

Les recrutements ont été orientés à la hausse en 2006 : plus de 50% des établissements ont embauché, alors qu'ils n'étaient que 41% au cours de l'année 2005 et 36% en 2004.

Les anticipations de recrutements pour 2007 suivent cette même tendance : 34% des établissements projettent de recruter en 2007 ; ils étaient 22% à avoir des perspectives d'embauche en 2006.

Les recrutements réalisés s'expliquent pour la moitié d'entre eux par le remplacement d'un salarié parti, et pour un quart d'entre eux par l'évolution du niveau de l'activité de l'établissement. La composition des emplois par genre, par âge ou par type de contrat, les différences d'usage du temps partiel et celles liées au caractère saisonnier de l'activité sont marquées. On distingue nettement les secteurs selon le profil des salariés qui y travaillent. Ainsi, les moyennes d'âge sont assez diverses d'un secteur à l'autre et certains secteurs font appel à une main-d'œuvre couvrant un éventail d'âges important (dans le commerce et la réparation automobile, dans les services auxiliaires de transports), alors que d'autres mobilisent des ressources en main-d'œuvre dont les âges sont plus concentrés (les jeunes dans les services personnels ou le second œuvre du bâtiment ; les plus âgés dans les activités financières ou les postes et télécommunications).

Les effectifs sont en majorité féminins dans de très nombreux établissements de l'action sociale, des activités associatives et extraterritoriales, de la santé et des services personnels. C'est aussi là que l'usage du temps partiel est le plus développé. L'utilisation du contrat à durée indéterminée reste très majoritaire : dans près de huit établissements sur dix, 80% des emplois sont des CDI.

Eric RENARD
Département Etudes, Evaluation et
Statistiques

L'enquête REPERE 2007

RÉcrutement et PERspectives des Entreprises

Un dynamisme des recrutements en 2006 et une tendance analogue pour 2007

Les pratiques de recrutement et les anticipations des entreprises étudiées ici sont issues des résultats de l'enquête REcrutement et PERspectives des Entreprises (REPERE) [encadré 1] réalisée par l'ANPE début 2007, auprès d'un échantillon représentatif d'établissements. Ces derniers se sont exprimés sur les embauches effectuées au cours de l'année antérieure, sur leurs perspectives pour cette année et plus généralement sur les caractéristiques de leurs emplois et de leurs salariés. Cette enquête a été menée après plus d'une année et demie de baisse continue du chômage et le constat partagé d'une amélioration des créations d'emplois. On observe les effets de cette amélioration à travers la dynamisation des recrutements.

Les embauches en forte hausse : plus d'un établissement sur deux a recruté en 2006

Un peu plus d'un établissement sur deux a recruté au cours de l'année 2006 ; ils n'étaient que 41% dans cette situation en 2005 et 36% en 2004 selon l'enquête. Dans le nettoyage, le gardiennage et la sécurité, plus de huit établissements sur dix ont embauché. Dans les secteurs de l'action sociale (78%), de l'hôtellerie

(72%), des activités informatiques (68%), de la formation des adultes et autres enseignements (66%) et des activités récréatives, culturelles et sportives (65%), la part des établissements recruteurs en 2006 est également très élevée.

Parmi ceux qui ont recruté au cours de l'année 2006, neuf établissements sur dix ont réalisé moins de 11 recrutements [graphique 1]. Dans une proportion importante (plus de 4 sur 10), les établissements des trois sous-secteurs hôtellerie, restauration et activités récréatives, culturelles et sportives ont réalisé un volume d'embauches en 2006 représentant plus de la moitié des effectifs à la date de l'enquête. Ce résultat vient souligner les pratiques importantes de recours aux contrats courts qui caractérisent ces secteurs d'activité.

Parmi les 53% d'établissements qui déclarent avoir réalisé des embauches en 2006, 67% ont recruté au moins une fois en contrat à durée indéterminée (CDI) et près de 48% ont réalisé tous leurs recrutements en CDI. 17% des établissements qui ont recruté en 2006 l'ont fait au moins une fois sous la forme d'un contrat nouvelles embauches (CNE).

Les établissements les plus récents ont une propension à recruter plus élevée

que la moyenne. Au cours de l'année 2006, 64% des établissements créés il y a moins d'un an et 69% de ceux créés il y a un à trois ans, ont recruté contre 53% de l'ensemble des établissements.

Les dynamiques d'embauches varient selon les secteurs d'activité

Afin de mieux identifier les dynamiques d'embauches propres à chaque secteur et à chaque région, les établissements ont été classés selon trois groupes : les établissements qui ont recruté en 2006 et anticipent de le faire en 2007 relèvent du groupe des «recruteurs» ; ceux qui n'ont pas recruté en 2006 et anticipent de ne pas le faire en 2007 relèvent de celui des «non recruteurs» ; les autres établissements forment le dernier groupe. Le poids que représentent les groupes de «recruteurs» et de «non recruteurs» pour chaque sous-secteur et chaque région, donne une indication des dynamiques de recrutement [tableaux 1 et 2].

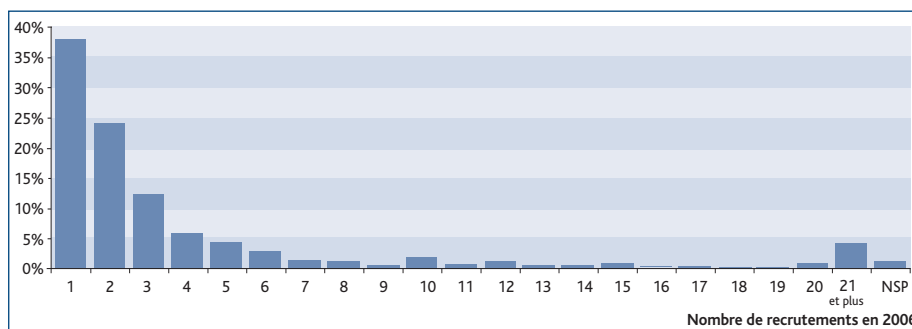
Les secteurs du nettoyage, du gardiennage et de la sécurité, de l'action sociale et des activités informatiques appartiennent au groupe des «recruteurs» pour près de la moitié de leurs établissements. En revanche, la santé, les postes et télécommunications et les services personnels relèvent de la catégorie des secteurs dont les établissements de type «non recruteurs» sont prépondérants.

