre croissant de visiteurs et constituent une des premières destinations touristiques au monde. L'enjeu économique est d'autant plus considérable que ce secteur constitue le gisement d'emplois à Paris le plus important, notamment pour des personnes peu diplômées.

Maintenir un haut niveau d'activité de ce secteur nécessite d'améliorer les conditions d'accueil des touristes. A cet effet, il convient :

- de renforcer les dispositifs d'hébergement chez l'habitant afin de mieux concilier, dans certains quartiers, la vie des Parisiens et la satisfaction des touristes ;
- de développer l'accessibilité des sites touristiques et culturels, de la voirie ainsi que les transports

en commun pour les touristes handicapés ;

- d'équiper la voirie d'une signalétique touristique directionnelle piétonne ;
- de développer le tourisme social grâce à la création de nouveaux équipements spécialisés dans l'hébergement et l'accueil des jeunes ;
- de développer l'information par la création de nouveaux « offices du tourisme » dans les quartiers les plus fréquentés et, en particulier, dans les gares ;
- de mieux organiser les déplacements touristiques pour limiter la circulation des autocars et promouvoir l'usage de la Seine par la mise en place de navettes fluviales ;
- d'étendre la limitation ou l'interdiction du stationnement des cars aux abords des sites touristiques, en ménageant toutefois des zones d'arrêt pour la dépose et la reprise des passagers.

A terme, l'interdiction de circulation des autocars dans de larges quartiers pourra être envisagée. La création de parkings pour autocars sera favorisée dans l'agglomération parisienne, dans le cadre d'un partenariat avec les communes concernées et la région Ile-de-France et, pour Paris, en concertation avec les arrondissements.

Enfin l'organisation de l'accueil de la Tour Eiffel, monument emblématique de Paris, devra faire l'objet d'un programme de modernisation.

Le tourisme d'affaires doit, par ailleurs, être conforté. Paris est la première destination mondiale du tourisme d'affaires devant Bruxelles et Londres. Paris est aussi la Capitale mondiale des congrès internationaux. Dans ce domaine, elle doit également renforcer son attractivité, en liaison avec la Région, pour conserver son rang.

A cet effet, l'évolution des installations destinées à l'accueil des salons, des congrès et des expositions sera encouragée avec un double objectif : offrir un meilleur accueil des visiteurs ; mieux les insérer dans leur quartier en réduisant les nuisances créées par les contraintes logistiques d'approvisionnement (montage et démontage des stands).

Cette logique doit inspirer la modernisation du parc des expositions de la Porte de Versailles dont l'intérêt stratégique est conforté. Le parc des expositions doit pouvoir s'adapter aux nouvelles exigences des grandes manifestations. Des capacités d'accueil hôtelier ou d'entreprises, notamment, doivent, à cet effet, être rendues possibles.

La situation du parc des expositions sur les territoires de Paris, Vanves et Issy-les-Moulineaux impose, en toute hypothèse, une évolution des conditions de son fonctionnement afin que ces dernières puissent aussi bénéficier des avantages liés à la présence de cet équipement.

E. Promouvoir une politique ambitieuse pour les grands équipements publics.

La création et la mise en valeur de grands équipements à Paris sont nécessaires pour offrir un niveau de service conforme à son rôle de ville Capitale.

Cette politique ambitieuse pourra s'appuyer sur des partenariats avec les principaux acteurs concernés, aux premiers rangs desquels l'État et la Région.

Les grands équipements trouveront place, en priorité, dans les secteurs de développement et près des pôles d'échanges de transports en commun. Leur rayonnement résultera de la qualité des services offerts et des manifestations qui y prendront place. L'architecture des bâtiments devra naturellement y contribuer en veillant à leur bonne insertion urbaine. Ces grands équipements pourront être l'occasion d'une réflexion plus large destinée à redynamiser les quartiers environnants. Ils devront alors offrir des services diversifiés, susceptibles de répondre également à des demandes plus locales. Le réaménagement du quartier des Halles, principal lieu de convergence des transports en commun d'Ile-de-France et qui propose une concentration exceptionnelle de services ouverts au public, contribuera ainsi à asseoir le rayonnement de Paris dans le respect de la vie des quartiers riverains. Cette volonté est d'ores et déjà mise en oeuvre dans des projets tels que le 104, rue d'Aubervilliers, la Gaité Lyrique, la piscine sur la Seine, la patinoire Pailleron, la rénovation du Petit Palais ou celle du Musée d'Art Moderne de la Ville de Paris. Elle sera poursuivie par la création d'une grande salle de concert dans le Parc de la Villette.

