

Bref

CENTRE D'ETUDES ET DE RECHERCHES SUR LES QUALIFICATIONS

LES PRESTATAIRES DE SERVICES INFORMATIQUES

Une branche en expansion, des salariés qui bougent

Entre le milieu des années 90 et 2000, les prestataires de services informatiques constituent l'une des branches d'activité les plus dynamiques avec une proportion d'entreprises nouvellement créées deux fois supérieure à la moyenne nationale. Ce dynamisme s'accompagne d'un besoin en main-d'œuvre considérable et, qui plus est, spécifique. Les prestataires de services informatiques recrutent avant tout des personnels hautement qualifiés et expérimentés auxquels ils offrent des conditions d'emploi attractives. Leurs salariés n'en sont pas pour autant stables. Et ce n'est là que l'un des paradoxes d'une branche qui, contrairement à ce qui est couramment admis, ne fait pas la part belle aux plus jeunes et aux débutants.

Située à l'interface entre les constructeurs et les utilisateurs de produits informatiques, la branche informatique recouvre l'ensemble des entreprises dont l'activité principale se structure autour de la prestation de services informatiques (cf. encadré ci-contre). Elle se distribue autour d'un noyau dur de sociétés de services en ingénierie informatique (les SSII) spécialisées dans la réalisation de logiciels, le conseil en systèmes informatiques et le traitement de données. S'y rattachent également des spécialisations plus périphériques, comme la maintenance du parc de machines. Dans tous les cas, ces entreprises fournissent une prestation externalisée en réponse à la demande d'utilisateurs.

PRESTATAIRES DE SERVICES INFORMATIQUES ET INFORMATIENS

À l'évidence, la branche informatique est massivement investie par la famille professionnelle des informaticiens, puisqu'ils représentent 53 % de ses effectifs (cf. schéma page 2). Pour autant, les informaticiens qui travaillent dans cette branche informatique sont moins nombreux que ceux exerçant leur profession dans d'autres branches (38 % contre 62 %), notamment dans les activités financières, le commerce de gros, les équipements électroniques, l'administration publique ou les transports.

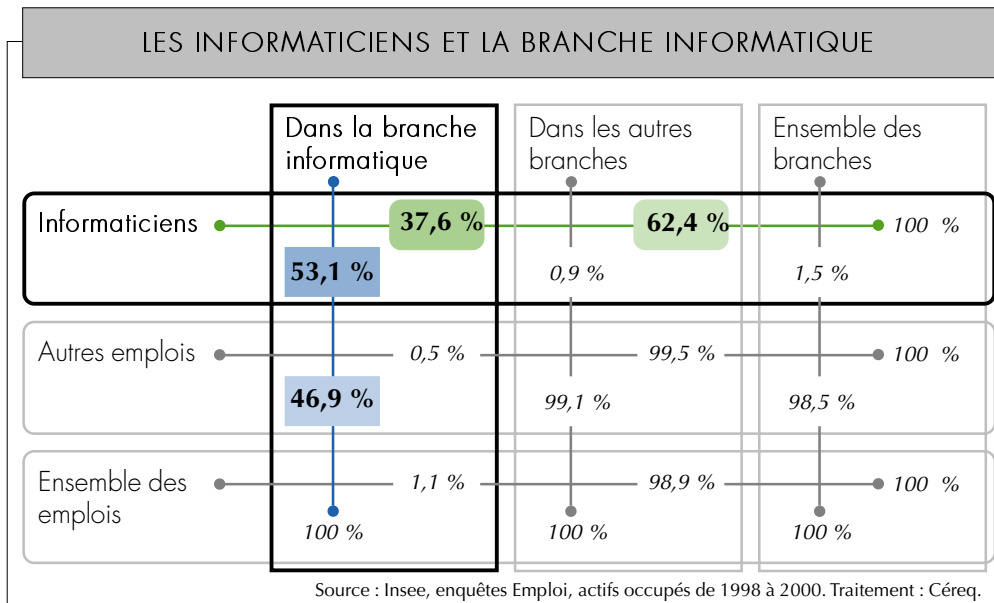
La branche informatique bénéficie d'un dynamisme exceptionnel. Elle comptait quelque 300 000 salariés en 2000 selon l'UNEDIC, contre 150 000 en 1994, à la faveur il est vrai d'un développement intense du parc de ses entreprises. Près de 60 % d'entre elles existent depuis moins de cinq ans ; elles étaient 17 200 en 2000 contre 10 500 en 1994. L'augmentation des effectifs, particulièrement soutenue au cours de ces

LES PRESTATAIRES DE SERVICES INFORMATIQUES

Les prestataires de services informatiques regroupent l'ensemble des entreprises effectuant des activités informatiques pour le compte d'un tiers. Ils couvrent six secteurs au sens de la nomenclature des activités française (NAF) : le conseil en systèmes informatiques (721Z), la réalisation de logiciels (722Z), le traitement de données (723Z), les activités de banques de données (724Z), l'entretien et la réparation de machines de bureau et de matériel informatique (725Z), ainsi que les autres activités rattachées à l'informatique (726Z).

