

Dossier

Emploi : une rentrée entre plans sociaux et lueurs d'espoir

Pas de reprise franche en vue pour cette rentrée en demi-teinte. Les plans sociaux gagnent les grandes SSII. Le secteur public soutient son volant d'offres et quelques sociétés de services maintiennent des plans de recrutement annuels. La relance ne devrait vraiment s'amorcer que courant 2004.

Faut-il espérer un début de reprise sur le front de l'emploi ? Echaudés, les conjoncturistes prennent un maximum de précautions. « On a si souvent annoncé la reprise dans trois mois, six mois, qu'aujourd'hui l'attente est de mise », résume Gilles Cieza, directeur du département hautes technologies de TMP Worldwide. La multiplication des plans sociaux, qui gagnent désormais les grandes SSII, ainsi que l'augmentation vertigineuse du nombre de demandeurs d'emploi (+ 44 % en un an) ne prêtent pas, il est vrai, à l'optimisme.

Pour autant, de timides signes avant-coureurs plaident en faveur d'une lente sortie de crise. Site d'emploi spécialisé, Erecrut.com a ainsi vu son volume d'offres augmenter de 10 à 15 % depuis mai-juin. Un frémissement qu'il justifie principalement par le retour des petites et moyennes SSII.

Notre tableau de recruteurs (voir p. 41) confirme cette tendance. Quelques SSII bien dimensionnées ou spécialisées sur un marché de niche communiquent sur de vrais plans de recrutement, certes modestes mais encourageants. Missionnés pour des projets qui ne peuvent être différés, les spécialistes en externalisation

de la R&D (Brime, Coframi) tirent aussi leur épingle du jeu. Afin de prendre de nouveaux marchés, les prestataires recherchent en nombre des profils commerciaux, de type responsables de comptes seniors ou ingénieurs avant-vente.

Une reprise progressive et modérée

Du côté des utilisateurs, le secteur public et parapublic soutient le marché. Avec la crise et la fin de la surenchère salariale, il devient attractif pour nombre de candidats en quête de sécurité. Les effets du papy-boom devraient y être plus sensibles que dans le privé. Enfin, des chantiers ambitieux comme Copernic ou Sesam-Vitale, constituent un véritable défi informatique.

Peu de nouveaux projets, en revanche, dans les DSI du privé. Engagées dans la rationalisation et l'optimisation de l'existant, elles plébiscitent les profils d'experts de type urbaniste, architecte ou spécialiste de l'intégration d'applications (EAI). Une spécialisation sectorielle – dans la banque, par exemple – devient alors un critère souvent rédhibitoire. Enfin, les DSI comme les SSII recherchent des cadres intermédiaires. A la fois bon techniciens et managers, ces chefs ou directeurs de projet vien-

nent encadrer les jeunes informaticiens massivement recrutés les années précédentes.

Sur le plan des compétences techniques, c'est le grand écart. Des environnements AS/400 et Unix à Java/J2EE, les profils recherchés sont très divers. Côté métiers, les consultants en progiciel de gestion intégré, les administrateurs de base de données Oracle et les experts en sécurité restent des valeurs sûres. Mais il ne faut pas placer de grands espoirs dans les télécoms, si ce n'est quelques demandes sur le Wi-Fi.

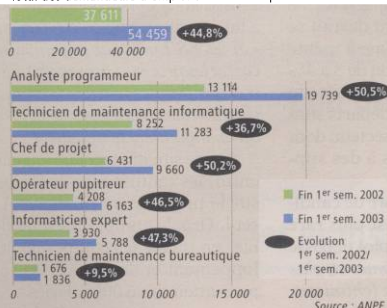
Et quid de la vraie relance ? De l'avis général, elle devrait s'amorcer courant 2004, mais à un rythme modéré et progressif. « Si les entreprises ne peuvent rester éternellement en sous-investissement, il serait vain d'espérer un phénomène de rattrapage », note Nicolas Douce, PDG de Solic Carrières. *Beaucoup d'entre elles ont profité de l'an 2000 et de l'euro pour moderniser leur système d'information.* Cette crise aura au moins un bénéfice : celui d'assainir le marché après les excès des années 1999-2001. Tous les acteurs du recrutement veulent tirer les enseignements du passé et revenir à des relations recruteur-candidat plus équilibrées.

