L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE DES CADRES VUS DE L'ANPE

par

Marcel GOURMELEN*

Parler de l'emploi des cadres est une opération délicate, tant il est vrai que le concept « cadre », relativement récent dans le langage socio-économique, recouvre des réalités différentes en termes de statut et de rôle social, de fonctions plus liées à la technique ou à l'encadrement, à des postes de haute responsabilité ou à des tâches « d'exécution » (1).

Sur le plan statistique, il faut attendre 1945 pour pouvoir analyser d'une manière chiffrée l'évolution de l'emploi des cadres. Selon les critères d'identification et les champs d'observation retenus, on dispose à cet égard de trois outils essentiels :

— les données des recensements et de l'enquête emploi (INSEE) permettent d'appréhender les cadres en termes de catégories socio-professionnelles (cadres supérieurs et professions libérales d'une part, cadres moyens d'autre part, soit dans la population active totale, soit dans le secteur privé);

— l'enquête annuelle « Structure des emplois » réalisée en commun par l'INSEE et le ministère du Travail donne, par catégories d'emplois, les effectifs « cadres » dans les établissements de plus de dix salariés dans le secteur privé et une partie du secteur semi-public;

— enfin, les statistiques publiées par l'AGIRC recensent le nombre des cadres et assimilés cadres qui cotisent à une caisse complémentaire de retraite.

Selon l'instrument de mesure retenu, les effectifs qui se recoupent en partie varient de l'ordre de 800 000 cadres ingénieurs et cadres de production et des services (enquête structure des emplois) à plus de quatre millions (ensemble des cadres supérieurs et professions libérales et des cadres moyens : recensement de 1975).

Mais quel que soit l'instrument de mesure retenu, on observe, depuis une trentaine d'années jusqu'aux années très récentes, un développement très important de l'emploi des cadres (2). A titre d'exemple, l'analyse des données du recensement de 1954 à 1975 fait apparaître un taux d'évolution annuel très élevé tant pour les cadres supérieurs et professions libérales que pour les cadres moyens respectivement de 5,6 % et 4,7 % de 1968 à 1975) alors qu'au cours de la même période, le taux moyen d'évolution de l'ensemble des actifs est de 0,94 % (3).

Ce fort développement de l'emploi des cadres est lié à celui de l'emploi salarié : il traduit l'accession de nombreux autodidactes à la position de cadre et l'entrée massive dans la vie active (secteur privé et secteur public) de jeunes cadres formés dans le cadre universitaire ou les grandes écoles.

Parallèlement, le chômage des cadres est devenu une réalité importante depuis le début de la crise. En effet, alors qu'au début des années soixante-dix on comptait en moyenne mensuelle 14 000 demandes non satisfaites, on atteignait en 1979, une moyenne de 63 000 cadres inscrits à l'ANPE.

Malgré un développement continu des effectifs cadres jusque très récemment, sous la double pression de l'arrivée en nombre de jeunes diplômés sur le marché du travail et de la restructuration de l'appareil productif ou des services rejetant sur le marché du travail un nombre important de cadres souvent âgés, un déficit chronique d'emplois par rapport aux besoins à satisfaire a progressivement gonflé le volume des cadres à la recherche d'un emploi.

Dès 1974, l'ANPE a voulu répondre d'une manière spécifique aux besoins particuliers de la population « Cadres » inscrite dans ses fichiers par la mise en place du SERNENC (Service national pour le personnel d'encadrement) à Paris et dans quelques grandes métropoles.

En 1979, la direction générale a décidé de faire un bilan de la situation afin de disposer de l'éclairage indispensable à ses interventions auprès des cadres inscrits dans ses fichiers. Elle a chargé la direction des Études et Programmes d'analyser les caractéristiques essentielles du chômage des cadres sur moyenne

* Chargé d'études à l'Agence nationale pour l'emploi (ANPE).

(1) Voir les articles de L. Boltanski, *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 29, septembre 1979, et n° 34, septembre 1980; *Revue francaise de Sociologie*, XX, 1979; « Les systèmes de représentation d'un groupe social : les cadres ».

(2) « Voir dossier APEC, mai 1980, « Les cadres en France ».

(3) Les catégories sociales en France. — L'extension du salariat », L. Thévenot (*Économie et Statistique*, n° 91, juillet 1977).

période, de 1974 à 1979, et de mettre en œuvre une enquête spécifique auprès d'un échantillon représentatif de 4 000 cadres. Cette enquête réalisée par voie postale en mars 1980 avait pour objectifs :

— de mieux connaître le profil sociodémographique des cadres;

— de mettre en relief leurs comportements de recherche d'emploi en privilégiant l'utilisation ou la non-utilisation des divers services proposés par l'ANPE;

— de connaître leur devenir professionnel au cours d'une période d'observation de quatre mois.

Par ailleurs, cette enquête visait aussi à connaître, d'une manière qualitative, l'opinion des cadres sur:

— l'emploi des cadres et leurs méthodes de recherche d'emploi;

— les services rendus ou non par l'ANPE (image de marque);

— les actions à mettre en œuvre pour un meilleur fonctionnement de l'ANPE par rapport aux cadres.

Le présent article expose les principaux résultats des deux phases de l'enquête en limitant l'analyse effective aux seuls cadres inscrits à l'ANPE, à l'exclusion des techniciens et agents de maîtrise : il s'agit de demandeurs d'emploi recherchant un emploi durable à plein temps (demande de catégorie 1) dont la demande est enregistrée dans la catégorie des cadres sur la base de critères tenant :

— à la fonction exercée (fonction d'encadrement ou d'initiative);

— au niveau de formation de type supérieur sanctionné ou non par un diplôme;

— au fait de cotiser à un organisme de retraite complémentaire pour les cadres.

En ce qui concerne les personnes à la recherche d'un premier emploi, elles doivent en principe justifier d'un diplôme de niveau I ou II (Bac + 3 ans ou plus).

La méthodologie de l'enquête et les caractéristiques principales des cadres enquêtés figurent en annexe.

I. QUELQUES REPÈRES STATISTIQUES

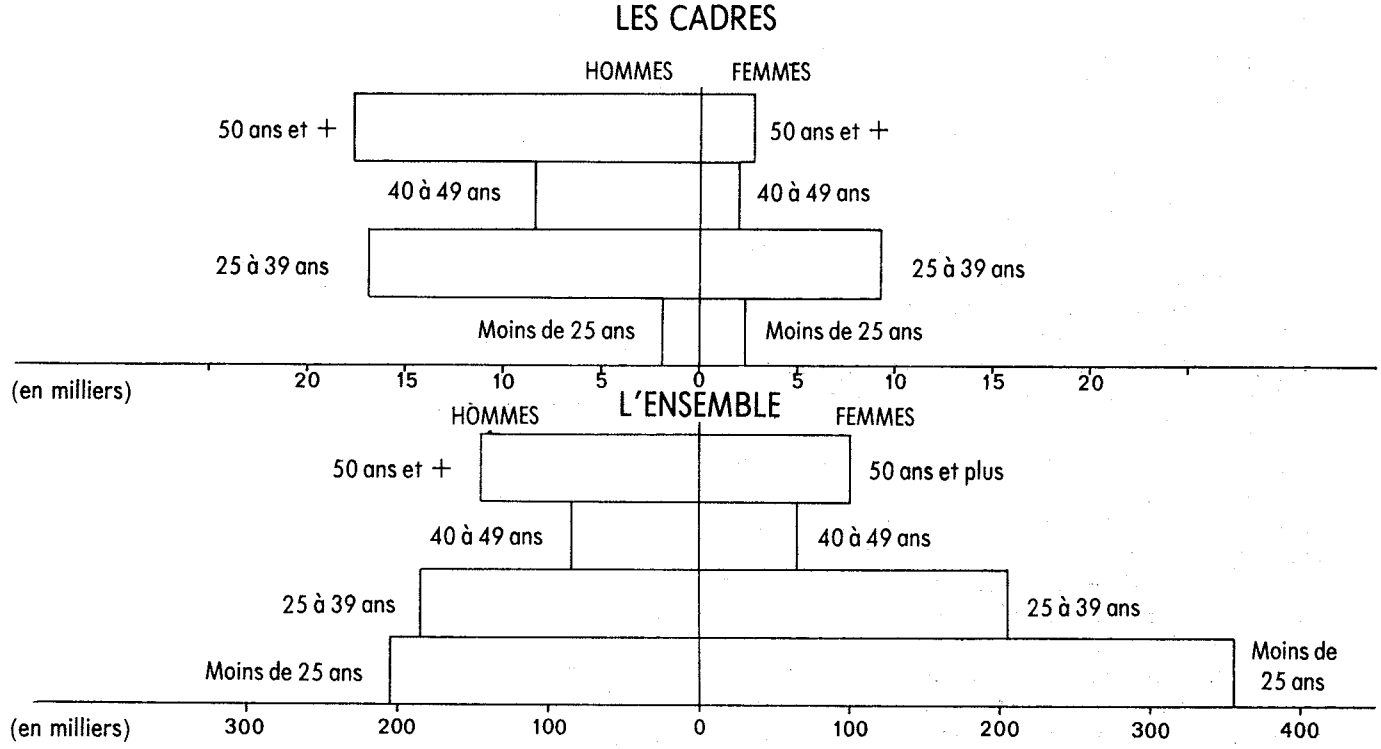
Depuis 1974, le chômage des cadres s'est développé rapidement : les cadres ont subi les effets de la crise au même titre que les autres catégories de salariés. Le risque d'entrée en chômage comme le niveau de chômage a augmenté pour les cadres dans des proportions assez voisines.