En Guadeloupe, à la Réunion, en Guyane, en Corse et en Île-de-France, les établissements dits «recruteurs» sont proportionnellement les plus nombreux. A contrario, dans le Limousin, en Basse-Normandie et en Bourgogne, près d'un établissement sur deux n'a pas recruté en 2006 et n'envisage pas de le faire en 2007.

Les embauches interviennent en priorité pour remplacer un salarié

Les établissements interrogés à propos de leur dernier recrutement au cours de l'année 2006 indiquent, dans la moitié des cas, que ce recrutement est consécutif au remplacement d'un salarié. Un quart des entreprises motive le recrutement par une augmentation d'activité, et moins de 14% le lient à une réorganisation interne. Ainsi, 77% des établissements ayant connu le départ d'au moins un salarié ont embauché en 2006, contre moins de 30% pour ceux

Graphique 1 – Répartition des établissements ayant recruté en 2006 selon le nombre de recrutements réalisés



Champ : France entière.

Source : ANPE, enquête REPERE 2007

Note de lecture : 24% des établissements qui ont recruté en 2006 ont réalisé deux embauches.

Tableau 1 – Les secteurs des établissements «recruteurs» et «non recruteurs»

Sous-secteurs	Les « recruteurs »	Les « non recruteurs »
Nettoyage, gardiennage et sécurité	56	11
Action sociale	48	14
Activités informatiques	46	21
Hôtellerie	42	18
Activités de transports	33	31
Activités récréatives, culturelles et sportives	30	28
Formation des adultes et autres enseignements	29	22
Gros œuvre du bâtiment	28	27
Restauration	26	31
Activités associatives et extraterritoriales	26	29
Autres services aux entreprises	24	39
Commerce de gros et intermédiaires de commerce	24	35
Services auxiliaires de transports	24	38
Industries non alimentaires	23	33
Second œuvre du bâtiment	23	33
Postes et télécommunications	23	44
Activités immobilières	22	33
Commerce de détail et réparation d'articles domestiques	21	39
Activités financières	19	39
Industries alimentaires	17	37
Activités juridiques, comptables et de conseil de gestion	17	37
Commerce et réparation automobile	15	43
Services personnels	14	39
Santé	13	46
Total	24	34

Champ : France entière.

Source : ANPE, enquête REPERE 2007

qui n'ont connu aucun départ. La moitié des établissements a enregistré au moins un départ au cours de l'année 2006. Ceci est largement lié à la taille de l'établissement considéré : 43% des établissements de 1 à 9 salariés ont connu au moins un départ en 2006 contre 72% pour les établissements de 10 à 19 salariés et près de 85% au-delà de 19 salariés. D'un secteur d'activité à l'autre, on remarque également des différences importantes qui traduisent des écarts dans les modes de gestion de main-d'oeuvre, dans les profils des emplois et des salariés ou encore dans la composition des secteurs selon la taille des établissements. Ainsi, les établis-

sements sont plus fréquemment concernés par les départs lorsqu'ils relèvent des sous-secteurs : nettoyage, gardiennage et sécurité (69%), hôtellerie (67%) et action sociale (65%). Il existe un lien entre recrutement et utilisation de contrats de courte durée qui induit des renouvellements plus fréquents de la main-d'oeuvre [graphique 2] et [carte 1].

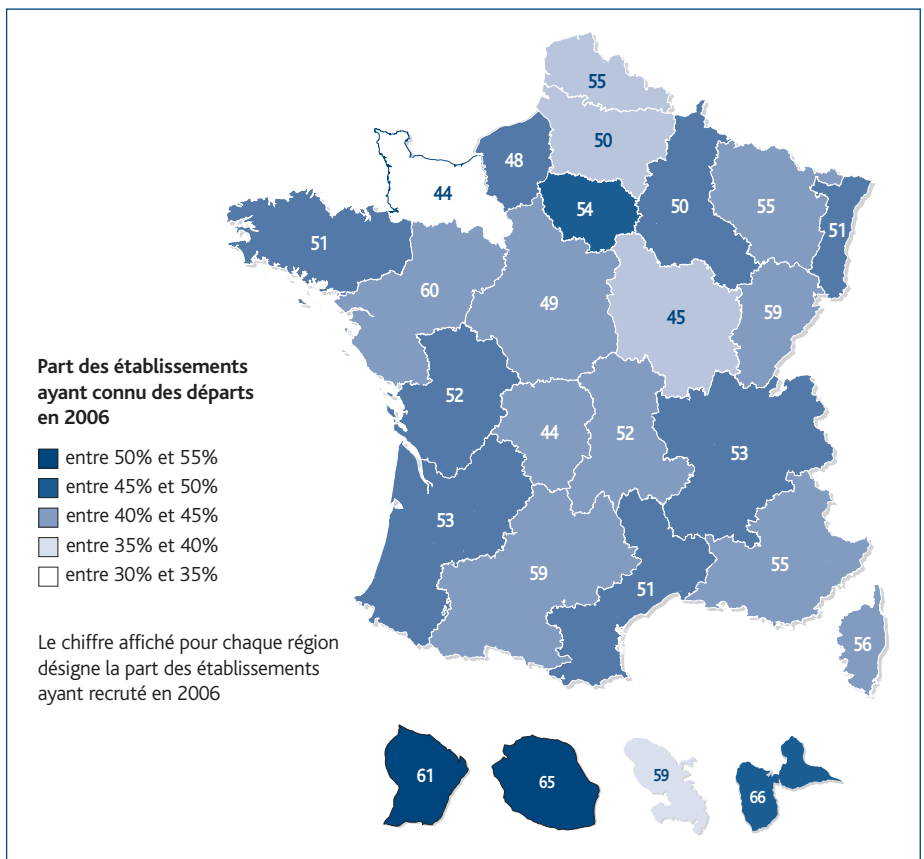
Porter une attention particulière aux départs à la retraite paraît par ailleurs nécessaire dans la période actuelle d'approche de l'âge de fin d'activité pour les générations des «baby boomers». Les spécificités sectorielles des pyramides des âges se traduisent en particulier au travers

Tableau 2 – Les régions des établissements «recruteurs» et «non recruteurs»