Cet ensemble est qualifié de « branche informatique » dans le cadre des portraits statistiques élaborés par le Céreq (cf. encadré page 4), sachant que certaines des structures développent des activités secondaires qui dépassent le périmètre de la branche.

Il se rapproche du cadre des négociations professionnelles. La plupart des prestataires de services informatiques sont rattachés à la convention collective des bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et sociétés de conseil et sont regroupés au sein de la fédération SYNTEC. Mais au sein de cet ensemble, les prestataires effectuant l'entretien et la réparation de machines de bureau et de matériel informatique relèvent eux de la convention collective de la métallurgie. Par ailleurs, certains prestataires sont affiliés à d'autres conventions collectives, comme celles des industries chimiques, de la production et de la transformation des papiers, cartons et cellulose, voire de la logistique de publicité directe.



dernières années, varie toutefois selon le type de service offert. Parce qu'il est inégal, ce développement contribue au resserrement des activités : à titre d'exemple, la part du conseil augmente, celle de la maintenance diminue.

Autre trait caractéristique de la branche informatique, elle est très concentrée sur le territoire. Près de 60 % des personnels travaillent en Île-de-France. Avec la région Rhône-Alpes, on atteint plus des deux tiers des effectifs. Et ce processus de concentration a tendance à s'amplifier. C'est dire que la part laissée à la majorité des régions est dérisoire : la moitié des vingt-deux régions métropolitaines ne regroupe que 6 % des effectifs de la branche. Tous les professionnels de l'informatique ne se répartissent pas cependant selon ce modèle. Chez les utilisateurs, la concentration géographique des informaticiens est également importante, ne serait-ce qu'en raison du grand nombre de sièges sociaux parisiens, mais elle est moindre. Ainsi, l'Île-de-France ne regroupe que 47 % des informaticiens « hors branche ». De fait, sortir de la branche informatique peut être un moyen d'échapper à la contrainte spatiale d'exercice du métier.

RECHERCHE HOMME JEUNE, HAUTEMENT QUALIFIÉ ET EXPÉRIMENTÉ

La branche informatique est le domaine des hautes qualifications et des formations initiales élevées. La part des employés, déjà réduite à sa plus simple expression avec 11 % des effectifs, évolue à la baisse. Il en va de même pour les niveaux scolaires les plus faibles, en dessous du baccalauréat voire du niveau bac + 2, qui sont à la fois sous-représentés et de moins en moins sollicités sur le marché du travail. Les techniciens, qui représentent 24 % des effectifs, sont encore relativement nombreux au sein de la branche. Mais ils cèdent le pas face à la montée en puissance des ingénieurs et cadres, qui apparaissent de plus en plus comme la figure dominante de la profession. Leur proportion est écrasante : 59 % des salariés de la branche, contre 14 % parmi l'ensemble des actifs occupés. Et elle tend à s'accroître au fil des années : ils représentaient 52 % des effectifs au milieu des années 90.

Cette évolution va dans le sens d'une survalorisation de la strate supérieure des emplois, qui forme actuellement le cœur du métier. En même temps, la grille des niveaux est tirée vers le haut et le renouvellement de la population consacre l'émergence d'une nouvelle norme d'accès à la branche située au-delà de bac + 4.

S'il témoigne d'une certaine forme de compétence, le niveau de diplôme ne garantit pas pour autant la capacité d'adaptation au poste de travail. La technicité des emplois et l'évolution rapide des technologies justifient notamment un recours important à la formation conti-

nue. Chaque année, plus de la moitié des ingénieurs et cadres de la branche suivent au moins une formation. Si les techniciens accèdent légèrement moins à la formation, ils bénéficient en compensation de stages plus longs. En revanche, les autres catégories d'emploi restent largement à l'écart du processus d'actualisation des connaissances dans le cadre de la formation continue.