Néanmoins, le taux de chômage et le taux d'entrée en chômage des cadres demeurent inférieurs à ceux des autres catégories socio-professionnelles (mise à part celle des techniciens et agents de maîtrise), surtout si on inclut dans le calcul de ces taux les salariés du secteur public (4).

L'analyse, sur moyenne période de 1974 à 1979, des données disponibles permet de caractériser la population des cadres en chômage, ses modes d'entrée et de sortie de chômage en soulignant le rôle joué par l'ANPE.

A. — LA POPULATION DES CADRES EN CHÔMAGE, QUI A BEAUCOUP PROGRESSÉ DE 1974 A 1979, SE DÉFINIT ESSENTIELLEMENT PAR UNE FORTE PROPORTION D'HOMMES DONT PRÈS DE 40 % SONT ÂGÉS D'AU MOINS 50 ANS ET PAR UN NIVEAU ÉLEVÉ (23 %) DE PERSONNES A LA RECHERCHE D'UN EMPLOI DEPUIS AU MOINS UN AN.

(Demandes non satisfaites : moyenne mensuelle 1979)



(4) Voir *Économie et Statistique*, n° 119, février 1980, P. Mormiche « Chômage et qualifications dans les régions ».

Une forte proportion d'hommes et de cadres âgés.

En 1979, en moyenne mensuelle, un peu plus de 63 000 cadres étaient inscrits à l'ANPE (5 % des demandes non satisfaites), Les trois quarts de cette population sont des hommes. Le tiers des cadres sont âgés d'au moins 50 ans (7 % ont moins de 25 ans). La proportion élevée de personnes âgées chez les cadres relève essentiellement d'un phénomène masculin puisque 39 % des hommes ont au moins 50 ans et qu'au total, 29 % des cadres en chômage sont des hommes de 50 ans et plus.

La population féminine est en effet relativement plus jeune puisqu'elle compte 17 % de femmes âgées de 50 ans et plus, mais 14 % de moins de 25 ans.

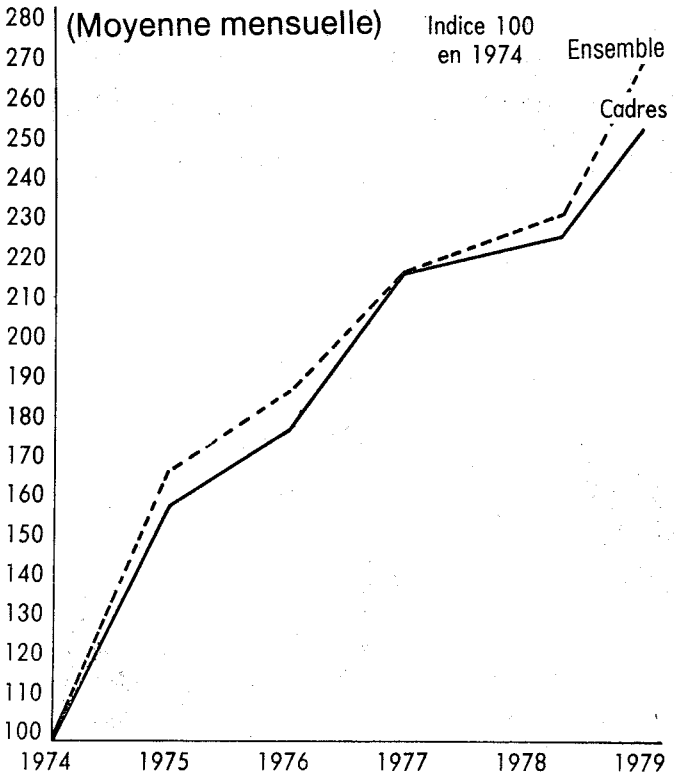
Un niveau élevé de cadres en chômage depuis au moins un an.

Le chômage des cadres se caractérise aussi par un niveau élevé de personnes à la recherche d'un emploi depuis au moins un an : 22,6 % des cadres sont en effet dans cette situation. Il s'agit pour l'essentiel, de cadres âgés dont on sait qu'ils rencontrent des difficultés particulières à se réinsérer professionnellement.

Une population en très forte progression depuis 1974.

Le niveau de chômage des cadres, relativement faible en 1974 (25 000 en moyenne mensuelle), a considérablement augmenté depuis cette période (+ 153 %).

Évolution des demandes non satisfaites (catégorie 1)



Au cours de cette période, la population cadre s'est modifiée en termes de sexe, d'âge et de durée de chômage :

— la part des femmes a légèrement augmenté, de 22 % en 1974 à 25 % en 1979;

— selon l'âge, l'évolution la plus significative concerne l'augmentation très forte en nombre des hommes âgés de 50 ans et plus;

— quant à la part du « chômage de longue durée », déjà élevée en 1974 (16 %), elle n'a cessé de progresser régulièrement pour atteindre 23 % en 1979.

L'accroissement important du niveau de chômage des cadres depuis 1974 résulte :

— d'une croissance élevée du nombre des entrées en chômage;

— d'une augmentation progressive du stock des demandes d'emploi non satisfaites par suite de difficultés plus grandes à trouver un emploi se traduisant par l'allongement des durées de chômage.

Par rapport aux cadres, l'ensemble des demandes non satisfaites se caractérise par une distribution différente en termes de sexe (53 % concernent des femmes en 1979) un âge nettement moins élevé (41,5 % ont moins de 25 ans dont près des deux-tiers sont des femmes), un niveau de chômage de longue durée presqu'équivalent en 1979 (21,6 %) à celui observé chez les cadres (22,6 %) mais ce faible écart est un phénomène très récent car en 1974, le chômage de longue durée concernait déjà 16 % des cadres mais seulement 12,5 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi.

B. — LE RISQUE D'ENTRÉE EN CHÔMAGE DEMEURE PLUS FAIBLE POUR LES CADRES QUE POUR L'ENSEMBLE DES ACTIFS, MAIS CE RISQUE A CRÛ POUR EUX DANS DES PROPORTIONS COMPARABLES.

Le chômage touche les cadres à des âges plus élevés, surtout pour les hommes, principalement à travers les licenciements très souvent pour raisons économiques. Mais les cadres sont aussi très frappés par les formes d'emploi précaires.

Le risque d'entrée en chômage demeure plus faible pour les cadres mais il a augmenté dans les mêmes proportions depuis 1974.

En 1979, la part des cadres qui s'adressent à l'ANPE pour retrouver un emploi est de 3,6 % (un peu plus de 100 000 sur près de trois millions de demandes enregistrées) mais le nombre des demandes enregistrées de cadres a crû plus fortement (+ 88 %) que celui de l'ensemble des demandes enregistrées (+ 49 %) de 1974 à 1979.

Néanmoins, on peut estimer que, compte tenu d'un accroissement plus important de l'effectif des cadres en activité au cours de la même période, le risque d'entrée en chômage a crû pour eux dans

des proportions comparables (de 1974 à 1977, la part des cadres est passée de 7 à 7,9 % selon l'enquête « Structure des emplois »).

Le chômage frappe les cadres à des âges plus élevés, surtout pour les hommes.

En effet, en 1979, près de 20 % des cadres s'inscrivant à l'ANPE sont des personnes âgées de 50 ans et plus dont une très grande majorité d'hommes.