Régions	Les « recruteurs »	Les « non recruteurs »
Guadeloupe	33	23
Réunion	30	30
Guyane	29	28
Corse	29	35
Île-de-France	28	32
Alsace	27	34
Rhône-Alpes	26	33
Pays de la Loire	25	29
Nord-Pas-de-Calais	24	32
Bretagne	24	37
Franche-Comté	23	30
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23	33
Centre	23	39
Languedoc-Roussillon	23	33
Auvergne	22	39
Haute-Normandie	22	42
Champagne-Ardenne	22	41
Picardie	21	36
Aquitaine	21	33
Poitou-Charentes	21	38
Bourgogne	20	44
Lorraine	20	34
Limousin	20	46
Midi-Pyrénées	19	33
Basse-Normandie	18	45
Martinique	18	30
Total	24	34

Champ : France entière.
Source : ANPE, enquête REPERE 2007

Carte 1 – Départs et recrutements en 2006 par région



Champ : France entière.
Source : ANPE, enquête REPERE 2007
Note de lecture : dans la région Pays de la Loire, entre 45% et 50% des établissements ont connu des départs de salariés en 2006 et 60% ont recruté cette même année.

des départs à la retraite. Un peu moins de 18% des établissements du sous-secteur de l'action sociale ont enregistré des départs à la retraite en 2006, 17% des établissements dans les industries non alimentaires et 17% dans les postes et télécommunications. À l'inverse, seuls 2% des établissements des activités informatiques, 2% de ceux de la restauration et 3% de ceux des services personnels ont connu des départs à la retraite en 2006. Dans l'exercice délicat d'anticipation, la moitié des établissements de l'action sociale s'attend à des départs de salariés en 2007, 46% dans le nettoyage, gardiennage et sécurité et 45% dans les postes et télécommunications, contre moins de 26% tous secteurs confondus.

La croissance de l'activité explique aussi les recrutements

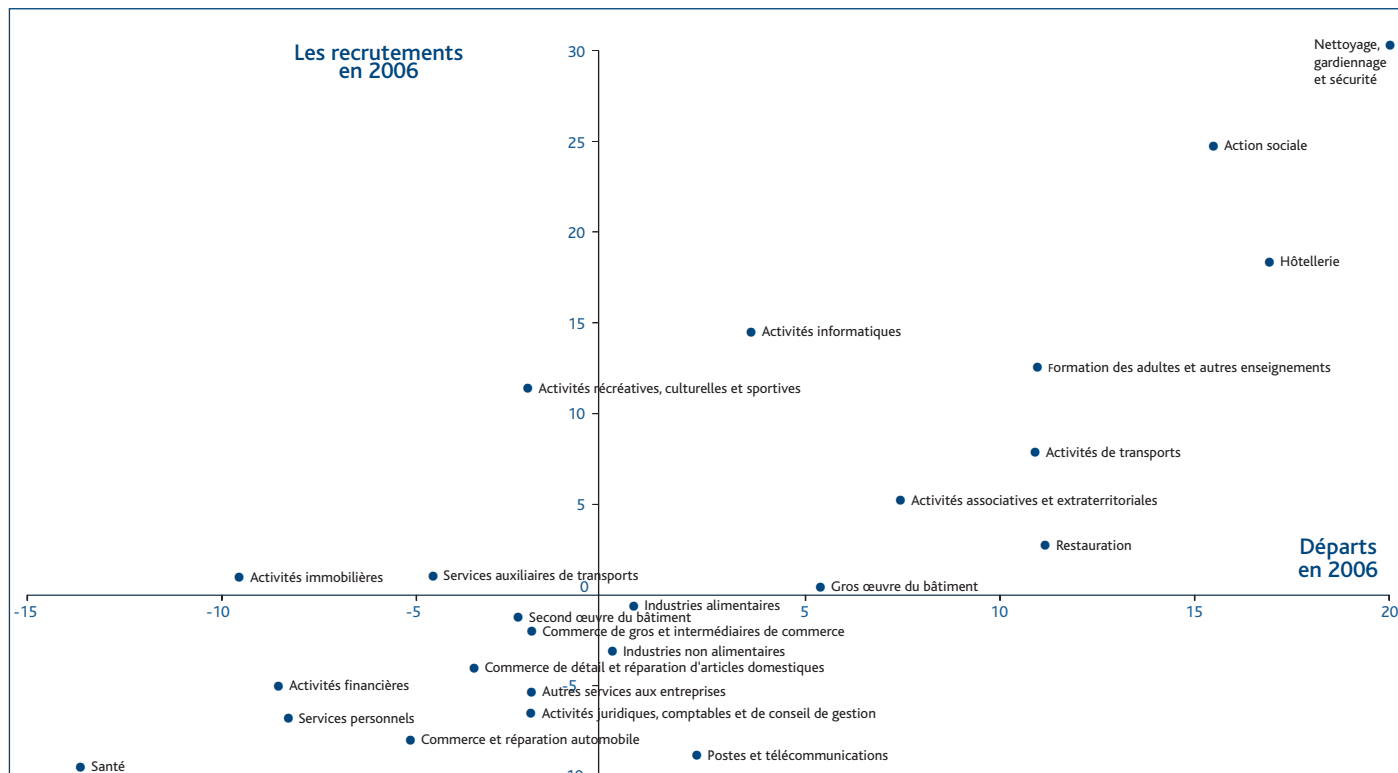
La deuxième explication la plus fréquemment évoquée pour justifier une embauche concerne l'évolution de l'activité de l'établissement. Si au total, 53% des établissements ont effectué un recrutement en 2006, ils sont 74% parmi ceux qui ont vu leur activité beaucoup augmenter et 60% parmi ceux dont l'activité a plus légèrement augmenté. Les prévisions d'évolution positive de l'activité impliquent aussi des perspectives d'embauches : un peu plus de 34% des établissements signalent un projet de recrutement pour 2007, et cette proportion s'élève respectivement à 57% et 45% pour ceux qui prévoient des hausses d'activité importantes et légères en 2007 [carte 2].

À l'inverse du graphique 1 représentant le croisement entre départs et recrutements, on constate une dispersion importante et un lien plus ténu entre évolution de l'activité et recrutements [graphique 3]. Ceci peut s'expliquer par les raisons suivantes : la perception des personnes concernant l'évolution de l'activité est sans doute plus subjective ; il existe aussi des différences objectives dans les combinaisons productives de chaque secteur et quant aux possibilités de réalisation de gains de productivité.

