

Conférence de presse : PERSPECTIVES DE L'EMPLOI EN 2009

Paris, le 11 mars 2009.

La conférence de presse « Perspectives de l'emploi en 2009 » organisée hier, au Grand Hôtel Intercontinental par **Adenclassifieds** (Cadremploi, Keljob...), avait pour objectif de permettre de faire un point à date, sur l'activité envisagée des secteurs phares de l'économie française afin de dégager la réalité du secteur de l'emploi pour les français, non-cadres comme cadres.

Cadremploi et **Keljob** (et tous leurs satellites), la référence absolue sur Internet des sites d'offres d'emploi privés avaient convié leurs clients, grandes sociétés françaises, à intervenir sur ces thématiques. Afin de d'exposer le bilan des recrutements sur leurs secteurs respectifs et de débattre de l'économie économique attendue et des perspectives de recrutement en 2009, une dizaine d'intervenants avaient répondu présents : **AUCHAN, KIABI, AREVA, TOTAL, CANON, STERIA, AXA, GROUPAMA et LE PRISME.**

■ ■ ■ Introduction : Etat du marché de l'emploi en France

Un marché de l'emploi dépendant de la croissance du PIB

Thibaut GEMIGNANI (Directeur Général d'Adenclassifieds) indique que le marché des cadres est à distinguer du marché de l'emploi en général. Sur le marché global, la constante est une étroite corrélation entre la conjoncture économique (croissance du PIB) et les créations ou les destructions nettes d'emplois. Depuis 20 ans, un taux de croissance supérieur ou égal à 2 % se traduit par des créations nettes d'emplois en France, alors qu'un taux inférieur à 2 % donne lieu à une stagnation voire des destructions nettes d'emplois (source : chiffres de l'INSEE). Ainsi, le taux de croissance négatif de 0,9 % en 1993 a eu pour conséquence la destruction nette de 209 000 emplois. En 2000, le taux de croissance du PIB de 3,9 % a engendré la création nette de 567 000 emplois. En 2003, la croissance de 1,1 % s'est traduite par la suppression de 53 000 emplois, et en 2007, le taux de croissance de 2,2 % a donné lieu à la création de près de 300 000 emplois. Pour l'année 2008, le taux de croissance de 0,7 % présage d'ores et déjà un nombre conséquent de destructions d'emplois, situation qui s'aggravera en 2009 avec des prévisions de croissance comprise entre - 1 % à - 2 % selon les sources.

Des offres d'emploi en baisse

Concernant le nombre d'offres d'emploi publiées sur Internet, l'évolution régulière à la hausse depuis 2003 connaît pour la première fois une baisse de 40 % entre janvier 2008 et janvier 2009, passant de près de 400 000 offres d'emploi à près de 250 000 (selon le baromètre KELJOB, enregistrant l'évolution du nombre d'offres d'emploi sur plus de 70 sites emploi français).



Résistance relative du marché des cadres

Le marché des cadres, résistant mieux que le marché global de l'emploi, est structurellement porteur par trois effets : le renouvellement « naturel » lié à la démographie, une mobilité croissante des actifs et un taux de chômage deux fois moindre (prévu à 4 % à fin 2009). Néanmoins, ce marché est tout de même impacté par la crise, avec une évolution du nombre de recrutements de cadres estimée autour de -17 % selon l'APEC entre 2008 et 2009. Selon les mêmes prévisions, le niveau de recrutement des cadres devrait s'établir autour de 160 000 entre 2009 et 2011, soit deux fois plus que dans les années 90 (80 000).

Un recul contrasté par secteur mais pas dans toutes les fonctions

Le nombre d'offres d'emploi cadres marque une évolution de - 15 % entre septembre/février 2008 et septembre/février 2009 sur le site CADREMPLOI. De réelles différences sont toutefois à noter selon les secteurs d'activité : - 1 % pour le secteur de la construction/BTP ; - 5 % pour le secteur de l'industrie ; - 11 % pour le secteur des services ; - 14 % pour les services publics et l'administration ; - 17 % pour le secteur informatique/télécom/Internet ; - 21 % pour le secteur de la distribution ; - 38 % pour le secteur de la banque/assurance/finance et - 41 % pour le secteur de l'immobilier. L'évolution par fonction est encore plus contrastée puisque les fonctions liées aux investissements des entreprises (marketing, R&D) résistent mieux que les fonctions dites traditionnellement de « crise » (commerciaux, finance).