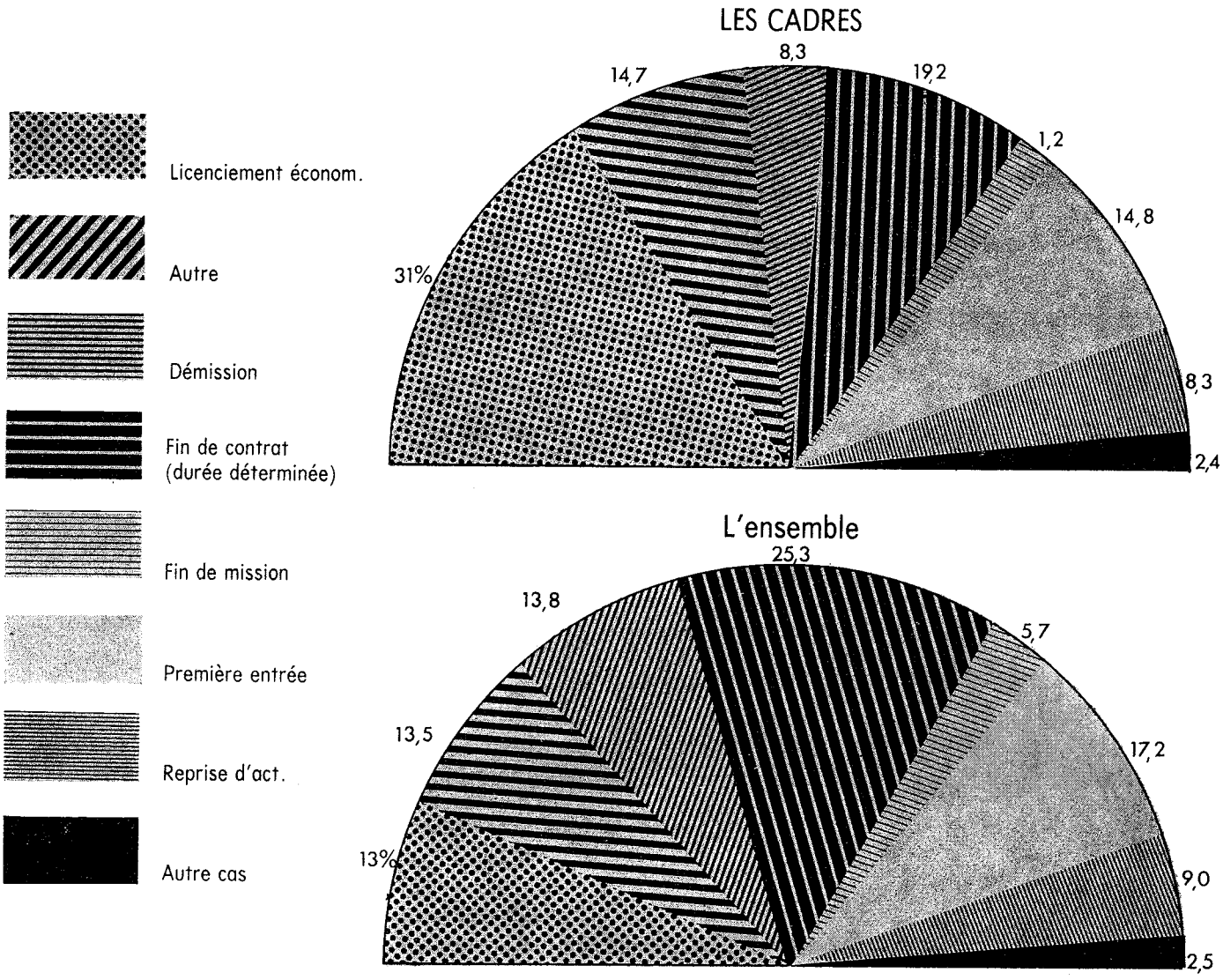
Inversement, pour l'ensemble des demandes enregistrées, 7, 9 % seulement concernent des personnes âgées d'au moins 50 ans mais 54 % des jeunes de moins de 25 ans (48 % des hommes, 60 % des femmes).

Le chômage frappe les cadres principalement à travers les licenciements, notamment économiques.

En 1979, près de la moitié des cadres (46 %) qui se sont inscrits à l'ANPE ont fait cette démarche à la suite d'un licenciement dont les deux tiers de type économique. Par ailleurs, 20 % avaient perdu un emploi précaire (19 % à la fin d'un contrat à durée déterminée, 1 % à la fin d'une mission d'intérim), 8 % avaient démissionné de leur emploi, 15 % étaient à la recherche d'un premier emploi, 8 % étaient en reprise d'activité dont une majorité d'hommes, sans doute à l'issue du service militaire ou d'un stage de formation.

L'augmentation des entrées en chômage des cadres est fortement liée au développement des formes d'emploi précaire et dans une moindre mesure à l'augmentation des licenciements économiques (respectivement 43 % et 25 % de 1976 à 1979).

Les entrées en chômage
(selon les circonstances d'inscription : 1979)



C. — LES CADRES SORTENT UN PEU PLUS LENTEMENT DU CHÔMAGE, SEMBLENT RETROUVER UN EMPLOI DANS DES PROPORTIONS ASSEZ PROCHES DE CELLES DE L'ENSEMBLE DES DEMANDEURS.

La part des cadres qui entrent en stage est par contre nettement plus élevée. Si la contribution de l'ANPE au reclassement direct des cadres est plus faible, elle est par contre nettement plus élevée pour l'entrée en stage.

Les cadres sortent plus lentement du chômage.

L'analyse des taux de sortie mensuels des fichiers de l'ANPE montre que celui des cadres est plus faible que celui de l'ensemble des demandeurs, encore que l'écart tende à se réduire.

Taux de sortie en mars *

En %

	1974	1975	1976	1977	1978	1979
Cadres.....	15,7	11,2	11,9	12,9	12,5	12,5
Ensemble....	25,9	19,4	18,3	18,0	16,2	15,0

* Taux de sortie = $\frac{\text{Demandes satisfaites}}{\text{Demandes à satisfaire}}$

L'analyse des demandes non satisfaites par tranches de durée d'inscription confirme cette observation : la part des demandes de plus de trois mois est plus importante chez les cadres (66 %) que parmi l'ensemble des demandes (62 %).

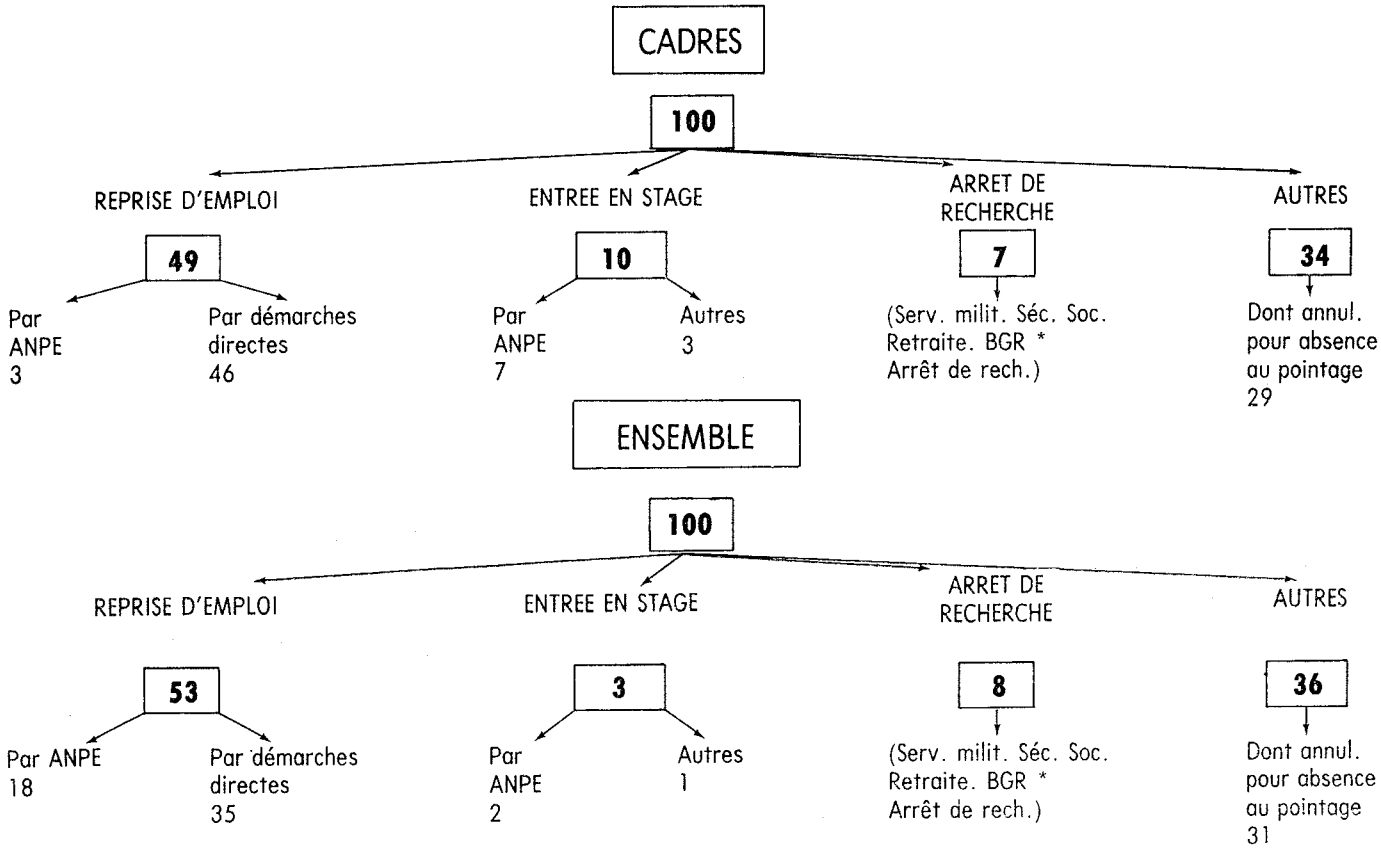
De même, l'analyse d'une cohorte de demandeurs inscrits en janvier 1978 confirme le même processus : sur 100 cadres inscrits en janvier, 25 demeurent inscrits fin décembre; sur 100 demandes toutes catégories professionnelles, 15 seulement demeurent inscrites au bout de 12 mois.

Cependant, les cadres dont la demande est annulée retrouvent un emploi dans des proportions assez voisines de celles des autres demandeurs.

En effet, l'analyse des données disponibles en 1979 montre que sur 100 demandes annulées, 49 correspondent à une reprise d'emploi connue de l'ANPE pour les cadres et à 53 pour l'ensemble des demandeurs.

On sait que parmi les demandeurs qui cessent de pointer ou ne répondent pas aux convocations, une part importante a trouvé un emploi sans en prévenir l'ANPE. On peut estimer qu'au total, pour 100 demandes annulées, 68 correspondent à une reprise d'emploi chez les cadres et 75 chez l'ensemble des demandeurs.

Les cadres, par contre, utilisent les stages de formation à un niveau nettement plus élevé que les autres catégories professionnelles : sur 100 demandes annulées, 10 correspondent à une entrée en formation pour les cadres et 3 pour l'ensemble des demandes annulées.