Plus de quatre établissements sur dix ont connu une augmentation de leur activité en 2006

43% des établissements ont vu leur activité augmenter en 2006 (33% avec une

Graphique 2 – Départs et recrutements en 2006 par secteur d'activité

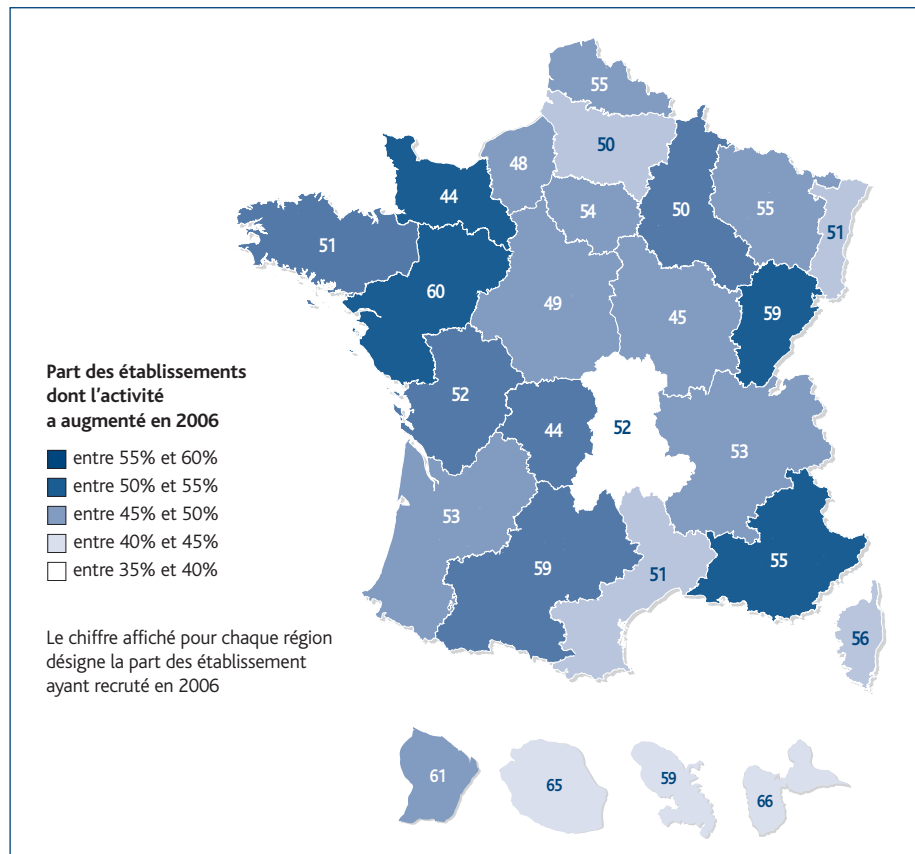


Champ : France entière.

Source : ANPE, enquête REPERE 2007

Note de lecture : sur l'abscisse est reportée la proportion d'établissements du secteur qui a enregistré au moins un départ en 2006, la valeur 0 étant la proportion d'établissements tous secteurs confondus. Sur le même principe, l'ordonnée synthétise les recrutements de l'année 2006. Exemple : le sous-secteur des activités informatiques se caractérise par +15 points d'établissements recruteurs et +4 points d'établissements ayant connu des départs, par rapport à la moyenne tous secteurs confondus.

Carte 2 – Évolution de l'activité et recrutements en 2006 par région



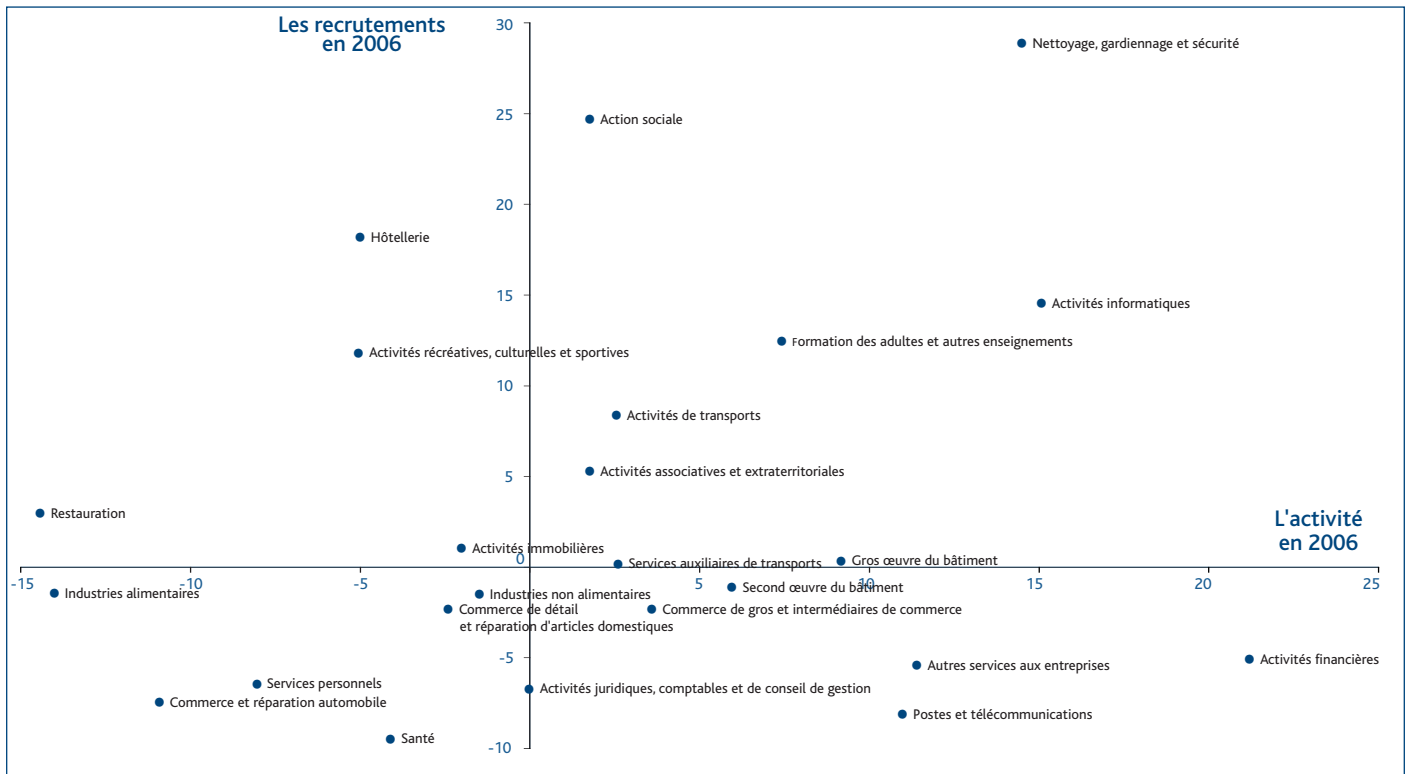
Champ : France entière.