Xavier Biseul, Etienne Pichot et Corinne Zerbit

Les analystes programmeurs et les chefs de projet sont les plus touchés par la crise

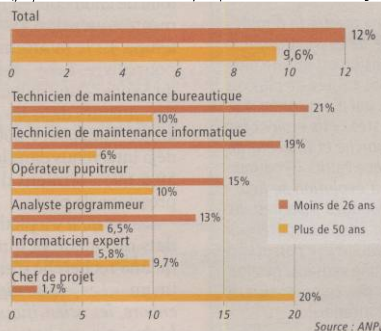
(évolution du nombre de demandeurs d'emploi, par fonction)

Total des demandeurs d'emploi en informatique



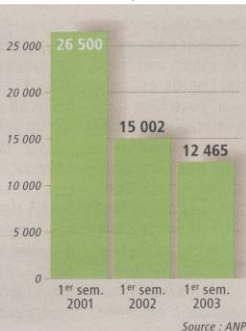
Une recherche d'emploi plus délicate pour les jeunes que pour les seniors

(proportion des demandeurs d'emploi, par fonction et tranche d'âge)



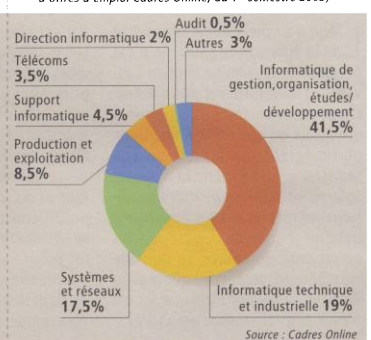
Des offres d'emploi toujours à la baisse

(nombre d'offres d'emploi en informatique)



Les informaticiens de gestion ont la cote

(répartition des fonctions informatiques publiées sur le site d'offres d'emploi Cadres Online, au 1^{er} semestre 2003)



1. Les licenciements se poursuivent

Après les opérateurs et les constructeurs, c'est au tour des SSII, surtout les grandes, de mener des plans sociaux. Une tendance nouvelle, qui renvoie à la crise de 1992-1993.

EN RÉSUMÉ

► Après les constructeurs, les équipementiers et les éditeurs, les grandes SSII procèdent à des plans sociaux. Les ingénieurs en intercontrats sont les premiers visés.

► En trois ans, le marché de l'emploi est passé d'un état de pénurie à une situation de sureffectif. Le nombre de demandeurs d'emploi a grimpé de près de 45 % en un an.

► Charge de travail accrue, promotions bloquées, opportunités de mobilité réduites... Les informaticiens en poste souffrent également d'un malaise grandissant.

L'été a été meurtrier sur le front de l'emploi. On croyait la purge derrière nous, elle se poursuit avec plus de vigueur encore. Pas un jour sans que tombe une annonce de plan social ou de restructuration. Constructeurs, opérateurs, équipementiers, sous-traitants électroniques ou éditeurs... Par effet de cascade, tous les acteurs de l'industrie sont touchés. Pour ne citer que les annonces les plus emblématiques, HP se séparera de 4 800 salariés d'ici à la fin de l'année, contre 3 500 annoncés précédemment, Siebel supprime 490 postes, et Novell réduit de 10 % ses effectifs, soit environ 600 emplois.

La « nouveauté » de cette rentrée émane des sociétés de services, qui viennent compléter cette liste noire des charrettes. Par culture peu enclines à recourir aux plans sociaux, elles s'y sont, elles aussi, résignées comme aux heures les plus noires de la crise de 1992-1993. Le moindre investissement des entreprises, la pression sur les prix, la politique de déréflement de certains grands comptes, le tout conjugué à un taux d'intercontrats qui ne veut pas descendre les ont fait plier.

Réduction de 3 à 4 % des effectifs dans les services

Après les SSII de taille modeste – ESR et Sqli –, c'est au tour des majors Cap Gemini Ernst & Young (287 postes supprimés), Logica CMG (198 postes) ou Fi System (156 postes) de suivre le mouvement. En l'espace de quelques mois, elles sont ainsi passées d'un traitement individuel des départs – avec ce que cela sous-entend de licenciements abusifs et de démissions forcées – à un traitement collectif.



IVAN BÉRAUD, secrétaire général du Betor-Pub (CFDT)

« Le pire est à venir dans les SSII »

Le marché de l'emploi s'est fortement dégradé dans les services, et la purge va se poursuivre. Les départs individuels ne suffisent plus à faire baisser le taux d'intercontrats. Acculées, les SSII sont contraintes de procéder à des plans sociaux. Ces plans touchent en premier lieu – et en toute illégalité – les ingénieurs en intercontrats. Les mères de famille, les jeunes diplômés et, à l'autre bout de spectre, les plus anciens sont aussi en ligne de mire. En cela, les SSII ne font malheureusement que suivre les critères de sélection de leurs clients. »

Si la tenue de procédures collectives assure a priori aux salariés une meilleure défense de leurs droits, les conditions obtenues ne seraient toutefois pas à la hauteur des attentes. « Indemnités plancher, absence de dispositifs de formation ou de reclassement... Les plans sociaux sont conclus à minima », stigmatise Ivan Béraud. Et pour le secrétaire général du Betor-Pub (CFDT), « les pouvoirs publics brillent par leur absence, alors qu'ils ont soutenu le marché des jeux vidéo, pourtant nettement moins



NICOLAS DOUCERAIN, PDG de Solic Carrières

« 2003 est une année plus dure encore que 2002 »