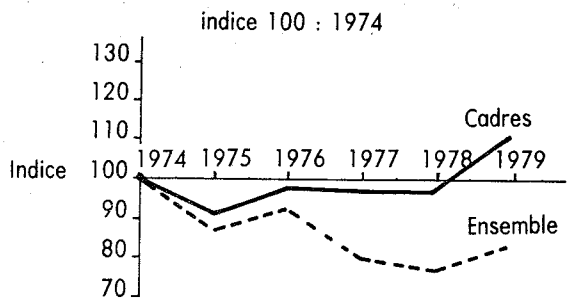


* Bénéficiaires de la Garantie de Ressource

Si la contribution de l'ANPE au reclassement direct des cadres est relativement modeste (elle est environ cinq fois moins élevée pour les cadres que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi), elle est par contre nettement plus élevée pour l'entrée en stage des cadres.

En ce qui concerne le nombre de placements, il faut cependant préciser que si l'évolution est négative de 1974 à 1979 pour l'ensemble des demandeurs d'emploi (— 18 %), elle est positive pour les cadres (+ 10 %) et que l'amélioration des résultats de 1978 à 1979 est plus importante pour les cadres (+ 16,3 %) que pour l'ensemble des demandeurs (+ 8,8 %).

Évolution des placements A



D. — LA CONTRIBUTION MODESTE DE L'ANPE AU RECLASSEMENT DIRECT DES CADRES REFLÈTE LES PARTICULARITÉS DU MARCHÉ DU TRAVAIL DES CADRES.

Tant au niveau du recueil des offres d'emploi qu'au niveau du processus des recrutements, l'ANPE se trouve placée dans une position de plus forte concurrence.

D'une part, au niveau de la diffusion des offres d'emploi, les entreprises, malgré un effort soutenu de prospection de la part de l'ANPE, ont tendance en ce qui concerne les cadres, à placer le service public dans un rôle secondaire. Le taux de couverture des demandes enregistrées par les offres enregistrées est nettement plus faible pour les cadres que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Taux de couverture $\frac{\text{OEE 1}}{\text{DEE 1}}$

En %

	1974	1975	1976	1977	1978	1979
Cadres.....	16,0	12,3	10,3	10,6	9,2	10,8
Ensemble....	70,0	38,6	42,6	38,2	27,4	26,7

D'autre part, on sait fort bien que le recrutement d'un cadre est une opération longue et délicate qui passe généralement par plusieurs canaux de recrutement. Si l'ANPE est dépositaire d'une offre, elle ne l'est que très rarement d'une manière exclusive. Malgré un travail intensif de sélection et de présentation de plus ieurs candidats, il arrive souvent que les offres « cadres » déposées à l'ANPE soient finalement annulées sans qu'elles aient donné lieu à un placement. De ce fait, la part des offres satisfaites par placement est nettement plus faible quand il s'agit d'offres de cadres (16 %) que lorsqu'il s'agit de l'ensemble des offres (45 % en 1979).

Le rapide bilan du chômage des cadres de 1974 à 1979 à partir des statistiques appelait donc un éclairage plus précis que l'enquête spécifique auprès de 4 000 cadres a permis de réaliser.

II. LES RÉSULTATS ESSENTIELS DE L'ENQUÊTE RÉPONDENT A TROIS OBJECTIFS :

— MIEUX CONNAÎTRE LE PROFIL SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES CADRES,

— METTRE EN RELIEF LEURS COMPORTEMENTS DE RECHERCHE D'EMPLOI,

— CONNAÎTRE LEUR DEVENIR PROFESSIONNEL AU COURS D'UNE PÉRIODE D'OBSERVATION DE QUATRE MOIS.

A. — LE PROFIL DES CADRES.

D'un niveau de formation élevé (50 % ont fait au moins trois années d'études supérieures), les cadres ont, pour le tiers d'entre eux, enrichi leur formation initiale par une formation complémentaire. Ils se caractérisent aussi par un cursus professionnel long et stable se traduisant par un faible nombre d'emplois, et l'expérience peu fréquente mais prolongée du chômage.

Un niveau de formation élevé.

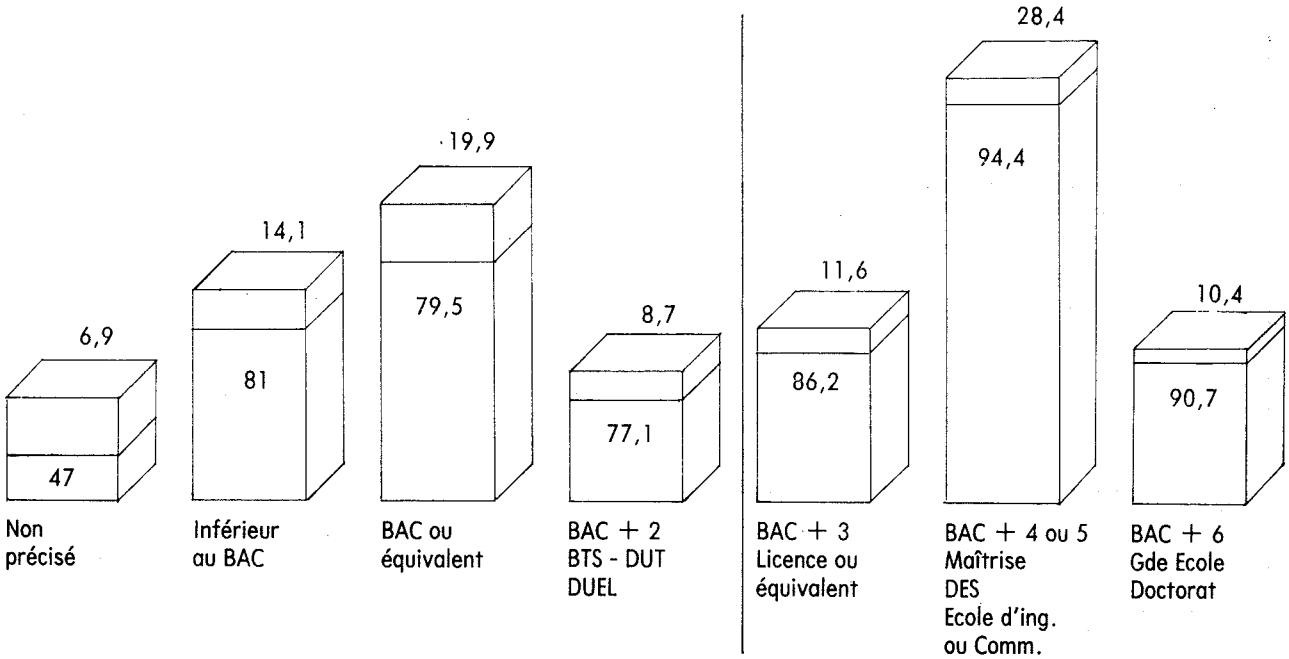
50 % des cadres ont fait au moins trois années d'études supérieures dont 92 % sont diplômés. Un tiers ont le niveau du baccalauréat ou un niveau inférieur. Il est à remarquer que le niveau de formation est d'autant plus élevé que les cadres sont plus jeunes (5).

Cette formation de base a été acquise dans des domaines assez diversifiés :

— formation littéraire ou générale.....	29,4 %
— sciences appliquées.....	27,2 %
— sciences sociales ou économiques (psychologie, sociologie, économie).....	10,0 %
— comptabilité, gestion, commerce.....	10,3 %
— droit.	7,9 %
— formation scientifique de type universitaire (mathématiques, physique, chimie).....	6,9 %
— formation agricole ou para-agricole..	1,6 %
— non précisé.....	7,4 %
TOTAL.....	100,0 %

(5) Voir « Les cadres et leurs diplômes », Michel Cézard *Économie et Statistique*, n° 42, février 1973.

Répartition des cadres par niveau de formation



Les trois quarts de ceux qui ont une formation de type littéraire ou général ont un niveau égal ou inférieur au baccalauréat. Il s'agit pour l'essentiel de cadres âgés. La majorité ou la très grande majorité des cadres qui ont acquis une formation plus spécialisée ont fait des études supérieures pendant au moins trois ans :

— 60 % pour la filière gestion, comptabilité, commerce (écoles de commerce);

— 60 % pour la filière sciences appliquées (écoles d'ingénieurs);

— 80 % pour le droit et les sciences générales, sans doute pour l'essentiel dans le cadre universitaire;

— 90 % pour les formations agricoles et les formations en sciences sociales.

Un tiers des cadres déclarent avoir enrichi leur formation de base par une formation complémentaire, soit dans le cadre de la formation continue, soit dans le cadre du chômage (stages FNE ou ASSEDIC).

Globalement, la moitié de ces formations ont été d'une durée supérieure à six mois. Ces formations ont principalement concerné le marketing, le commerce, la gestion ou la comptabilité (48 %) et dans une moindre mesure, des techniques diverses (22 %), les techniques industrielles (20 %), les langues (8 %), les relations sociales ou la gestion du personnel (4 %), l'informatique (2 %), l'administration générale (2 %).

Un cursus professionnel relativement long et stable.

Une majorité importante de cadres ont une expérience professionnelle déjà relativement longue : 40 % d'entre eux ont travaillé pendant vingt ans et plus (47 % des hommes, 18 % des femmes). Ceci n'est pas une surprise quant on connaît l'âge moyen élevé de la population masculine qui, par ailleurs, représente les trois quarts des cadres.