Source : ANPE, enquête REPERE 2007

Note de lecture : dans la région Pays de la Loire, entre 50% et 55% des établissements ont augmenté leur activité en 2006 et 60% ont recruté cette même année.

augmentation légère et 10% de façon importante). Pour 34% des établissements, l'activité est restée stable et elle est en repli pour 22% d'entre eux (17% accusent une légère baisse et 5% une baisse importante de leur activité). Les sous-secteurs des activités financières, des activités informatiques et du nettoyage, gardiennage et sécurité ont connu en 2006 une évolution majoritairement favorable de leur activité [graphique 4]. Lorsque l'on compare l'appréciation de l'évolution de l'activité des établissements pour l'année 2006 et celle qu'ils attribuent à leur secteur d'activité, 61% situent leur établissement dans la tendance de leur propre secteur : 24% des établissements indiquent une croissance dans un secteur en croissance, 21% des établissements indiquent une stabilité dans un secteur stable et 16% des établissements soulignent une décroissance dans un secteur en décroissance. 16% des établissements estiment que leur activité a progressé en 2006 alors que le secteur stagnait ou décroissait. 5%, à l'inverse, ont vu leur activité décroître et estiment que le secteur avait progressé ou stagné. 7% des établissements déclarent connaître des variations importantes de leur effectif

Graphique 3 – Évolution de l'activité et recrutements en 2006 par secteur

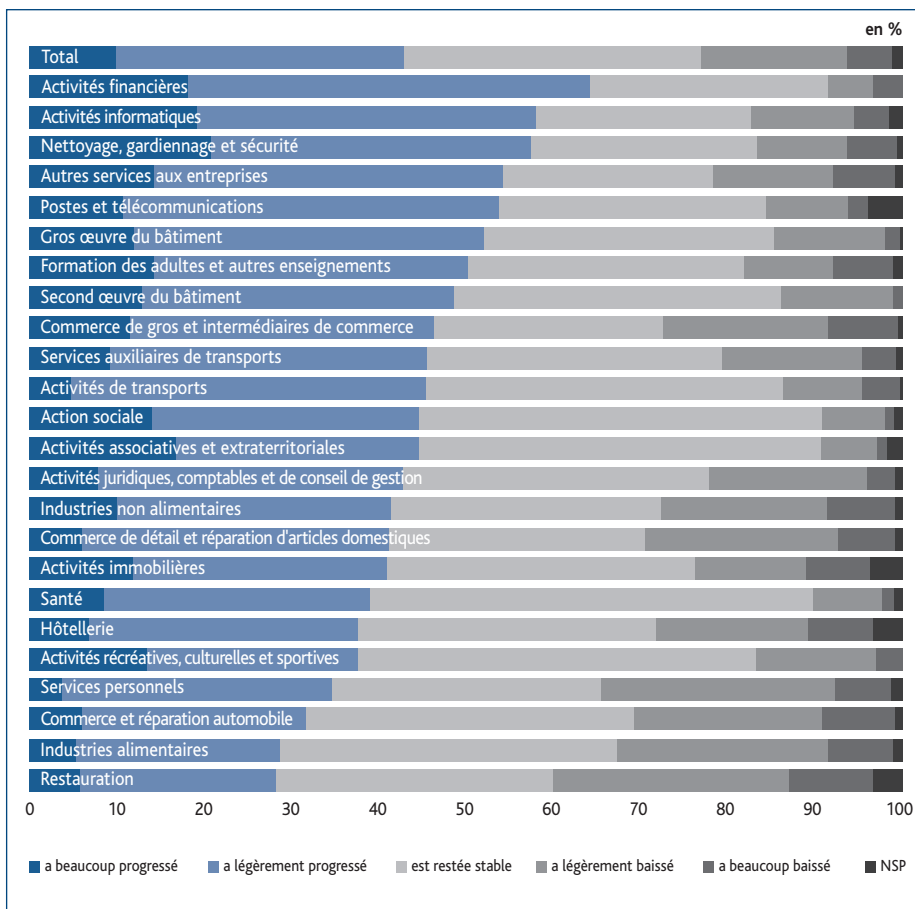


Champ : France entière.

Source : ANPE, enquête REPERE 2007

Note de lecture : sur l'abscisse est reportée la proportion d'établissements du secteur qui a enregistré une hausse d'activité en 2006, la valeur 0 étant la proportion d'établissements tous secteurs confondus. Sur le même principe, l'ordonnée synthétise les recrutements de l'année 2006. Exemple : le sous-secteur des activités informatiques se caractérise par +15 points d'établissements recruteurs et +15 points d'établissements qui ont connu une progression d'activité, par rapport à la moyenne tous secteurs confondus.

Graphique 4 – Évolution de l'activité en 2006 par secteur d'activité



Champ : France entière.

Source : ANPE, enquête REPERE 2007

au cours de l'année. Un certain nombre de secteurs sont davantage concernés, pour des raisons liées à la nature de leur activité. Ainsi, on relève plus souvent des établissements qui connaissent des variations importantes de leurs effectifs au cours de l'année : l'hôtellerie (29% des établissements), le nettoyage, gardiennage et sécurité (25%), les activités récréatives, culturelles et sportives (18%), la formation des adultes et autres enseignements (15%) et les activités associatives et extraterritoriales (14%).