De plus, le niveau de diplôme ne constitue pas un signal suffisant pour les employeurs de la branche informatique : ils ont également des exigences fortes en matière d'expérience professionnelle. En effet, contrairement aux présupposés communément admis, ils n'accordent pas une place privilégiée aux débutants et ne recrutent pas une proportion plus forte de diplômés dépourvus d'expérience que les autres employeurs. Les débutants qu'ils embauchent ont par contre un niveau de formation particulièrement élevé et ils sont mieux rémunérés qu'ailleurs. Au final, les jeunes sortant du système éducatif ne représentent qu'une faible part du flux d'entrée de main-d'œuvre dans la branche. Les prestataires de services informatiques leur préfèrent des personnels dotés d'une relative maturité professionnelle, tout en écartant les plus âgés. Mais si d'un côté l'offre d'emploi est guidée par la recherche de compétences confirmées, d'un autre elle se défie des marques de l'usure associées à l'ancienneté. Les plus jeunes et les plus vieux cèdent le terrain aux classes d'âge intermédiaires. Rares sont les moins de 25 ans et les plus de 50 ans. C'est la génération des 30 à 40 ans qui domine et les effectifs décroissent rapidement de part et d'autre de ce noyau dur (cf. graphique ci-contre).

La gestion par les individus de leur propre trajectoire semble elle-même favoriser un tel resserrement de la temporalité professionnelle. L'installation durable dans la situation présente n'appartient pas en effet à la culture du milieu informatique. On ne fait généralement pas carrière au sein de la même unité : il est beaucoup moins fréquent d'y rester plus de cinq ans (35 %, contre 61 % dans les autres branches) et a fortiori plus de dix ans (17 % contre 42 %). De plus, la part de salariés ayant plus de dix ans d'ancienneté au sein de la même unité diminue (cf. graphique page 3). En revanche, la part de sala-

riés recrutés depuis moins d'un an progresse significativement : ils représentent 26 % des personnels en exercice, contre 18 % au milieu des années 90. Ces derniers subissent en effet directement les à-coups de la conjoncture. La durée des projets et l'investissement requis en termes d'adaptation à l'entreprise impliquent cependant des stratégies de fidélisation sur des périodes allant, en général, d'un à cinq ans. C'est dans cette tranche d'ancienneté que les effectifs sont les plus nombreux (39 %), en particulier parmi les ingénieurs et cadres (42 %).