Ces cadres ont connu jusqu'à présent un cursus professionnel relativement stable :

— d'une part, ils ont peu souvent changé d'employeurs. Parmi les cadres qui ont occupé un emploi, 37 % n'ont eu qu'un ou deux employeurs, à peine plus de 20 % ont changé plus de cinq fois d'employeurs. Compte tenu de la durée de la vie professionnelle, ce sont les cadres les plus âgés qui ont eu jusqu'à présent le cursus professionnel le plus stable;

— d'autre part, 41 % des cadres ont occupé leur dernier emploi pendant au moins cinq ans (25 % pendant au moins dix ans), 19 % ont occupé leur dernier emploi pendant moins d'un an (dans près de 50 % des cas, il s'agissait alors d'emplois précaires).

PACTE NATIONAL POUR L'EMPLOI DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

(Conseil des ministres extraordinaire du 23 février 1981)

Les mesures retenues en faveur de l'emploi du personnel d'encadrement répondent à trois objectifs :

— prévenir le chômage;
— faciliter l'embauche;
— améliorer le fonctionnement du marché de l'emploi.

I. PRÉVENIR LE CHÔMAGE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

● Réalisation d'expériences de bilan professionnel en cours de carrière.

Cette mesure vise à permettre au personnel d'encadrement dont l'expérience professionnelle s'est déroulée au sein d'une même entreprise, dans des fonctions peu diversifiées, de faire le point sur sa carrière en lui donnant la possibilité à partir de 40 ans, de procéder à un « bilan professionnel à mi-carrière ».

Cette mesure fera, pendant un an, l'objet d'une expérimentation avec les entreprises spécialement choisies en liaison avec l'APEC à laquelle le ministère du Travail proposera de signer, à cet effet, une convention. A l'issue de cette année d'expérimentation et en fonction des résultats, cette mesure pourra être étendue par voie législative.

● Organisation au niveau départemental de rencontres tripartites sur l'emploi du personnel d'encadrement.

Il est nécessaire de favoriser sur le plan départemental des rencontres associant l'Administration, les chefs d'entreprise et la confédération générale des cadres qui doivent permettre d'aborder de manière spécifique les problèmes de l'emploi des personnels d'encadrement.

● Amélioration du contrôle de l'emploi pour le personnel d'encadrement.

Une circulaire sera adressée aux inspecteurs du travail leur demandant de vérifier le respect des obligations de réembauchage prévu par l'accord national interprofessionnel du 10 février 1969.

● Maintien en emploi à temps partiel des personnels d'encadrement expérimentés dans les entreprises connaissant des difficultés.

A l'instar du chômage partiel, la possibilité sera ouverte aux entreprises connaissant des difficultés passagères de préserver, avec l'aide financière de l'État, l'emploi d'un membre du personnel d'encadrement, en le conservant à temps partiel pendant une certaine durée. Son temps d'emploi sera complété par une formation facilitant soit son retour au plein-temps, soit sa réinsertion dans un autre emploi.

II. FACILITER L'EMBAUCHE DU PERSONNEL D'ENCADREMENT

● Exonération des charges sociales pour les entreprises embauchant du personnel d'encadrement expérimenté.

Il est prévu de transformer la prime d'incitation à l'embauche des demandeurs d'emploi âgés d'au moins 45 ans, et en chômage depuis au moins un an en un système d'exonération pendant douze mois de 50 % des cotisations patronales de sécurité sociale.

● Insertion en entreprise par des stages de mise à niveau pour cadres.

Une expérience s'apparentant aux stages de mise à niveau de l'ANPE sera réalisée : des employeurs disposant d'offres non pourvues participeront à la sélection d'un cadre, lequel recevra une formation complémentaire déterminée avec l'employeur pour lui permettre d'accéder à l'emploi offert.

La formation s'effectuera de manière aussi souple que possible, éventuellement dans l'entreprise elle-même. En particulier, la mise à niveau pourra prendre la forme d'une action individuelle.

300 mises à niveau de ce type sont prévues chaque année.

● Bourses individuelles de formation pour cadres en difficulté particulière d'emploi.

Aux demandeurs d'emploi ne bénéficiant pas des indemnités des ASSEDIC, des « mois-stages » pourront être proposés. Ces « bourses de formation » entièrement rémunérées et avec prise en charge des frais de formation seront attribuées sur l'initiative de l'ANPE et de l'APEC, par le directeur régional du travail et de l'emploi, à des cadres présentant des difficultés particulières d'emploi.

Cette opération sera financée par le FNE, à titre expérimental, pendant une durée de deux ans.

500 « bourses de formation » de trois mois sont prévues chaque année.

● Incitation à l'embauche de chercheurs par les petites et moyennes entreprises.

Cette mesure vise à inciter les petites et moyennes entreprises à développer leur effort en matière de recherche selon les priorités fixées par le ministère de l'Industrie et l'Agence nationale de valorisation de la recherche (ANVAR), en allégeant le coût des chercheurs embauchés par le recours au contrat Emploi-Formation.

Les entreprises seront invitées à s'adresser à l'ANPE et à l'APEC pour le recrutement de ces salariés.

500 chercheurs seront embauchés chaque année au titre de ce programme.

• Recrutement de 150 agents par l'ANPE en 1981.

Dans le cadre des moyens budgétaires accordés à l'ANPE pour 1981, le recrutement de 150 agents ayant une expérience d'entreprise est prévu; il seront recrutés au niveau du personnel d'encadrement.

• Diffusion des offres d'emploi de contractuels dans la fonction publique.

L'accès du personnel d'encadrement à la fonction publique, tant au niveau de l'État qu'à celui des collectivités locales, est réalisé essentiellement sous la forme de recrutements de contractuels. Il est souhaitable de renforcer la collecte et la diffusion, par les services de l'emploi, des offres d'emploi correspondantes.

Une circulaire du Premier ministre rappellera l'obligation de recourir aux services de l'ANPE et de l'APEC, qui disposent désormais de moyens adaptés.

• Recrutement et formation de 1 000 informaticiens.

En liaison avec le ministère de l'Industrie (agence de l'informatique) et à la demande des sociétés de service et de conseil en informatique (représentées par SYNTEC), le ministère du Travail et de la Participation a monté un programme de recrutement et de formation de 1 000 informaticiens qui fait intervenir également l'ANPE, l'APEC et l'AFPA.

Ce programme s'adresse :

— pour 500 contrats emploi-formation à des jeunes demandeurs d'emploi de moins de 26 ans;

— pour 500 embauches suivies d'une formation, à des cadres au chômage ayant une expérience d'entreprise.

Cette expérience, en cours de réalisation depuis octobre 1980, se déroule au rythme prévu, de manière à atteindre, à la fin de 1981, l'objectif fixé de 1 000 embauches.

• Favoriser la création, par les cadres demandeurs d'emploi, d'organismes de prestation de services notamment en matière de gestion du personnel.

S'inspirant des essais en cours de création par des demandeurs d'emploi d'associations ou de coopératives et de l'expérience, en matière fiscale, des centres de gestion agréés, il convient d'encourager à titre expérimental la création d'organismes de prestations de services et de gestion de personnel. De tels organismes répondent à un besoin des petites entreprises.

III. AMÉLIORER LE FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DE L'EMPLOI

• Amélioration du fonctionnement des services de l'emploi pour les cadres.

L'ANPE et ses correspondants agréés : l'APEC et l'APECITA, interviennent conjointement, et quequefois concurremment, sur le marché de l'emploi des cadres.

Un rapprochement et une plus grande coordination entre les trois institutions doivent être engagés afin d'offrir aux cadres une meilleure qualité de service; les conventions avec l'APEC et l'APECITA seront révisées.

Parallèlement, l'ANPE restructuera et renforcera son réseau « cadres » afin de poursuivre et d'accentuer l'amélioration des résultats déjà entamée.

• Favoriser l'emploi du personnel d'encadrement à l'étranger.

Les moyens du Service pour l'emploi des français à l'étranger (SEFRANE) paraîssent limités au regard de l'importance du marché.

Son action doit être renforcée par une meilleure collecte des offres par des liaisons plus étroites avec l'APEC et en étudiant les conditions d'une augmentation de ses effectifs.

• Protection des candidats répondant aux offres d'emploi.

L'excessif développement de l'anonymat des offres d'emploi parues dans la presse fait l'objet de critiques fréquentes, et souvent justifiées. Deux tiers des offres d'emploi de cadres paraissent de manière anonyme et ce pourcentage augmente, notamment sous l'influence des cabinets de sélection. Un document unique qui résume les textes actuels relatifs au recrutement fera l'objet d'une diffusion aussi large que possible permettant, sans mesure contraignante, de contribuer à l'assainissement de la profession de conseil en recrutement.

Pour ce qui concerne l'anonymat des offres, il est prévu d'y remédier :

— par un relèvement sensible du montant des sanctions prévues par le Code du travail en matière d'offre d'emploi contenant des « allégations fausses ou susceptibles d'induire en erreur » (80 à 160 F), montant qui enlève tout effet à ces dispositions au regard du coût des annonces de presse;

— par la modification des pratiques de levée de l'anonymat qui ont été rendues exceptionnelles par des instructions restrictives données en 1971; des directives seront données aux services de l'emploi qui pourront lever plus fréquemment l'anonymat en faveur des demandeurs d'emploi.

• Suppression de la condition de ressources pour l'attribution des aides à la mobilité.

La prime de transfert et de réinstallation est réduite de moitié lorsque les ressources mensuelles du foyer du demandeur sont supérieures à 1 000 fois le minimum garanti.