Un tiers des établissements prévoit de recruter en 2007

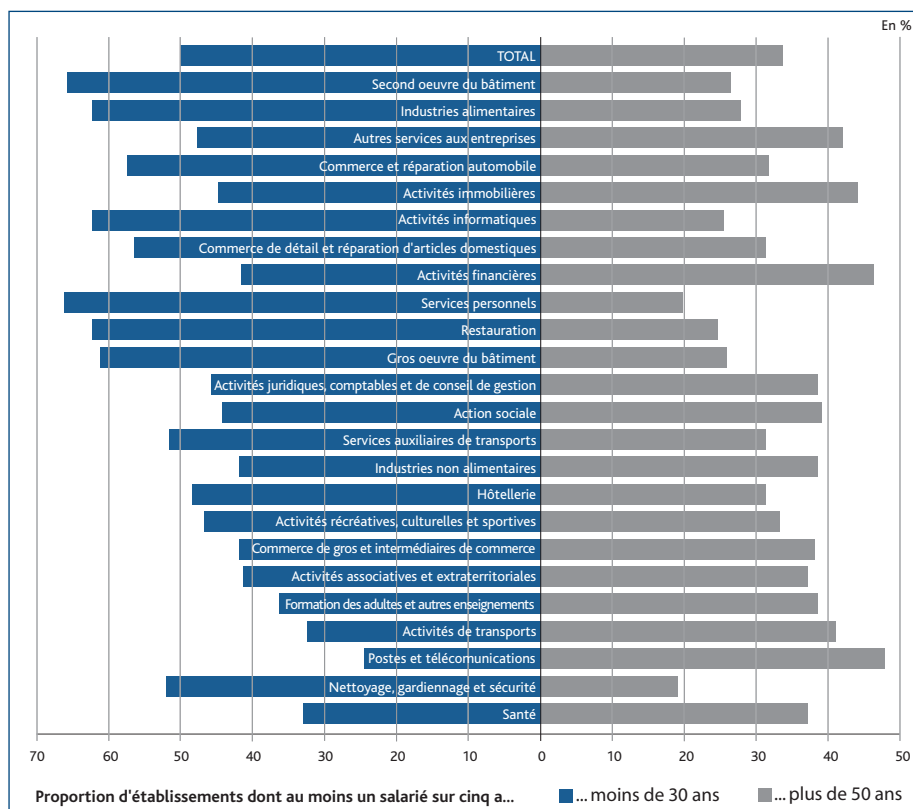
Au moment de l'enquête, un peu moins de 14% des établissements ont un poste vacant et pour les deux tiers d'entre eux, des recrutements étaient en cours. Certains sous-secteurs sont bien plus concernés que d'autres : dans les activités informatiques, plus du quart des établissements connaissent une vacance de poste. Près de 23% des établissements dans le gros œuvre du bâtiment et 20% dans le commerce de gros et intermédiaires du commerce sont aussi dans cette situation. Les anticipations de recrutements pour

l'année 2007 poursuivent la tendance enregistrée pour les recrutements de 2006. La proportion d'établissements exprimant des projets de recrutement est ainsi bien plus élevée en 2007 qu'en 2006 : un tiers des établissements déclare avoir des projets de recrutement en 2007 ; ils n'étaient que 22% une année auparavant. Ces prévisions déclarées varient fortement selon les secteurs d'activité : avec des pics à plus de la moitié des établissements dans les sous-secteurs tels que le nettoyage, gardiennage et sécurité, les activités informatiques ou encore l'action sociale. En revanche, dans la santé, les services personnels, le commerce et la réparation automobile, les établissements prévoyant des embauches sont moins nombreux (environ un établissement sur cinq).

Des difficultés de recrutement pour un quart des établissements en 2006

Un peu moins de 24% des établissements déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement en 2006. Cette proportion s'élève à 37% parmi les établissements qui ont embauché en 2006. Des différences sectorielles importantes sont constatées. Avec ceux du gros œuvre et du second œuvre du bâtiment traditionnellement concernés par ce phénomène, les établissements relevant des sous-secteurs du nettoyage, gardiennage et sécurité et des activités informatiques sont proportionnellement les plus nombreux à avoir connu des difficultés de recrutement en 2006 (plus de la moitié des établissements recruteurs sont concernés). En revanche, c'est dans les sous-secteurs des services auxiliaires de transports et de la santé que les établissements déclarent le moins fréquemment avoir rencontré des difficultés de recrutement en 2006 (un établissement recruteur sur cinq). Le nombre trop faible de candidats aux postes proposés est la raison la plus souvent évoquée pour expliquer ces difficultés (six cas sur dix), suivi du décalage entre la qualification des candidats et celle requise pour le poste (plus de quatre fois sur dix). Des conditions de travail jugées difficiles, le manque de stabilité des personnes dans leur poste, ou encore un décalage entre le salaire proposé et celui demandé par le candidat, interviennent bien moins fréquemment dans les justi-

Graphique 5 – Composition par âge des effectifs par secteur d'activité

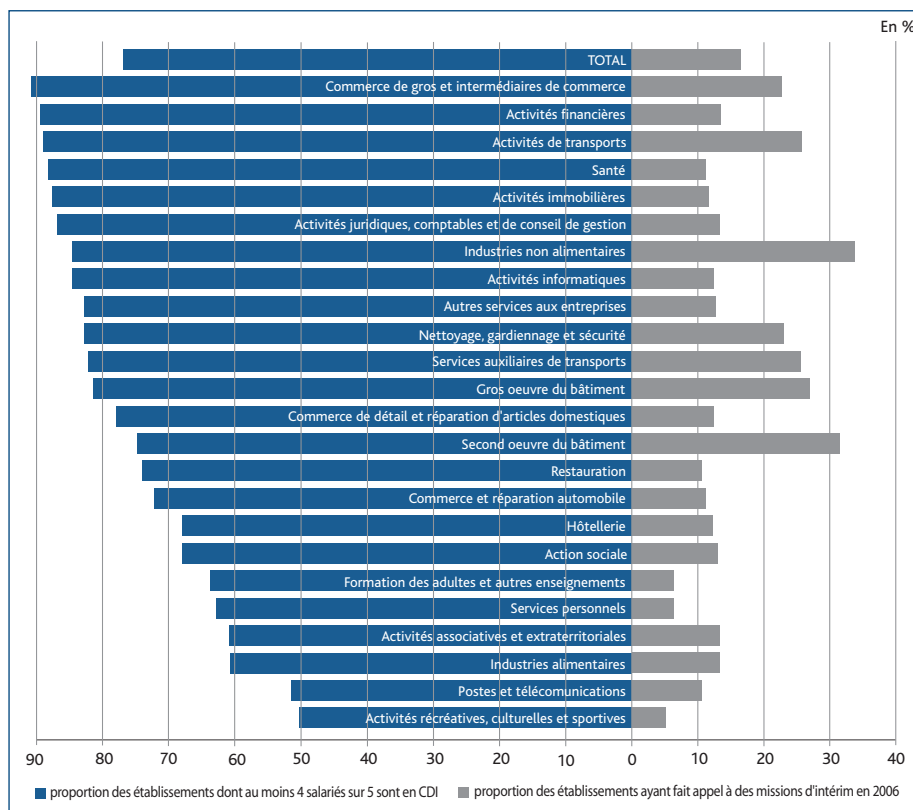


Champ : France entière.