F. Créer les conditions de l'accueil de grandes manifestations économiques, culturelles et sportives

Développer l'enseignement supérieur et la recherche, favoriser la création culturelle, l'innovation et de nouvelles formes de tourisme, promouvoir une politique ambitieuse pour de nouveaux grands équipements publics procèdent de la même ambition : accroître le rayonnement et l'attractivité de Paris et de sa région.



Dans la même perspective, créer les conditions favorables à l'accueil des grandes manifestations économiques, culturelles et sportives est une nécessité.

Au cœur de la dynamique régionale, les grands équipements de la capitale ouverts à cet usage, comme le parc des expositions de la Porte de Versailles déjà évoqué, doivent être modernisés pour répondre aux exigences qu'impose l'organisation de manifestations de grande ampleur. Dans un souci de développement durable et de « Haute Qualité Environnementale », la polyvalence de ces équipements sera recherchée afin qu'ils puissent être adaptés à l'accueil des événements les plus variés.

Utile pour répondre aux besoins et pour promouvoir le rayonnement de Paris, un tel engagement est aussi essentiel en termes d'emplois. Les retombées dans le secteur de l'économie touristique, notamment, sont potentiellement élevées. Par ailleurs, le secteur du spectacle et de l'événementiel constitue un gisement d'emplois dont il convient de favoriser la croissance pour lutter contre la précarisation des professionnels concernés.

● Catégorie des demandeurs d'emploi

Depuis juin 1995, l'ANPE utilise une grille composée de huit catégories dans lesquelles sont répartis les demandeurs d'emploi en fin de mois.

- **Catégorie 1** : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein.
- **Catégorie 2** : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un contrat à durée indéterminée, à temps partiel.
- **Catégorie 3** : personnes sans emploi immédiatement disponibles, à la recherche d'un contrat à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.
- **Catégorie 4** : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, à la recherche d'un contrat à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel.
- **Catégorie 5** : personnes en activité, à la recherche d'un autre emploi à durée indéterminée ou déterminée, à temps plein ou partiel.
- **Catégorie 6** : personnes sans emploi non immédiatement disponibles (exerçant une activité supérieure à 78 h par mois), à la recherche d'un contrat à durée indéterminée, à temps plein.
- **Catégorie 7** : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, à la recherche d'un contrat à durée indéterminée, à temps partiel.
- **Catégorie 8** : personnes sans emploi non immédiatement disponibles, à la recherche d'un contrat à durée déterminée, temporaire ou saisonnier.

● Taux de chômage (BIT)

Le taux de chômage au sens du Bureau international du travail (BIT) est la proportion du nombre de chômeurs au sens du BIT dans la population active au sens du BIT.

● Chômeurs au sens du Bureau International du Travail (BIT)

Les chômeurs au sens du BIT sont les personnes sans emploi, à la recherche effective d'un emploi et immédiatement disponibles. Ces données sont estimées mensuellement à l'aide d'un modèle économétrique, calé une fois par an sur les résultats de l'enquête emploi de l'INSEE.

● Population active occupée (BIT)

La population active occupée "au sens du BIT" comprend les personnes (âgées de 15 ans ou plus) ayant travaillé (ne serait-ce qu'une heure) au cours d'une semaine de référence, qu'elles soient salariées, à leur compte, employeurs ou aides dans l'entreprise ou l'exploitation familiale. Elle comprend aussi les personnes pourvues d'un emploi mais qui en sont temporairement absentes pour un motif tel qu'une maladie (moins d'un an), des congés payés, un congé de maternité, un conflit du travail, une formation, une intempérie,... Les militaires du contingent, les apprentis et les stagiaires rémunérés effectuant un travail font partie de la population active occupée.

● Chômage de longue durée

Le chômage de longue durée est celui dont la durée est supérieure ou égale à une année. On utilise également la notion de chômage de très longue durée (TLD), qui lui, est supérieur ou égal à deux années.