Le premier semestre a été catastrophique, et la rentrée ne s'annonce guère mieux. Dans les DSI du privé, le peu d'offres d'emploi portent sur des renouvellements de postes, et non sur des créations de postes induites par de nouveaux projets. La crise actuelle est plus dure que celle de 1992-1993. A l'instar de la nouvelle économie, le secteur s'est brusquement effondré. En quelques années, nous sommes passés d'une situation de pénurie à un trop-plein du même ordre. Le marché paie ses excès des années 2000-2001 »

important en termes d'effectif. Ce manque de soutien est peut-être dû à la nature même du secteur des services, fortement dilué. Cinq départs dans une société, dix dans l'autre, cela ne rentre pas dans les statistiques employées. Des milliers de salariés ont quitté le quartier de la Défense sans que personne s'en aperçoive. »

De fait, le marché de l'emploi informatique est passé d'un état de pénurie – 30 000 informaticiens manquaient en fin 2000, selon le Syntec – à une situation de sureffectif. Au premier semestre 2003, l'ANPE dénombrait 54 459 informaticiens demandeurs d'emploi, en hausse de plus de 44,8 % sur un an. A titre de comparaison, le nombre total de chômeurs en France n'a augmenté « que » de 6,4 % dans le même temps. Et le mouvement devrait se poursuivre, avec – de l'aveu même du Syntec – une réduction de 3 à 4 % des effectifs dans les services cette année. En 2002, 9 000 départs sont déjà intervenus dans le secteur, dont 50 à 60 % seraient dus à des suppressions de postes.

Du coup, il y a pléthore de candidats de valeur, et il n'est plus rare qu'une recherche d'emploi dépasse un an. « Les jeunes diplômés et, plus encore, les scientifiques (chimistes, biologistes, etc.) récemment conver-



PATRICK GIRODROUX, consultant Apec pour les Hauts-de-Seine

« Le marché des services s'autofragilise »

Non seulement la reprise n'est pas au rendez-vous, mais en outre le marché des services s'autofragilise. A l'image de cette SSII de 150 personnes qui a licencié son recruteur et confié la fonction recrutement à une secrétaire de direction. En agissant de la sorte, elle ne se donne pas les moyens de se relancer en sortie de crise. Les financiers ont pris le pas sur les entrepreneurs. Si les petites SSII survivent, les grandes font tourner leur vivier, constitué entre 1998 et 2002, quand elles ne mènent pas de plans sociaux. »

tis aux métiers de l'informatique vivent de réelles situations de détresse », déplore Nicolas Doucerain, PDG du cabinet de recrutement Solic Carrières. On trouve aussi sur le marché des diplômés d'écoles aussi cotées que l'Ensimag ou Centrale.

Les demandeurs d'emploi sont, par ailleurs, victimes de préjugés. « En général, les recruteurs ne veulent pas de gens au chômage », constate Alain Rochard, directeur du cabinet de recrutement ITGS. Avec le sur-nombre de candidats sur le marché, les entreprises informatiques estiment qu'il n'est pas difficile de retrouver une compétence identique – si possible, chez le concurrent direct. On est revenu à une politique de clonage. » PDG de la place de marché HiTech-Pros, Claude Curs n'oublie pas, quant à lui, les informaticiens en freelance. « Si les SSII peuvent se permettre de casser les prix et se rattraper sur d'autres contrats, les indépendants acceptent des missions à des prix dérisoires ou abandonnent le marché. »

A cette situation tendue s'ajoutent, enfin, les inquiétudes des salariés sur le mouvement offshore. A lui seul, Oracle compte presque doubler en un an ses équipes de développement et de support en Inde, pour atteindre 6 000 salariés.

Xavier Biseul

Social

Le malaise grandissant des informaticiens en poste

L'âge d'or de la bulle internet et de la surenchère salariale n'est décidément plus qu'un lointain souvenir. Et les informaticiens s'accrochent désespérément à leur poste quand ils en ont encore un. C'est particulièrement vrai en société de services. « Au début de la crise, les salariés se satisfaisaient des conditions négociées à titre individuel, avec un chèque de départ de trois ou six mois de salaire, se rappelle Ivan Béraud, secrétaire général du Betor-Pub. Aujourd'hui que les offres d'emploi se sont effondrées,

il n'est plus question de bouger. » Les ingénieurs doivent non seulement attendre des jours meilleurs pour aller voir si l'herbe est plus verte ailleurs, mais aussi faire face à une situation interne particulièrement tendue. « Les informaticiens ne se sentent pas très bien dans leur peau », confirme Patrick Girodroux, consultant Apec à la Défense. Ils vivent mal le décalage entre les promesses tenues lors de leur embauche et la charge de travail qu'ils assument aujourd'hui. Ils doivent gagner en rapidité d'exécution

sans toujours y mettre la qualité. Ce qui génère de la frustration. » L'incompréhension est encore plus grande chez les cadres de plus ou moins 28 ans, qui n'ont connu que les années fastes. « Ils étaient les "dieux" du marché et tombent de très haut, indique Patrick Girodroux. Leurs envies d'évolution se heurtent à des blocages internes. Ils sont jugés sur leurs compétences actuelles, et non sur leur potentiel à terme. » Pour une véritable gestion prévisionnelle des compétences, il faudra encore attendre.