Optimistes sur leur emploi, pessimistes sur le contexte

Bien que le marché soit difficile pour les candidats, il apparaît qu'ils ne se sentent que peu concernés par la crise, notamment sur le marché des cadres. La conséquence de leur comportement est qu'il reste difficile pour les entreprises de recruter, même en cette période de crise. Une étude IFOP réalisée pour CADREMPLOI montre que les cadres sont pessimistes par rapport au contexte économique et social et par rapport au marché de l'emploi en général, mais restent particulièrement optimistes par rapport à leur emploi. 67 % des cadres se déclaraient ainsi optimistes par rapport à leur propre emploi en décembre 2008 (chiffre très proche des 65 % observés en mai 2008), alors que, dans le même temps, le degré d'optimisme passait, entre mai et décembre 2008, de 25 % à 18 % concernant le contexte économique et social, de 44 % à 13 % concernant le marché de l'emploi en général, de 58 % à 28 % concernant le marché de l'emploi des cadres, et de 54 % à 43 % concernant le marché de l'emploi de leur secteur ou métier. En outre, la mobilité des cadres s'est réduite depuis quelques mois, le pouvoir de conviction des entreprises devenant un élément essentiel. Certains recruteurs sont même confrontés, malgré la crise, à des difficultés de recrutement.

Les perspectives de l'emploi en 2009 par secteur

Le marché de l'intérim

Arnaud DE LA TOUR (Président du PRISME) indique que le secteur de l'intérim constitue un indicateur avancé de l'état du marché de l'emploi : il a été le premier à subir une baisse de l'activité dès le 2e semestre 2008 (- 5,8 %), avec une accélération aux 3e et 4e trimestres 2008 (respectivement - 7,8 % et - 19,8 %), le début de l'année 2009 ne laissant en rien présager une amélioration de la situation. Les situations sont très diverses selon les secteurs, l'activité d'intérim étant surreprésentée dans certains secteurs : automobile (- 56 %), équipement mécanique (- 27 %), BTP (- 22 %), transports (- 21 %). Ces secteurs réagissent fortement aux variations économiques conjoncturelles, alors que d'autres résistent soit par une moindre baisse, soit par une hausse de l'activité, comme l'industrie agricole et alimentaire (- 15 %) ou la construction navale, aéronautique et ferroviaire (- 16 %). Seul le secteur tertiaire s'en sort bien



(santé, informatique, banque/assurance). Le paradoxe de la crise actuelle est l'opposition de secteurs très touchés et de secteurs où la demande importante reste insatisfaite par l'inadaptation des profils. Parmi les 55 000 recrutements réalisés en 2008 (+ 40 % par rapport à 2007), plus de 70 % sont des CDI, dont 14 % de cadres, et près de 50 % des entreprises ayant fait appel à des agences pour l'emploi sont des PME, notamment en régions. Il est vraisemblable que, sans ce service de proximité et d'intermédiation, ces PME ne seraient peut-être pas passées à l'acte de recrutement. Il est aujourd'hui essentiel que les entreprises se mobilisent autour de la fluidification des besoins. Quant aux difficultés de recrutement, il importe de faire prendre conscience aux universités de la nécessaire adaptation des filières de formation aux besoins des entreprises. Les jeunes à faible ou sans qualification sont aujourd'hui les plus touchés par la crise. Peu d'acteurs les font entrer dans la vie professionnelle pour qu'ils acquièrent de l'expérience. Les métiers de l'intérim leur permettent d'amorcer des formations en alternance : 35 % des jeunes recrutés passent par le biais de l'intérim.

Le marché de l'industrie

Jérôme EYMERY (Responsable département recrutement, AREVA) indique que les deux métiers d'AREVA sur les réacteurs et le cycle du combustible sont très peu touchés par la crise, voire même en hausse d'activité, alors que les activités de production et de distribution sont plus touchées. Les besoins de recrutement d'AREVA s'établissent entre 10 000 et 12 000 personnes dans le monde pour 2009, dont 4 000 en France (dont 2 500 cadres et 600 à 800 recrutements sur des profils bac+5). Les investissements en matière de R&D sont importants et un programme a été mis en place pour l'intégration de thésards. Par ailleurs, AREVA continue de développer sa politique en faveur des jeunes diplômés, au travers de contrats d'apprentissage ou d'alternance et de partenariats avec les écoles. AREVA entend rester diversifiée dans ses recrutements (en favorisant également la féminisation des métiers scientifiques), mais il est primordial que le monde de l'éducation soit en phase avec les réalités du marché, pour que les diplômés correspondent aux besoins des entreprises.