● Taux de couverture de l'ANPE

Le taux de couverture de l'ANPE est calculé comme le rapport du nombre d'offres d'emplois enregistrées (OEE) par l'ANPE sur les embauches effectives, ces dernières étant estimées au travers des Déclarations de Mouvements de Main-d'œuvre (DMMO) gérées par les Directions Régionales du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (DRTEFP).

● Déclarations de mouvements de main-d'œuvre (DMMO)

Ces déclarations concernent les établissements du secteur privé et du secteur public industriel ou commercial dont l'effectif est supérieur ou égal à 50 salariés. Au niveau régional, la part des remontées des DMMO est inégale selon les départements, la taille des établissements et varie d'un secteur à l'autre.

● Déclaration préalable à l'embauche (DPAE)

Effectuée dans le cadre de la déclaration unique d'embauche ou séparément, cette formalité mise en place depuis 1993 a pour objet de lutter contre le travail dissimulé (ou travail clandestin). C'est la raison pour laquelle l'employeur est tenu par cette démarche d'informer tous les organismes de protection sociale avant l'embauche effective afin d'éviter les faux « oublis ». La déclaration doit comporter un certain nombre de mentions : l'identification de l'entreprise, les nom et prénoms, la nationalité, la date et le lieu de naissance du futur salarié, son numéro de Sécurité sociale s'il en possède un, la date et l'heure de l'embauche.

La loi du 11 mars 1997 relative au renforcement de la lutte contre le travail illégal ouvre la possibilité aux salariés de questionner les agents habilités à contrôler l'entreprise. Il faut savoir que l'absence de déclaration préalable à l'embauche d'un salarié est constitutive de l'infraction de recours au travail dissimulé. En cas de rupture du contrat de travail, le salarié aura droit à ce titre à une indemnité forfaitaire de six mois de salaire, en application de l'article L. 324-11-1 du code du travail.

● Enquête besoins en main d'œuvre (BMO)

Cette enquête est réalisée chaque année par les institutions de l'Assurance chômage (UNEDIC) en collaboration avec le CREDOC (Centre de Recherche pour l'Etude et l'Observation des Conditions de Vie). Elle doit permettre d'anticiper les intentions d'embauche des établissements pour l'année à venir (créations ou remplacements). Les emplois à temps partiel ou saisonniers sont pris en compte dans cette enquête.

L'enquête 2007 est la sixième menée sur ce thème. Elle est exhaustive pour la troisième fois et concerne un total de 295 700 établissements affiliés à l'Assurance chômage en Ile-de-France. Le taux de retour pour cette année est de 21,8 %, en légère baisse par rapport aux années précédentes (25,9 % en 2005 et 24,6 % en 2006). Les résultats produits le sont au niveau du bassin d'emploi, au nombre de 20 en Ile-de-France.

● zone d'emploi

Une zone d'emploi est un espace géographique à l'intérieur duquel la plupart des actifs résident et travaillent. Effectué conjointement par l'Insee et les services statistiques du Ministère du Travail, le découpage en zones d'emploi constitue une partition du territoire adaptée aux études locales sur l'emploi et son environnement.

Les déplacements domicile-travail constituent la variable de base pour la détermination de ce zonage. Le découpage respecte nécessairement les limites régionales, et le plus souvent les limites cantonales (et donc a fortiori départementales). Il était recommandé de ne pas créer de zones réunissant moins de 25 000 actifs. Défini pour la France métropolitaine, il comporte actuellement 348 zones.



● Cœur d'agglomération/centre d'agglomération

La notion de cœur d'agglomération/centre d'agglomération utilisée dans cette étude correspond à l'ensemble formé par les départements de Paris et de la première couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne).

● Taux brut de retour à l'emploi

Indique le taux de retour à l'emploi d'une population donnée sur un territoire donné, selon les caractéristiques propres de la population résidente.

● Taux net de retour à l'emploi

Indique le taux de retour à l'emploi d'une population donnée sur un territoire donné une fois corrigés les effets de composition. Autrement dit, le taux net indique ce qu'aurait été les performances d'un territoire si sa population avaient eu les caractéristiques sociodémographiques moyennes de leur région (âge, sexe, nationalité, situation matrimoniale, nombre d'enfants, plus haut diplôme obtenu, handicap, type de contrat recherché, métier recherché, motif d'entrée en chômage, situation relativement au RMI). Le taux net met en évidence le rôle des caractéristiques des chômeurs dans les disparités locales entre territoires.