Compte tenu de l'évolution actuelle du marché de l'emploi, cette condition de ressources qui touche particulièrement le personnel d'encadrement sera supprimée. Cette mesure concernera environ 700 cadres.

L'expérience peu fréquente mais prolongée du chômage.

Les trois quarts des cadres sont au chômage pour la première fois depuis le début de leur vie active : 80 % pour la première fois depuis le 1er janvier 1975.

Parmi les cadres qui ont déjà travaillé, les cadres âgés d'environ 45 ans et plus sont proportionnellement les plus nombreux à connaître le chômage pour la première fois, tant depuis le début de la vie professionnelle que depuis cinq ans.

Mais au total, depuis le début de la vie active près de la moitié des cadres (y compris les jeunes cadres à la recherche d'un premier emploi), ont une longue expérience du chômage en une ou plusieurs périodes :

45 % ont l'expérience d'au moins un an de chômage, 19 % d'au moins deux ans. Naturellement, plus les cadres sont âgés, plus ils ont une expérience prolongée du chômage.

L'ensemble des observations permet de caractériser trois sous-populations bien distinctes.

Une minorité de jeunes cadres, près de 30 % de moins de 30 ans dont la moitié à la recherche d'un premier emploi et l'autre moitié qui vient de perdre un emploi d'attente de type précaire, d'un niveau de formation très élevé (80 % ont fait au moins trois années d'études supérieures), aux durées de chômage plus courtes.

Les cadres âgés d'environ 45 ans et plus (40 %) : leur carrière professionnelle se marque par une grande stabilité. Ils ont très peu changé d'emploi, mais pour la plupart, ont perdu leur dernier emploi à la suite d'un licenciement de caractère souvent économique. Une très grande majorité d'entre eux font une première expérience du chômage. Du fait de leur âge et de la conjoncture, ils se trouvent en compétition très dure avec des cadres plus jeunes dont le niveau de formation est plus élevé et la compétence peut-être plus diversifiée et mieux adaptée aux exigences actuelles. De ce fait, leurs chances de retrouver un emploi sont plus faibles et ils se trouvent confrontés à un chômage qui dure.

Les cadres dans la force de l'âge (30 %) ayant travaillé moins de vingt ans : proportionnellement aux cadres âgés, leur cursus professionnel est plus diversifié. Ils ont plus souvent changé d'employeurs avec ou non passage par le chômage. Comparativement aux cadres plus âgés, une part plus importante de cette sous-population occupait un emploi à caractère précaire avant de s'inscrire à l'ANPE : 10 % pour ceux ayant travaillé entre dix et vingt ans, 33 % pour ceux ayant travaillé entre cinq et neuf ans.

B. — LES CADRES UTILISENT INÉGALEMENT DES STRATÉGIES DE RECHERCHE DIVERSIFIÉES SE TRADUISANT PAR UN NOMBRE RELATIVEMENT ÉLEVÉ DE PRISES DE CONTACT AVEC LES EMPLOYEURS MAIS UN FAIBLE NOMBRE D'ENTRETIENS OBTENUS.

En ce qui concerne l'ANPE, les cadres utilisent à un niveau élevé le service des offres et dans une moindre mesure les services d'information et d'orientation. Par ailleurs, on observe aussi une flexibilité importante en matière de comportements de recherche d'emploi (types d'emplois recherchés, mobilité géographique, rémunérations...).

Les stratégies de recherche d'emploi.

Parmi les moyens utilisés pour trouver ou retrouver un emploi, les cadres ont privilégié quatre moyens : plus de la moitié d'entre eux déclarent avoir utilisé les relations personnelles (74 %), les réponses aux petites annonces mettant en contact direct avec les entreprises (69 %), les démarches à l'ANPE (59 %) et les candidatures spontanées (57,4 %).

En totalisant l'ensemble des prises de contact avec les employeurs (par l'envoi éventuel d'un CV), quel que soit le moyen utilisé, on peut estimer que pour chaque cadre, 56 opérations ont été réalisées en moyenne, le plus souvent à partir de la presse (56 %). et des démarches spontanées (22 %).

Le nombre moyen d'entretiens obtenus est relativement faible : en moyenne, neuf entretiens pour chaque cadre, soit un entretien pour six tentatives effectuées.

Le nombre d'entretiens obtenus est proportionnel au nombre de prises de contact effectuées mais le rendement moyen d'entretiens obtenus, traduit bien les difficultés réelles des cadres à rencontrer les employeurs du fait de la très vive concurrence entre les nombreux cadres à la recherche d'un emploi. On verra d'ailleurs plus loin, lors de l'analyse qualitative, que les cadres s'en plaignent amèrement.

L'utilisation des divers services proposés par l'ANPE.

Les offres d'emploi.

L'ANPE met à la disposition des cadres « ses » offres d'emploi, soit en les affichant dans les agences locales ou antennes, soit en les diffusant par des journaux spécialisés d'offres, soit par le support des médias (presse, radio, TV).

Dans leur grande majorité (62 %), les cadres utilisent les panneaux d'affichage (soit régulièrement : 33 %, soit occasionnellement : 29 %), dans une moindre mesure, les offres diffusées par les journaux spécialisés « cadres » (36 %), ou par les médias (26 %).

Les autres services.

- 40 % des cadres ont bénéficié d'un ou de plusieurs entretiens complémentaires avec un prospecteur placier.
- 38 % ont fait l'objet d'une information professionnelle à titre individuel ou dans un cadre collectif et portant sur les stages de formation, les emplois et les méthodes de recherche.
- 28 % enfin, ont rencontré un conseiller professionnel en vue de définir, au cours d'un entretien complémentaire, un projet professionnel incluant l'hypothèse de suivre un stage. Les trois quarts des cadres qui ont rencontré un conseiller professionnel se sont inscrits en vue d'un stage.

Les cadres qui rencontrent le plus de difficultés à retrouver un emploi, compte tenu d'un âge plus élevé et/ou d'une durée de chômage plus longue, semblent recourir en plus grand nombre à ces divers services proposés par l'ANPE.

Une flexibilité importante des comportements de recherche d'emploi.

Les conditions difficiles de réinsertion professionnelle induisent chez les cadres des ajustements de comportement en termes de mobilité professionnelle ou géographique et en termes de rémunérations.

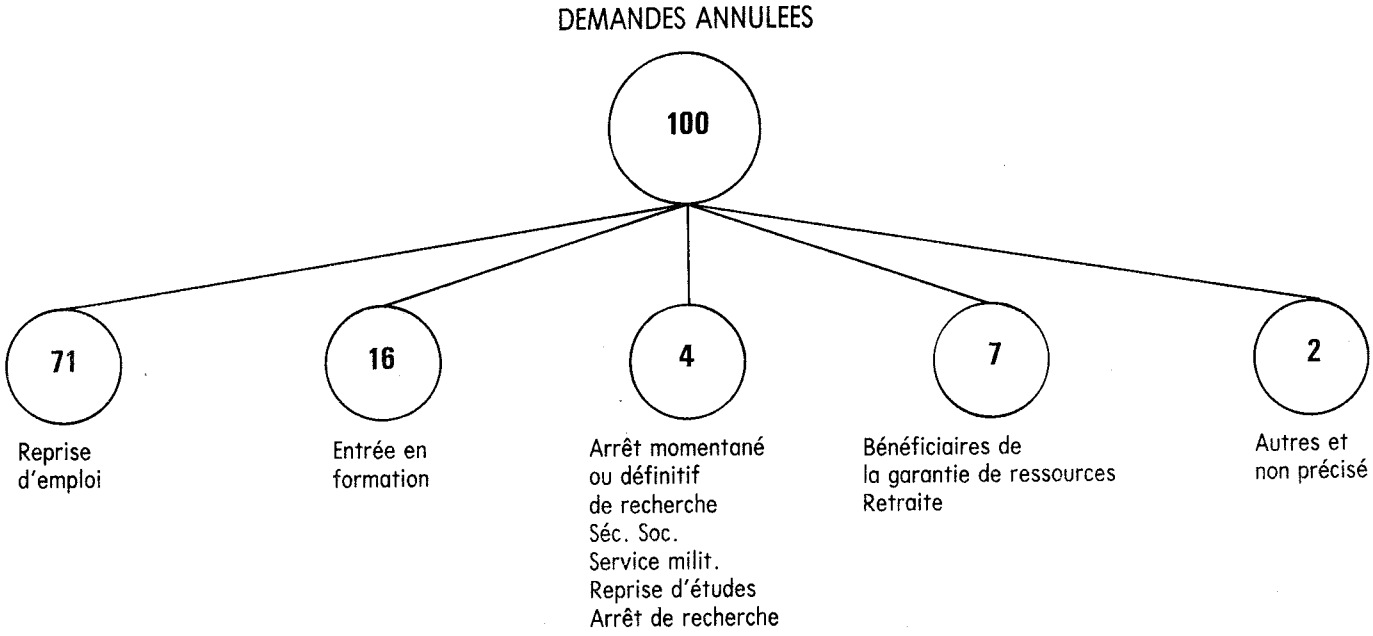
Plus de la moitié des cadres (58 %) déclarent avoir recherché un emploi différent de celui recherché inititialement ou s'être orientés vers un autre secteur d'activité (54 %). 40 % ont recherché un emploi dant une autre région. Près de la moitié des cadres (48 %) ont modéré leurs exigences en matière de rémunérations.