Delphine GEORGET (Adjointe du directeur Recrutement, carrières et diversité, TOTAL) indique que TOTAL continuera à recruter en 2009, à hauteur de 8 000 personnes dans le monde, dont 1 600 en France (entre 500 et 600 cadres). Etant une industrie axée sur le long terme et les cycles de formation des salariés étant très longs, TOTAL ne peut se permettre d'interrompre ses recrutements, malgré la crise. TOTAL constitue une marque attractive pour les candidats, même si la marque seule ne suffit plus à attirer des profils expérimentés. L'enjeu est aujourd'hui de montrer que TOTAL est intéressée par des profils expérimentés sur des compétences particulières (énergies renouvelables, etc.), un peu en marge de son cœur de métier. Le secteur R&D étant porteur, 50 à 60 recrutements sont prévus dans la branche Gaz-Energies Nouvelles en 2009. Par ailleurs, depuis deux ou trois ans, TOTAL s'est adressée aux jeunes au travers de rencontres-métiers : à cette occasion, les jeunes peuvent rencontrer des professionnels et bénéficier de conseils en matière de recrutement. La politique de TOTAL est d'être au plus près des candidats, qu'ils sortent d'écoles d'ingénieurs ou de commerce ou des universités.

Le marché de l'assurance

José MILANO (Directeur du développement des RH, AXA France) indique que le secteur se porte bien et que le taux de remplacement de la population de la branche se situe entre 9 et 10 %, avec une évolution très forte de la structure des emplois et une féminisation du secteur. La crise n'a pas d'impact sur les tendances à long terme de recrutement de la branche, bien qu'on observe çà et là un certain attentisme des services RH et une prise en compte des tensions du marché de l'emploi dans leur prise de décision (notamment par rapport au départ en retraite). Par rapport aux difficultés de recrutement, le salaire ne constitue plus aux yeux des candidats qu'une variable parmi d'autres : l'essentiel est la qualité de l'intégration des candidats, s'appuyant ensuite sur une individualisation des offres aux salariés (notamment en termes d'évolution de carrière). En termes de culture d'entreprise, la France s'oriente



progressivement vers un modèle à consonance anglo-saxonne, dans lequel les salariés font part de leur désir d'évolution et de leur liberté de choix. Les profils de recrutement sont diversifiés, notamment en tirant parti du réseau des anciens, mais l'enjeu consiste essentiellement à garder les salariés, en assurant leur épanouissement dans l'entreprise. La diversité des pensées est primordiale et l'entreprise doit permettre aux jeunes talents de s'exprimer.

Laurent BEKEART (Responsable de la communication interne et de la communication employeur, GROUPAMA) indique que GROUPAMA maintiendra en 2009 ses recrutements au niveau de 2008 (année record). Les objectifs d'embauches sont de 3 200 en France, dont 2 000 à 2 500 CDI (550 cadres), la priorité restant l'investissement opérationnel (soutien des activités de réseau, etc.). L'ensemble des politiques RH, en termes d'intégration, de formation et d'accompagnement, sont maintenues pour 2009. Les ambitions de recrutement étant élevées, les difficultés de recrutement de GROUPAMA sont de deux ordres : d'une part, la décentralisation pose des problèmes de recrutement dans certains bassins d'emplois (Nord, Est, Centre) ; d'autre part, certains profils expérimentés peuvent poser problème, notamment par rapport au développement rapide de l'urbain. GROUPAMA prévoit l'ouverture d'une vingtaine d'agences à Paris d'ici à 2010, malgré des difficultés persistantes pour le recrutement de profils pointus (marché des entreprises ou gestion patrimoniale). Pour favoriser les recrutements, la politique d'intégration et d'accompagnement individuel des salariés s'avère essentielle, au-delà d'une approche globale de la rémunération (notamment pour les cadres, pour lesquels d'autres éléments tels que l'intéressement, la participation, la couverture prévoyance santé sont primordiaux).

Le marché de la distribution

Valérie LE TOULLEC (Responsable recrutement Ile-de-France, AUCHAN) indique que les prévisions de recrutement n'ont pas été modifiées par la crise (6 500 nouveaux CDI prévus, dont 800 cadres). Les embauches sont principalement liées à la forte politique d'évolution en mobilité interne, au développement international et à la diversification du Groupe, et seront essentiellement réalisées dans les magasins. En Ile-de-France, le projet d'ouverture au Kremlin Bicêtre début 2010 se traduira par 400 recrutements. En 2008, AUCHAN a accueilli 6 000 stagiaires et 3 200 contrats en alternance (professionnalisation ou apprentissage) pour leur faire découvrir les richesses des métiers de la grande distribution et ce, dans le cadre d'une éventuelle pré-embauche. Les difficultés de recrutement se situent principalement sur les métiers de la bouche (pâtisserie, boucherie, etc.), la pénurie s'expliquant par la disparition progressive des formations.