Les derniers chiffres sur le chômage parisien recensent 88 200 demandeurs d'emplois à la fin du mois de juin 2007, ce qui représente 8.3 % de la population active. Ce taux est en diminution régulière depuis décembre 2003 mais il reste supérieur aux taux régionaux (7.5 %) et nationaux (8.0 %) sur la même période. Les hommes demeurent les plus nombreux à la recherche d'un emploi à temps plein et de longue durée à Paris, en cœur d'agglomération et Ile-de-France (environ 53 %); toutefois, la féminisation de la demande d'emploi parisienne progresse plus vite que dans le reste de la région depuis 1999. Enfin, 75 % des chômeurs parisiens ont entre 25 et 49 ans et parmi eux, près de la moitié est titulaire d'au moins le BAC, la moyenne s'établissant autour des BAC + 2.

Mais derrière ces chiffres et les statistiques, que sait-on vraiment du demandeur d'emploi parisien ? Dans quel quartier de Paris habite-t-il ? A combien de temps est estimée sa durée de recherche d'emploi et ses chances d'en retrouver un ?

Un examen détaillé des fichiers de l'ANPE en date du 15 juin 2006 a permis d'établir une spectrographie à un instant donné du chômeur parisien. En particulier, l'analyse des surreprésentations de certaines catégories de demandeurs par quartiers (approche factorielle) mesure la configuration et les impacts spatiaux du chômage. Elle fait apparaître, à l'image des marchés de l'emploi, des territoires (au Centre à l'Ouest) où les chômeurs diplômés sont surreprésentés, et des territoires (au Sud notamment) où l'on observe une dominante de chômeurs de longue durée.

Dans une perspective plus large, l'analyse des caractéristiques et de l'évolution de l'offre et de la demande d'emploi à Paris, dans le cœur de l'agglomération et en région Ile-de-France depuis 1999, éclaire sur le fonctionnement des marchés de l'emploi parisien et francilien. En particulier, on observe une inadéquation chronique entre offre et demande d'emploi, au bénéfice de l'une ou de l'autre, depuis 1999. Ainsi, en 2006, l'offre d'emploi enregistrée à Paris et en Petite couronne est supérieure à la demande ; alors que la situation est inversée, à la même date, pour la région Ile-de-France.

46. Enquête menée aux mois d'avril, mai et juin 2007 portant sur trois métiers cibles considérés par l'ANPE comme étant « en tension » sur le marché du travail parisien en 2006 : agents d'accueil, agents d'entretien et cadres informatiques.

Comment interpréter ces écarts ? Une offre d'emploi excédentaire enregistrée par l'ANPE pour certains secteurs, ou métiers, est-elle le signe de « tensions », pour ces mêmes métiers, sur le marché du travail ? Les entreprises concernées sont-elles réellement confrontées à des difficultés de recrutement ?

47. Cette volatilité de la main d'œuvre résulte de nombreux facteurs : le métier exercé est considéré comme transitoire et non vocationnel (agent d'accueil), l'image attachée aux fonctions exercées est négative (agent d'entretien), l'attractivité statutaire et financière du métier est faible (agents d'accueil, agent d'entretien), les contraintes horaires sont importantes (agent d'entretien).

L'enquête menée auprès de responsables ANPE locaux, ainsi que d'entreprises dont le métier apparaît statistiquement en tension sur le marché du travail parisien en 2006⁴⁶, montre que certains de ces métiers ne sont pas systématiquement confrontés à une « difficulté » de recrutement.

48. Selon les secteurs d'activités, le taux de couverture des embauches par les offres ANPE varie entre 4 % et 70 %, la part de marché de l'ANPE étant plus importante pour les offres proposant des CDI et dont l'entreprise émettrice possède plus de 50 salariés.

En effet, certains métiers (agents d'entretien, agents d'accueil) gèrent leur main d'œuvre « en flux tendus », c'est-à-dire que les entreprises du secteur pratiquent une recherche active et constante de nouveaux candidats pour occuper des postes de courte durée, aux horaires parfois décalés, et souvent à temps partiel. Ces métiers, qui ne demandent souvent pas de formation initiale particulière, trouvent des candidats ; mais ils n'arrivent pas à les garder en poste⁴⁷. Dans d'autres cas, la « tension » observée est de nature plus cyclique, à l'exemple de métiers dont les besoins en main d'œuvre sont tributaires des aléas de la croissance économique (cadres informatiques).