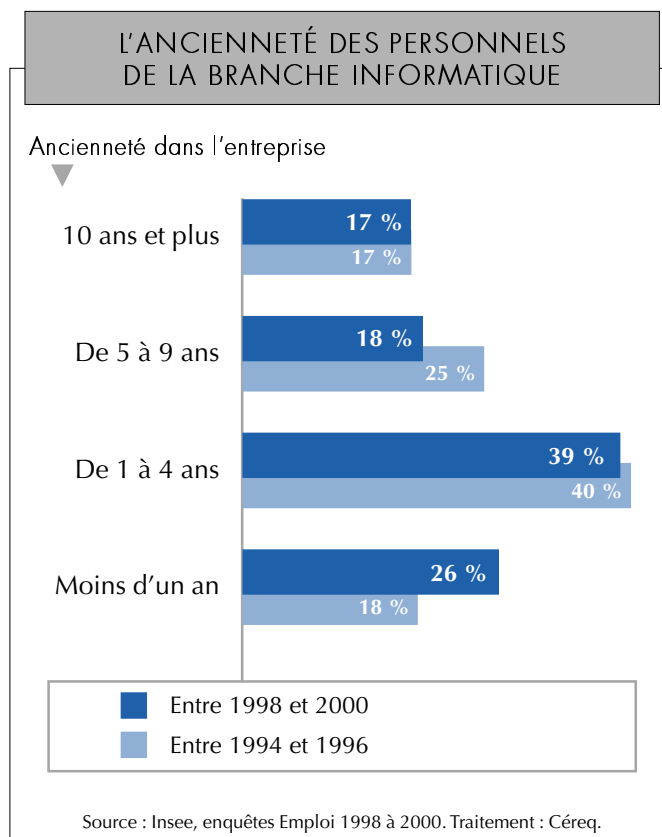
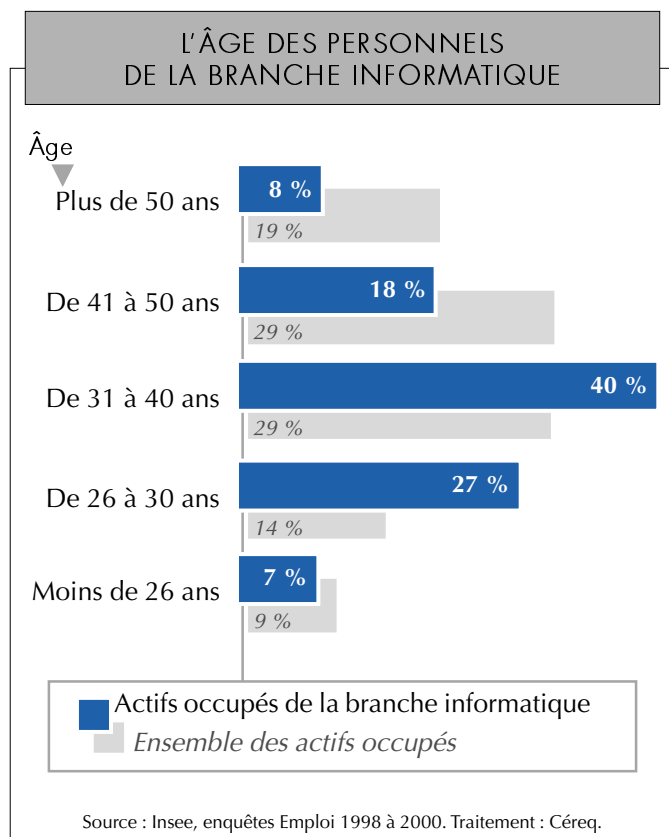
Au trait de la jeunesse, somme toute relatif si l'on tient compte de la défiance des prestataires de services informatiques vis-à-vis du manque d'expérience, s'ajoute celui du sexe. L'informatique est principalement une affaire d'hommes. Les femmes représentent moins de 30 % des effectifs de la branche. Et chez les ingénieurs et cadres, leur proportion est encore plus réduite (22 %). La prévalence des hommes tient pour partie au plus faible nombre de femmes correspondant au profil, exigeant en termes de niveau de formation et d'expérience, recherché par les entreprises de la branche. A cela s'ajoute vraisemblablement une question d'image vis-à-vis de la clientèle. Cette forme de pénalisation tend cependant à s'atténuer, y compris sur les fonctions les plus prestigieuses. Le noyau dur de la profession s'ouvre progressivement à la mixité et le nombre d'informaticiennes a tendance à s'accroître. Mais paradoxalement, cette inflexion exacerbe les pratiques discriminatoires vis-à-vis de l'âge et du manque d'expérience, comme probablement en termes de niveau de formation. En témoigne la focalisation sur la maturité professionnelle des femmes de 30 à 40 ans (42 %), qui s'affirme davantage que chez les hommes (38 %) et que par le passé (36 % au milieu des années 90). Pour les femmes, le niveau d'exigence semble progressivement se resserrer autour d'un

profil encore plus stéréotypé que celui de leurs homologues masculins.

FLUIDITÉ AU SEIN D'UN MARCHÉ PROFESSIONNEL

Les prestataires de services informatiques gèrent leurs moyens en personnel en s'appuyant principalement sur les entrées et les sorties de main-d'œuvre. Si l'expérience professionnelle et la formation continue favorisent les mobilités internes en fonction des besoins, la logique qui prévaut est bien celle de la flexibilité externe, sans toutefois recourir à des formes accélérées de turn-over somme toute peu compatibles avec les délais de mise au point et de maintenance des projets. Loin de verser dans les attributs de la précarité, les entreprises de la branche n'utilisent guère les formes particulières d'emploi : moins de 2 % de leurs salariés sont intérimaires ; la part du temps partiel est ramenée à sa plus simple expression, en particulier chez les ingénieurs et cadres (moins de 5 %) ; enfin, les contrats à durée déterminée (CDD) constituent une variable d'ajustement à la marge, ne concernant de surcroît que les postes périphériques au cœur de métier.

Bien que les liens entre le salarié et son entreprise soient relativement courts, il reposent pratiquement toujours sur des contrats de travail à durée indéterminée (CDI). Les entreprises recourent aux CDD principalement pour recruter des débutants, mais là encore de façon moins marquée que dans les autres branches (43 % contre 66 %). Par voie de conséquence, les sorties sur fin de CDD, de moins en moins fréquentes, sont loin de constituer le principal motif de départ des entreprises. On est dans un univers associant paradoxalement stabilité statutaire et mobilité de la main-d'œuvre. Tout se passe comme si, à défaut d'instituer explicitement la précarité comme mode



de régulation dominant, on lui préférerait des formules largement ouvertes à l'initiative, qui de fait créent de la flexibilité. Cette souplesse est le produit d'une culture du changement, semble-t-il partagée par tous. Plus choisie que subie, elle se situe à la rencontre de deux stratégies de mobilité : l'une encouragée par les employeurs pour capter de nouvelles compétences, l'autre recherchée par les salariés dans une perspective de gestion de leur carrière.