Isabelle LEROY (Directrice emploi et carrières, KIABI) informe que les recrutements (à hauteur de 1 500 en 2008, dont 500 cadres) se poursuivront en 2009 principalement sur les magasins, l'objectif étant de multiplier par deux le nombre de magasins d'ici à fin 2012 pour atteindre 600 magasins. Le marché de la mode à petits prix est un marché porteur. Les recrutements s'orientent sur deux types de populations : pour le réseau de magasins (environ 90 %) et pour le siège (environ 10 %). D'une part, la crise permettra au Groupe de stabiliser les nouveaux recrutés sur le réseau, après leur première année de formation. D'autre part, les personnels du Siège sont plus confirmés et peu mobiles. L'enjeu pour KIABI est de communiquer davantage sur la culture et l'image de l'entreprise, notamment pour contrecarrer l'image du secteur de la distribution diffusée dans les médias quant aux faibles niveaux de rémunération. KIABI offre une politique de rémunération favorable, avec un système de rémunération variable important (intéressement, participation, actionnariat). Aujourd'hui, les salariés réclament des conditions de travail optimales et les exigences sont encore plus marquées en temps de crise.



Le marché IT

Emmanuelle PAYS (Directrice du recrutement et de la mobilité, STERIA) souligne que le marché de l'informatique représente 500 000 emplois, soit un tiers des emplois cadres. L'année 2008 a été une année de forts recrutements (26 500), mais le fléchissement amorcé au 2e semestre 2008 semble se confirmer sur 2009. Les entreprises manquent de visibilité et, bien que les volumes de recrutements restent importants, la situation nécessite une grande prudence. Les difficultés de recrutement peuvent intervenir sur certains profils particulièrement techniques (management de projets, techniciens sur des systèmes d'information spécifiques comme SAP, etc.). Il est à noter que le secteur informatique n'est plus une variable d'ajustement en temps de crise pour les entreprises : l'informatique est aujourd'hui incontournable.

Le marché des services aux entreprises

Lucie IMBERT (Chargée de recrutement, CANON) indique que CANON envisage le recrutement de 100 personnes supplémentaires cette année, soit une légère baisse par rapport à 2008, avec une concentration sur les cadres commerciaux.





A propos de Keljob.com

Keljob, site internet généraliste, propose à ses internautes un très large choix d'offres d'emploi provenant de plus de 1.000 sites, référencés automatiquement par son moteur : entreprises, cabinets de recrutement, agences d'intérim et partenaires.

Keljob s'adresse à tous types de candidats, quel que soit leur secteur d'activité, leur fonction, leur niveau d'études ou leur région. Grâce à son nouveau moteur de recherche, Keljob propose au candidat, une recherche simple, rapide et pertinente.

Keljob, c'est 2,9 millions de visites chaque mois, 18,2 millions de pages vues, 755 000 profils inscrits aux alertes e-mails, 680 000 abonnés à la newsletter hebdomadaire et 700 000 CV uniques (source Xiti, septembre 2008).

Keljob bénéficie aussi d'une exposition maximale auprès des candidats tout au long de l'année grâce à une puissante campagne pluri-média.

A propos de Cadremploi.fr

Cadremploi est le 1er site Emploi privé en France sur les cadres et les dirigeants*. Véritable site média généraliste de recrutement, Cadremploi met tous les moyens en œuvre pour répondre aux attentes des candidats en leur offrant les services clés d'une recherche d'emploi réussie.

Cadremploi, c'est plus d'1,2 million de CV uniques, 20 000 offres d'emploi actualisées en permanence (moyenne 2008), 3,6 millions de visites et 30 millions de pages vues par mois (source Xiti, septembre 2008).

Fédérateur de l'ensemble des acteurs du marché, CADREMPLOI.fr est partenaire de milliers d'entreprises, des cabinets de recrutement et chasseurs de têtes, et de la presse nationale et régionale. Cadremploi est une marque d'Adenclassifieds.

** Source : Etude Ipsos Média – La France des Cadres Actifs 2008.*

A propos d'Adenclassifieds.fr

Coté sur Euronext, compartiment C de NYSE-Euronext, Adenclassifieds est un des leaders du marché des annonces classées BtoB sur Internet en France. Adenclassifieds propose une offre multi-produits sur ses 3 activités : l'emploi sur Internet (notamment au travers des sites cadremploi.fr, keljob.com et cadresonline.com), les annonces de formation sur Internet (notamment kelformation.com) et l'immobilier sur Internet (notamment explorimmo.com). Euronext, compartiment C de NYSE-Euronext - ISIN : FR0004053932 Reuters : **ADEN.PA** – Bloomberg : **ADEN FP** Membre du CAC Allshare »
www.adenclassifieds.com

Contact Presse

Dorothee Touil
Responsable communication Adenclassifieds
Tel: 01.76.63.02.21
dorothee.touil@adenclassifieds.com