Par ailleurs, l'enquête a permis d'illustrer quelques spécificités du marché du travail parisien, pouvant être à l'origine d'une offre d'emploi statistiquement excédentaire dans certains secteurs :

- Un besoin important, en volume, de prestations de toutes sortes (du nettoyage des locaux à l'assistance informatique, en passant par les services aux personnes) ;
- Une forte concurrence entre les entreprises dans leurs démarches de recrutement ;
- Un éventail élargi de modes de recrutement, dont l'offre déposée à l'ANPE ne représente qu'une partie⁴⁸.

En conclusion, deux axes d'intervention ou de réflexions prospectives sont évoqués :

- Il s'agit, d'une part, de poursuivre la politique, initiée par l'Etat, de mise en place d'un service public de l'emploi, fondé sur un dialogue régulier et des actions communes entre partenaires publics (institutionnels, collectivités) et associatifs : ANPE, ASSEDIC, Maisons de l'Emploi, associations, etc.



D'autre part, dans le cadre du suivi personnalisé des demandeurs d'emploi, renforcer l'accompagnement en insistant sur la notion de trajectoires professionnelles qualifiantes, ceci en liaison avec les besoins actuels et anticipés des entreprises. Les échanges avec ces dernières étant, à ce titre, fortement encouragés.



SPECTROGRAPHIE DES DEMANDEURS D'EMPLOI PARISIENS

Enquête sur les difficultés de recrutement dans certains secteurs

Les derniers chiffres sur le chômage parisien recensent 88 200 demandeurs d'emplois à la fin du mois de juin 2007, ce qui représente 8,3 % de la population active. Un examen détaillé des fichiers de l'ANPE en date du 15 juin 2006 a permis d'établir le profil du chômeur parisien : il s'agit d'un homme, âgé en moyenne de 38 ans, et titulaire d'au moins le BAC.

L'examen de l'évolution du total annuel cumulé des offres et des demandes d'emplois enregistrées à l'ANPE depuis 1999 révèle un déséquilibre chronique au bénéfice de l'offre sur le marché du travail parisien depuis 2003 (**329 100 offres d'emplois enregistrées contre 178 887 demandes d'emplois enregistrées en 2006**) alors que la situation est inverse pour la région Ile-de-France (**878 249 demandes d'emploi enregistrées contre 779 286 offres d'emplois enregistrées en 2006**). Ce déséquilibre est bien le signe d'une inadéquation entre offres et demandes d'emploi à Paris, alors que le taux de chômage y demeure plus élevé qu'en région (7,5 %).

Comment interpréter ces écarts ? Une offre d'emploi excédentaire enregistrée par l'ANPE pour certains secteurs, ou métiers, est-elle le signe de « tensions », pour ces mêmes métiers, sur le marché du travail ? Les entreprises concernées sont-elles réellement confrontées à des difficultés de recrutement ?

L'enquête menée auprès de responsables ANPE locaux, ainsi que d'entreprises dont le métier apparaît statistiquement en tension sur le marché du travail parisien en 2006, montre que certains de ces métiers ne sont pas systématiquement confrontés à une « difficulté » de recrutement.

En effet, les métiers d'agents d'entretien ou d'agents d'accueil, par exemple, gèrent leur main-d'œuvre « en flux tendus ». Il s'agit souvent de postes exercés à temps partiel, soumis à des horaires décalés et qui ne demandent pas de formation initiale particulière, ni de grande spécialisation. Dans d'autres cas, la « tension » observée est de nature plus cyclique, à l'exemple de métiers dont les besoins en main-d'œuvre sont tributaires des aléas de la croissance économique (cadres informatiques).

Ainsi, au-delà d'une approche purement statistique, l'étude offre une vision singulière du chômage parisien, appréhendé, non comme un phénomène en soi, mais dans ses interactions avec d'autres composantes du marché du travail. On constate alors que le fonctionnement de certains métiers, les variations de croissance et les caractéristiques propres au marché de l'emploi parisien jouent un rôle important.