Ces ajustements concernent, dans l'ensemble, davantage les cadres âgés aux durées de chômage plus longues mais les cadres plus jeunes qui recherchent un emploi depuis moins longtemps ont aussi, pour une bonne part d'entre eux, modifié leurs attitudes à cet égard.

C. — 39 % DES CADRES TOUJOURS INSCRITS EN OCTOBRE 1979 ONT ANNULÉ LEUR DEMANDE D'EMPLOI ENTRE CETTE DATE ET FIN MARS 1980.

71 % d'entre eux, (soit 28 % de l'ensemble des cadres), ont retrouvé un emploi, essentiellement à partir des relations personnelles, de la presse ou des démarches spontanées. Un tiers de ces emplois semblent de caractère précaire.

39 % des cadres ont annulé leur demande d'emploi dont une majorité (71 %) pour reprise d'emploi.



Les reprises d'emploi se sont essentiellement opérées à partir des relations personnelles, de la presse et des démarches spontanées :

— relations personnelles.....	35,0 %
— presse.....	27,1 %
— démarches spontanées.....	19,9 %
— ANPE.....	3,5 %
— APEC, APECITA.....	4,1 %
— divers.....	10,3 %

Le taux de reprise d'emploi est d'autant plus élevé que les cadres sont plus jeunes et ont une durée de chômage plus courte. Chez les cadres de moins de 40 ans, le taux de reprise d'emploi est de 39 % (31 % chez les cadres de 40 à 49 ans, 8 % chez les cadres de 50 ans et plus). Par rapport à la durée de chômage (6), on peut estimer que chez les cadres dont la durée de chômage est inférieure à trois mois, 70 % ont repris un emploi (43 % pour une durée de trois à six mois, 19 % pour une durée de six mois à un an, 13 % pour ceux dont la durée est supérieure ou égale à un an).

Si on rapporte le nombre de reprises d'emploi aux nombres (sous-estimés) de prises de contact avec les employeurs et d'entretiens obtenus, on peut estimer qu'une reprise d'emploi correspond à deux cents prises de contact ou CV envoyés et à trente-trois entretiens. On mesure ainsi l'extrême compétitivité à laquelle sont soumis les cadres pour parvenir à un résultat.

---

(6) Durée moyenne calculée à partir de la durée de chômage des cadres dont la demande a été annulée (date d'annulation moins date d'inscription) et de ceux qui étaient encore inscrits au 15 mars 1980 (15 mars 1980 moins date d'inscription).

Une part importante d'emplois précaires.

Près d'un cadre sur cinq n'a pas précisé le statut de l'emploi occupé. Quant aux autres, 35 % occupent un emploi de caractère précaire. Le passage par le chômage semble accentuer le processus de précarisation des cadres à l'égard des emplois occupés avant et après le chômage.

On observe par ailleurs que parmi les cadres qui ont trouvé un emploi, 15 % ne l'occupent plus au moment de l'enquête. Deux tiers d'entre eux se sont d'ailleurs réinscrits à l'ANPE.

Une certaine déqualification, des salaires moins élevés.

Bien que la comparaison des emplois occupés avant et après le chômage soit fragile (25 % des cadres qui trouvent un emploi sont des cadres en première insertion), on peut avancer l'hypothèse d'une certaine déqualification et d'une baisse des rémunérations.

*
* *

On a observé que le taux de reprise d'emploi est d'autant plus élevé que les cadres sont plus jeunes. Corrélativement, le niveau de formation est d'autant plus élevé et les durées de chômage moins élevées que les cadres sont plus jeunes. La combinaison de ces trois variables ne suffit sans doute pas à rendre parfaitement compte du processus d'employabilité. L'adéquation des emplois recherchés aux offres disponibles et accessibles aux demandeurs d'emploi joue aussi un rôle non négligeable. Il n'en demeure pas moins que le fait marquant qui ressort de l'analyse des données est le caractère particulièrement pénalisant du chômage pour les cadres âgés de 50 ans et plus. Au terme d'une vie professionnelle particulièrement stable, dans leur grande majorité, ils se trouvent au chômage pour la première fois à la suite d'un licenciement; leurs chances de trouver un emploi, indépendamment de la qualité de leur profil, sont d'autant plus ténues, qu'au moment de l'enquête, plus de la moitié d'entre eux recherchent un emploi depuis au moins un an.

Par ailleurs, en ce qui concerne les jeunes cadres de moins de 30 ans dont la moitié est à la recherche d'un premier emploi, il semble qu'ils rencontrent des difficultés comparables à celles des autres jeunes : leur insertion progressive dans des emplois stables correspondant à leur formation passe par des emplois précaires, pas forcément en rapport avec leurs capacités.

III. L'ANALYSE QUALITATIVE DES DONNÉES CONFIRME ET EXPLICITE LES RÉSULTATS DE TYPE QUANTITATIF.

L'enquête visait aussi à connaître d'une manière qualitative (par questions ouvertes) l'opinion des cadres sur :

— les moyens utilisés pour retrouver un emploi;

— la qualité des services mis à disposition par l'ANPE;

— les actions à mettre en œuvre pour un meilleur fonctionnement des services publics à l'usage des cadres;

— les éléments déterminants dans la reprise d'emploi pour ceux des cadres qui ont repris un emploi;

— l'emploi des cadres (réflexions complémentaires).

A. — L'EMPLOI DES CADRES ET LA RÉINSERTION PROFESSIONNELLE : LES MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI.

Les cadres rencontrent de grosses difficultés à s'insérer ou à se réinsérer professionnellement. Ces difficultés sont particulièrement aiguës pour les cadres âgés : la plupart du temps, ce n'est qu'au prix de gros sacrifices (déqualification, moindres rémunération) qu'un petit nombre d'entre eux réussit à reprendre une activité de caractère souvent précaire. La très grande majorité d'entre eux, quelle que soit leur valeur en termes de formation ou d'expérience, font le constat de leur inemployabilité et de leur exclusion sociale : car, si d'un côté on les estime trop âgés pour occuper un emploi, de l'autre on ne leur reconnaît pas le statut de retraités.

Pour d'autres raisons, les jeunes en première insertion professionnelle se heurtent aussi au problème de l'inemployabilité, du moins dans un premier temps, sur des postes correspondant à leur formation. Si les ingénieurs ou autres diplômés à la compétence reconnue par la loi du marché (gestion, commerce) s'en sortent mieux, d'autres jeunes, particulièrement ceux formés en lettres ou sciences humaines se heurtent à des difficultés sérieuses d'insertion. Les uns et les autres se voient objecter leur manque d'expérience.

Par ailleurs, on observe que la tension entre l'offre et la demande pénalise aussi lourdement les femmes, les autodidactes, de même les cadres qui, du fait de leur profession, ont du mal à se faire reconnaître à l'intérieur d'un marché qui fonctionne d'une manière confidentielle : journalistes, chercheurs, architectes...

Dans ce contexte, comment s'étonner qu'une minorité de cadres seulement (29 %) croit en l'efficacité de certains moyens pour retrouver un emploi (les relations personnelles, les réponses aux petites annonces, les démarches directes auprès des employeurs)? Une majorité (40 % des cadres) exprime en effet son désarroi sur ce thème, mettant au compte de divers handicaps (sexe, âge) et/ou de la conjoncture (étroitesse du marché de l'emploi des cadres, secteurs en perte de vitesse, recrutement confidentiel pour certains postes de travail) le constat de ses difficultés. L'absence de réponse des employeurs aux lettres de candidatures qui devient une pratique assez courante, est violemment dénoncée par certains cadres.

Quant aux cadres qui ont retrouvé un emploi et qui décrivent les moyens déterminants pour leur réinsertion professionnelle :

— 34 % se contentent de signaler les moyens précis à partir desquels ils ont retrouvé un emploi (relations personnelles, création d'entreprises, contact direct avec les employeurs...):

— 30 % attribuent leur réinsertion professionnelle à la qualité de leur profil (formation initiale et/ou complémentaire, diplôme, références professionnelles, publications scientifiques);

— 30 % disent que c'est la nécessité de travailler (absence de ressources, nécessité absolue de sortir d'une situation de chômage devenue insupportable) qui les a amenés souvent à accepter des emplois dévalorisants (emplois précaires, déqualifiants, entraînant une perte de salaire parfois importante);

— 16 % mettent en valeur leur détermination, leur volonté d'aboutir, l'intensité de leurs recherches personnelles sans jamais se décourager;

— 11 % attribuent leur réinsertion à la chance et au hasard;

— 3 % signalent enfin des éléments divers.

B. — L'IMAGE DE L'ANPE (65 % de réponses).

L'image que les cadres renvoient de l'ANPE apparaît contrastée et nuancée.

Certes, près de 40 % donnent de l'ANPE une image négative ou plutot négative dont ils ne la rendent pas forcément responsable.

Si 13 % ne précisent pas leur pensée, 25 % apportent des explications à leur appréciation :

— soit les cadres s'entendent dire que l'ANPE ne peut rien pour eux du fait de leur âge ou de la nature de l'emploi recherché;

— soit ils acquièrent l'expérience que l'ANPE est hors circuit pour pourvoir certains postes de travail parce qu'il s'agit alors d'un marché confidentiel ayant ses propres circuits de recrutement : biochimiste, pilote de ligne, journaliste, publicitaire...;

— soit ils constatent que l'ANPE met à leur disposition un portefeuille d'offres fort réduit, des offres « insignifiantes » en termes de qualification ou de rémunération par rapport au descriptif des postes proposés, des offres répondant presque exclusivement à des profils techniques (cadres techniques ou commerciaux) mais ignorant les profils à dominante littéraire, juridique ou « sciences humaines ».