Source : ANPE, enquête REPERE 2007

Note de lecture : Dans le sous-secteur de l'hôtellerie, 49% des établissements ont un effectif tel que au moins un salarié sur cinq a moins de 30 ans et 32% un effectif tel que au moins un salarié sur cinq a plus de 50 ans. Les secteurs sont ici classés par taille d'histogramme décroissant. Ainsi, les établissements du second oeuvre du bâtiment sont les plus nombreux à répondre à l'une ou l'autre des conditions, suivent ensuite les sous-secteurs des industries alimentaires et des autres services aux entreprises.

Graphique 6 – Usage du CDI et recours à l'intérim par secteur d'activité



Champ : France entière.

Source : ANPE, enquête REPERE 2007

Note de lecture : dans le nettoyage, gardiennage et sécurité, 84% des établissements ont plus de 4 salariés sur 5 en CDI et 23% ont eu recours à des missions d'intérim en 2006.

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE REPERE

L'enquête REPERE dont les résultats sont présentés ici constitue une version rénovée de l'enquête «Anticipations des entreprises» conduite par l'ANPE depuis 1999.

Réalisée dans le cadre de l'Observatoire de l'ANPE, cette enquête permet d'interroger chaque année les établissements sur leurs pratiques et leurs prévisions en termes d'activité, d'emplois, de départs et de recrutements. Elle concerne 14 500 établissements d'un salarié ou plus et a été menée au début de l'année 2007. L'échantillon construit par stratification garantit une représentativité régionale à la fois en termes de secteurs d'activité économique et de taille des établissements. Les secteurs sont issus d'une nomenclature d'activité économique propre à l'Observatoire de l'ANPE, construite sur la base d'agrégations et d'éclatements de secteurs NAF, dans le but de mieux représenter les volumes d'embauches et d'offres d'emploi.

L'agriculture-sylviculture-pêche, les services domestiques, le travail intérimaire et le secteur public ont été écartés en raison de leurs spécificités, notamment en matière d'embauches.

Huit secteurs d'activité composés de 24 sous-secteurs sont étudiés :

- Industrie avec les sous-secteurs «industries alimentaires» et «industries non alimentaires»,
- Construction avec les sous-secteurs «gros œuvre du bâtiment» et «second œuvre du bâtiment»,
- Commerce avec les sous-secteurs «commerce et réparation automobile», «commerce de gros et intermédiaires du commerce» et «commerce de détail et réparation d'articles domestiques»,
- Hôtellerie-restauration avec les sous-secteurs «hôtellerie et hébergement de courte durée» et «restauration»,
- Transports avec les sous-secteurs «activités de transports» et «services auxiliaires de transports»,
- Services aux entreprises avec les sous-secteurs «activités informatiques», «activités juridiques, comptables et de conseil de gestion», «nettoyage, gardiennage et sécurité» et «autres services aux entreprises»,
- Services collectifs avec les sous-secteurs «formation des adultes et autres enseignements», «santé», «action sociale», activités associatives et extraterritoriales» et «postes et télécommunications»,
- Services marchands divers avec les sous-secteurs «activités financières», «activités immobilières», «activités récréatives, culturelles et sportives» et «services personnels».

fications des recruteurs.

Près de 16% des établissements affirment avoir renoncé à embaucher en 2006, faute de trouver des candidats adéquats. Cette mesure est d'une remarquable stabilité au fil des interrogations successives lors des enquêtes menées par l'ANPE sur les anticipations des recrutements par les entreprises : elle se chiffrait à 17% en 2005 et 16% en 2004. Un tiers des personnes qui annoncent avoir renoncé à embaucher la même année avait répondu ne pas avoir rencontré de difficultés de recrutement en 2006. Ce qui pourrait apparaître comme un paradoxe constitue en fait un résultat : cela confirme la pluralité des déterminants liés aux difficultés de recrutements et la nécessité, pour apprécier correctement ce phénomène complexe, de combiner plusieurs points de vue.

Permanence d'une réticence à embaucher des personnes durablement au chômage ou sans expérience professionnelle

Tandis que 89% des entreprises anticipant un recrutement en 2007 se disent prêtes

à embaucher une personne de moins de 26 ans (86% en 2006), 86% pour les chômeurs depuis plus d'un an (au même niveau qu'en 2006), seulement 68% seraient disposées à embaucher des demandeurs d'emploi depuis plus de deux ans et 46% des personnes sans expérience professionnelle (respectivement 69% et 50% en 2006).

En revanche, la part des établissements recruteurs se déclarant prêts à embaucher des personnes de plus de cinquante ans continue à progresser, passant de 54% en 2005 à 58% en 2006, puis à 64% en 2007. C'est sans doute un résultat encourageant du plan national concerté en faveur des seniors et de la campagne de promotion pour l'embauche et le maintien des personnes de plus de cinquante ans dans les entreprises, entre les effets d'une sensibilisation, d'une culpabilisation accrue et la nécessité liée à l'évolution des pyramides des âges. Mais la mesure se rapporte ici à des déclarations relatives aux comportements et non à la réalité des discriminations à l'embauche.

Le niveau de prédisposition quant à l'embauche des personnes handicapées

est mesuré pour la première fois : 47% des établissements anticipant un recrutement en 2007 se disent prêts à embaucher un handicapé.

Le bâtiment et les transports restent très largement masculins

La proportion d'hommes et de femmes composant les effectifs des établissements est très variable d'un secteur d'activité à l'autre. Les explications de cette non-mixité professionnelle sont multiples, allant de la nature des métiers composant ces secteurs, à des différences de modes de fonctionnement techniques, ou encore à des normes culturelles ou des représentations spécifiques à chaque secteur, voire à des comportements discriminatoires.

Les effectifs sont en majorité féminins pour 53% des établissements. Mais la proportion d'établissements dans cette situation est particulièrement faible dans le gros œuvre (3%) et le second œuvre du bâtiment (5%) ainsi que dans les activités de transports (14%) et dans le commerce et réparation automobile (17%).

À l'inverse, l'effectif est en majorité féminin dans de nombreux établissements de l'action sociale (89%), des activités associatives et extraterritoriales (86%), de la santé (86%) et des services personnels (85%).