La professionnalité des informaticiens se construit donc dans et hors de l'entreprise selon une logique de continuité. Le métier semble porté par les individus comme un attribut de leur personne, transporté avec eux d'entreprise en entreprise. On est en présence d'un marché professionnel spécifique au milieu. Pour recruter, les prestataires de services informatiques viennent puiser dans ce réservoir, et se trouvent donc placés face à deux espaces de concurrence, celui du marché des produits et celui du marché du travail. Un tel positionnement va plutôt dans le sens d'une surenchère en termes de rémunération et de statut. Les employeurs doivent créer les conditions d'une relation salariale attractive et pour le moins dépourvue des marques formelles d'une instabilité imposée. Les CDI sont la norme, voire le modèle exclusif lors du recrutement des ingénieurs et cadres expérimentés. Les licenciements sont très rares : ils sont cinq fois moins nombreux que les démissions. On ne se méprendra pas toutefois sur le sens d'une telle démarche. La démission peut, au moins en partie, trouver son origine du côté de l'employeur et être en fait l'aboutissement d'une négociation entre les deux parties.

Une telle asymétrie au profit des salariés évoque le fonctionnement d'un marché du travail de pénurie. Ce d'autant que les besoins de la branche vont croissants, tandis

qu'une partie importante des informaticiens s'échappe vers d'autres secteurs. La mobilité des prestataires vers les utilisateurs est en effet plus importante que l'inverse. La dynamique de la branche s'appuie sur les créations d'entreprises, qui sont deux fois plus élevées qu'ailleurs. Le taux de création de prestataires de services informatiques était de 27 % en 2000 (contre 19 % en 1996). Certes, la moitié de ces nouvelles structures ne survivent pas plus de cinq ans, mais le rythme de création est tel que le nombre global d'entreprises est en augmentation constante. Cette dynamique s'accompagne d'un appel de main-d'œuvre considérable, avec des flux d'entrée annuels atteignant 47 % des effectifs initiaux (contre 35 % en 1996). Les disparitions d'entreprises, et les départs de personnels (39 % en 2000, contre 32 % en 1996), viennent compenser l'ampleur de ces mouvements, mais pour partie seulement. Le solde de créations d'emploi reste toujours positif et en augmentation, ce qui favorise l'échange des ressources humaines. Les prestataires doivent donc composer avec un marché professionnel large où se mêlent les entreprises des autres branches, qui cherchent à attirer les mêmes profils de compétence au sein de leur propre service informatique. Car c'est là que se trouvent la majorité des informaticiens... dont certains connaissent également la fascination du changement : en 2000, la moitié des personnels recrutés par les prestataires de services informatiques venaient d'entreprises d'autres branches. À titre de comparaison, les changements d'activité à l'intérieur même de la branche informatique – le passage, par exemple, de la réalisation de logiciels ou du traitement des données au conseil en systèmes informatiques – sont deux fois moins importants.

Pierre Simula et Danielle Roualdes (Céreq).

DES PORTRAITS STATISTIQUES DE BRANCHES

Au cours de ces deux dernières années, le Céreq a élaboré une série de « portraits statistiques de branches » à partir de la mise en synergie d'un ensemble de données issues des grands dispositifs statistiques publics établis par l'UNEDIC, l'INSEE, la DARES et le Céreq. Les données présentées dans ce *Bref* illustrent – sur le cas particulier de la branche informatique analysée entre 1994 et 2000 – les traitements pouvant être réalisés à partir de ces portraits qui concernent un ensemble extrêmement large de secteurs d'activités. Ils couvrent en effet 23 branches (industries agroalimentaires, construction, commerce de détail, par exemple) et sont déclinés selon une nomenclature plus fine en 60 branches (telles les industries des viandes, le second œuvre du bâtiment, les grandes surfaces à prédominance alimentaire...).

Les Portraits statistiques de branches réunissent les informations disponibles en matière d'usage et de renouvellement de la main-d'œuvre et de caractérisation de l'appareil économique. De ces informations détaillées et organisées sous forme de séries historiques, remontant pour la plupart à 1994, le Céreq a extrait un nombre limité d'indicateurs qui seront accessibles sur son site internet – www.cereq.fr – courant octobre.

La clé d'entrée dans ces portraits statistiques est l'activité économique principale exercée dans les entreprises. Ils se distinguent donc des travaux menés par la DARES sur les Familles professionnelles (FAP), qui s'articulent autour de l'activité des personnes. À ce titre, les deux instruments sont complémentaires.