Certains cadres font d'ailleurs remarquer que l'ANPE n'y peut rien malgré toute sa bonne volonté : la rareté des emplois disponibles n'est pas de son fait, la politique de diffusion des offres par les entreprises lui échappant pour une grande part.

Enfin, d'autres cadres font remarquer que l'ANPE manque d'efficacité, de rapidité, faute d'une bonne organisation. Elle est débordée par le nombre de cas à traiter : le personnel manque parfois de compétence pour régler certains problèmes, tel celui des cadres de haut niveau.

Mais 30 % se déclarent satisfaits de l'aide apportée.

Sur le plan des services rendus en matière d'information et d'orientation professionnelle (11 %), les services sont compétents : l'information est de qualité tant en ce qui concerne les stages de formation, les méthodes de recherche d'emploi que la mise à disposition de journaux professionnels; le service d'orientation professionnelle permet de faire des choix judicieux.

Sur le plan de l'aide directe à la réinsertion professionnelle (12 %), par la mise à disposition d'offres bien sélectionnées, par un appui réel dans la mise en relation avec les employeurs ou le soutien pour la création d'entreprises, grâce à la qualité du travail réalisé par les prospecteurs placiers ou les conseillers professionnels.

Par ailleurs, 4 % soulignent la qualité de l'accueil et 3 % l'intérêt des services annexes : la couverture sociale, le soutien logistique pour la recherche d'emploi par le biais des frais de déplacement...

Globalement, l'image de marque est plus favorable chez les cadres de 40 ans et plus. Ceux-ci soulignent davantage la qualité de l'accueil et des services d'information et d'orientation. Les cadres plus jeunes (40 ans et moins) sont plus sensibles à la qualité des services en matière d'aide directe à la réinsertion, du fait sans doute de leur plus grande employabilité.

C. — DES PROPOSITIONS POUR UN MEILLEUR FONCTIONNEMENT DE L'ANPE (52 % de réponses).

Les cadres qui décrivent les services qu'ils auraient souhaités trouver à l'ANPE et qui leur ont fait défaut, souhaite que l'ANPE améliore ses services dans cinq directions :

— un meilleur accueil, un suivi plus personnalisé de leur demande d'emploi (9 %).

Outre un accueil plus chaleureux, une disponibilité plus grande, les cadres demandent qu'à partir d'une meilleure connaissance de leur profil et de leurs aspirations (entretiens plus approfondis et CV), l'ANPE appuie plus efficacement leur candidature auprès des employeurs sur des offres précises et bien sélectionnées, en s'efforçant par ailleurs de modifier auprès de ces derniers, l'image de marque des cadres en chômage. Ils demandent aussi qu'on leur apprenne à rechercher un emploi en organisant éventuellement des réunions de groupe de cadres en chômage;

— une aide plus efficace pour le reclassement direct par la mise à disposition d'offres plus nombreuses, mieux définies, plus diversifiées répondant aux attentes spécifiques des différentes sous-populations (14 %);

— des services plus efficaces en matière d'information et d'orientation (16 %) : une information fiable, actualisée, personnalisée (méthodes de recherche d'emploi, stages de formation, marché local de l'emploi), une aide plus importante sur le plan de l'orientation;

— une meilleure organisation de l'ANPE (9 %) reposant pour l'essentiel sur l'amélioration quantitative et qualitative du personnel;

— le développement ou la création de services spécialisés « cadres » (12 %) à la disposition de tous les cadres : une aide particulière pour la création d'entreprises, un appui spécifique pour les sous-populations pénalisées par la segmentation du marché du travail (les cadres âgés, les femmes, les jeunes en première insertion).

Cela dit, les cadres ne pensent pas que l'ANPE puisse faire des miracles. Cependant, au sein d'une conjoncture dégradée, ils attendent d'elle des relations plus personnalisées, un meilleur suivi de leurs recherches d'emploi par un appui plus grand auprès des entreprises, plus de détermination et de rigueur dans ses méthodes de travail.

***

Au-delà des propos concernant l'ANPE, 12 % des cadres font des réflexions d'ordre plus général, de type financier ou règlementaire propres à favoriser la solution de leurs problèmes face au chômage.

En ce qui concerne les cadres âgés, ils souhaitent, compte tenu de la quasi-impossibilité pour eux de retrouver un emploi, ou bien que l'on cesse de les considérer comme des chômeurs en leur donnant un statut de retraités, ou bien que l'on prenne des mesures spécifiques pour favoriser leur réinsertion :

— en facilitant le travail à mi-temps à condition de garantir par ailleurs les droits sociaux et l'équivalence des revenus par un versement complémentaire des ASSEDIC;

— en ne plafonnant pas les revenus à trois fois le SMIC en cas de stage de formation afin de ne pas décourager les bonnes volontés;

— en améliorant les possibilités de créations d'entreprises.

Quant au thème de l'indemnisation du chômage, il est également évoqué chez les cadres âgés ou plus jeunes. Certains évoquent avec désarroi leurs fins de droit : où s'adresser pour une prise en charge? D'autres soulignent que l'indemnisation à 90 % n'était peut-être pas incitative à la reprise d'emploi. Le nouveau système dégressif est également mauvais, compte tenu de la longueur de la procédure de recrutement des cadres.

Enfin, on peut noter encore quelques thèmes évoqués occasionnellement : assurer une meilleure formation des futurs cadres par une plus grande liaison entre les enseignants et les entreprises; revaloriser la fonction des cadres moyens qui sont souvent sous-employés et donc plus vulnérables.

***

Ce dossier sur l'emploi et le chômage des cadres vus de l'ANPE aura permis de mieux comprendre la spécificité du chômage des cadres. Si la contribution des organismes officiels (ANPE, APEC, APECITA) pour la réinsertion directe des cadres demeure modeste, elle est par contre importante au niveau de l'information et de l'orientation professionnelles (marché de l'emploi, méthodes de recherches d'emploi, stages...). Il va de soi que des actions plus coordonnées visant à une meilleure publicité des offres, à une meilleure transparence du marché, à un accueil plus diversifié et plus personnalisé, serait de nature à faciliter l'insertion ou la réinsertion professionnelle des cadres confrontés à une situation difficile.

ANNEXE

MÉTHODOLOGIE

La population de référence.

La population retenue a été la population des cadres dont la demande d'emploi de catégorie 1 n'était pas satisfaite fin octobre 1979, de telle sorte qu'un délai d'environ quatre mois sépare le tirage de l'échantillon de l'interrogation des cadres et permette ainsi de mesurer d'une manière dynamique, le devenir des cadres au cours de cette période.

Le plan de sondage et le tirage de l'échantillon.

L'enquête a été réalisée par voie postale auprès d'un échantillon représentatif de 3 929 cadres obtenu par tirage systématique, au premier degré dans les 11 services spécialisés cadres et au second degré dans 59 agences locales ou antennes interprofessionnelles préalablement échantillonnées dans l'ensemble des agences interprofessionnelles.

Le questionnaire.

Le questionnaire définitif a été établi après une pré-enquête réalisée en décembre 1979 auprès de 100 cadres inscrits dans une agence cadre spécialisée de Paris (cadres II).

Le déroulement de l'enquête.

L'enquête s'est déroulée en mars 1980. Une relance des non-répondants effectuée à la mi-mars, a permis d'améliorer sensiblement le taux de réponse qui s'est établi fin mai 1980 à 58 % (2 280 réponses).

2 046 réponses ont été exploitées (52 % des questionnaires).

234 réponses n'ont pas été exploitées parce qu'arrivées hors délai ou inexploitables.

6 % des questionnaires ne sont pas parvenus aux destinataires.

Redressement.

Les résultats ont été extrapolés à la population des cadres inscrits fin octobre 1979 en tenant compte de la structure de cette population par sexe, âge et région.

CARACTÉRISTIQUES DES CADRES ENQUÊTÉS

• Sexe et âge.

	H	F	E
Moins de 40 ans.....	44,1	74,6	52,1
40 à 49 ans.....	17,8	10,3	15,8
50 ans et plus.....	38,1	15,2	32,0
ENSEMBLE.....	100,0 73,5	100,0 26,5	100,0 100,0

• Situation familiale.

Non précisé.....	3,0
Célibataire.....	26,5
Marié ou en ménage*.....	62,9
Séparé ou divorcé.....	6,6
Veuf.....	0,9
Total.....	100,0

(*) Sur 100 conjoints :
— 47 % exercent une activité professionnelle;
— 44 % sont « inactifs »;
— 9 % recherchent un emploi.

• Nombre de personnes à charge.

Aucune.....	50,9
Une.....	18,5
Deux et trois.....	24,8
Quatre et cinq.....	5,2
Cinq et plus.....	0,5
Total.....	100,0

APEC et APECITA.

- 43 % déclarent être inscrits à l'APEC (non réponses 10 %).
- 3 % déclarent être inscrits à l'APECITA (non réponses 21 %).
- 33 % des cadres sont inscrits dans les services spécialisés cadres (SERNENC).
- 43 % en Région parisienne (20 % à Paris).
- 75 % de ceux qui ont déjà occupé un emploi cotisent à une caisse de retraite de cadres.
- 69 % des cadres percevaient des allocations de chômage en octobre 1979.