Dans la restauration ou les services personnels, les moins de 30 ans sont majoritaires

Certains secteurs se caractérisent par un nombre important d'établissements à l'effectif jeune. Ainsi, 50% des établissements du sous-secteur des services personnels présentent un effectif composé, pour plus de la moitié, de salariés de moins de trente ans. Pour la restauration, ce sont 43% des établissements qui sont dans cette situation, 38% dans le second œuvre du bâtiment, 38% dans les industries alimentaires et 37% dans le commerce et réparation automobile. Or, en moyenne, tous secteurs confondus, près de 27% des établissements ont une main-d'œuvre composée pour plus de la moitié par les moins de 30 ans. En revanche, ces derniers sont sous-représentés dans un certain nombre d'autres sous-secteurs :

HAUSSE DU RECOURS À L'INTÉRIM

Le recours à l'intérim est très divers d'un sous-secteur à l'autre. Ainsi, un tiers des établissements relevant des industries non alimentaires ont eu recours à l'intérim au cours de l'année 2006 (contre seulement 13% dans les industries alimentaires). Parmi les secteurs fortement utilisateurs, viennent ensuite le second œuvre (32%) et le gros œuvre (27%). Les deux sous-secteurs des transports (activités de transports et services auxiliaires de transports) sont utilisateurs de l'intérim dans les mêmes proportions : un quart des établissements pour l'année 2006.

Les sous-secteurs des activités récréatives, culturelles et sportives, de la formation des adultes et autres enseignements ainsi que les services personnels sont quant à eux peu concernés : environ 6% des établissements affirment avoir eu recours à l'intérim en 2006.

Pour l'année 2007, les perspectives de recours à des missions d'intérim sont en hausse : 15% des établissements pensent y faire appel.

seul un établissement sur dix emploie des salariés dont plus de la moitié a moins de trente ans dans les activités de transports, l'action sociale et les postes et télécommunications [graphique 5].

À l'opposé, dans la santé, pour un établissement sur cinq, plus de la moitié des effectifs est composé de personnes de plus de cinquante ans. Les proportions sont sensiblement les mêmes dans les activités financières et les autres services aux entreprises. Des effectifs, composés pour moitié de personnes de plus de cinquante ans, sont assez fréquents parmi les établissements des activités immobilières (19%) et les postes et télécommunications (17%). En revanche, respectivement 4%, 8% et 9% des établissements du nettoyage gardiennage et sécurité, de l'action sociale et des services personnels sont dans cette situation. La proportion d'établissements dont l'effectif est, à plus de la moitié, composé de salariés de plus de cinquante ans s'établit à 14%, tous secteurs confondus.

Le graphique 5 illustre le fait que les deux points de vue précédents pour apprécier la composition des effectifs selon l'âge sont complémentaires et non redondants. En effet, un sous-secteur où les moins de trente ans sont très présents ne signifie pas que les plus de cinquante ans y soient mécaniquement moins présents. Certains secteurs ont recours à une main-d'œuvre très diverse en termes d'âge quand d'autres sont davantage concentrés sur certaines classes d'âge. Ainsi, la longueur des barres de l'histogramme permet de mesurer le degré de la diversité d'âge des effectifs selon les secteurs d'activité.

Un temps partiel fréquent dans l'action sociale et les activités associatives et extraterritoriales

Le temps partiel est assez peu répandu dans le secteur de la construction. Dans le gros œuvre comme dans le second œuvre, 74% des établissements de ces sous-secteurs n'ont pas de salariés à temps partiel dans leur effectif au moment de l'enquête, alors que c'est le cas dans 46% des établissements interrogés. Les deux sous-secteurs commerce et réparation automobile et industries non alimentaires partagent cette tendance avec seulement quatre établissements sur dix comptant des salariés à temps partiel dans leur effectif. En revanche, les établissements des sous-secteurs action sociale (93%), activités associatives et extraterritoriales (79%) et santé (77%) sont nombreux à avoir recours à des contrats à temps partiel. L'étude de l'intensité d'usage du temps partiel apporte un regard complémentaire. Les activités récréatives, culturelles et sportives, le nettoyage, gardiennage et sécurité et l'action sociale sont massivement utilisateurs avec respectivement 41%, 38% et 36% d'établissements dont plus de la moitié de leur effectif est à temps partiel.

Une utilisation dominante du CDI

Pour les deux tiers des établissements, tous les salariés en poste au moment de l'interrogation sont en CDI, et pour 78% des établissements, plus de huit salariés sur dix sont en CDI. Les établissements des activités récréatives, culturelles et sportives, des services personnels et des industries alimentaires présentent les proportions d'effectif en CDI les plus

faibles. Le CDI reste la forme de contrat prédominante, voire unique, dans les sous-secteurs commerce de gros et intermédiaires du commerce, activités de transports, santé, activités juridiques comptables et de conseil de gestion, activités financières et activités immobilières [graphique 6].

Deux types de gestion de main-d'œuvre émergent du croisement entre usage du CDI et recours à l'intérim, qui pourraient s'apparenter à la coexistence de deux modes alternatifs d'organisation de la flexibilité de la main-d'œuvre. Les secteurs qui ont le plus recours à l'intérim sont aussi ceux qui présentent des proportions de CDI les plus importantes dans leur effectif : les sous-secteurs du bâtiment, ceux du transport, des industries non alimentaires, du commerce de gros et du nettoyage, gardiennage et sécurité sont plutôt dans cette orientation [encadré 2]. À l'inverse, les activités récréatives, culturelles et sportives, les services personnels, les industries alimentaires, l'hôtellerie et les activités associatives et extraterritoriales sont des sous-secteurs qui gèrent les variations d'effectif par l'usage de contrats à durée déterminée (sous la forme de contrat de vacation pour certains). On est loin de l'idée qui voudrait que certains secteurs soient « producteurs » de précarité lorsque d'autres n'embauchent qu'en CDI. Dans tous les secteurs, on observe des combinaisons diverses d'usage de contrats durables et de formes de relations de travail davantage précaires. ■

Pour en savoir plus

- ▶ Ernst B., Pouquet L. [2007], « Enquête BMO 2007 : les intentions d'embauche profitent du dynamisme de la demande professionnelle », Unédic, Point'Statis.
- ▶ Renard E. [2006], « Les perspectives des entreprises pour 2006 », L'observatoire de l'ANPE, L'essentiel, n°1.
- ▶ Renard E. [2006], « Les anticipations dans les secteurs d'activité et les régions en 2006 », L'observatoire de l'ANPE, Les essentiels.

Directeur de la publication : Christian Charpy •
Directrice de la rédaction : Annie Gauvin •
Secrétariat de rédaction : Isabelle Labridy •
Conception et réalisation : ANPE
Site : www.anpe.fr/observatoire