



La face cachée du marché du travail en informatique

(MAJ juillet 2014 – lien permanent : <http://munci.org/emploi-informatique.pdf>)

Le marché du travail informatique est généralement décrit comme un marché en pénurie de main d'œuvre, le MNCI dénonce cette « pensée unique » trompeuse et méprisante pour les nombreux chômeurs de nos professions.

De surcroît, les grands cabinets d'analystes (notamment Idc, Mc Kinsey et Empirica qui sont très écoutés par le Gouvernement et surtout par la Commission Européenne...) publient des études prévisionnelles sur l'emploi IT qui s'avèrent souvent très surestimées. (ex. la fameuse [étude McKinsey de 2010](#) annonçant 450 000 créations d'emplois dans le numérique sur 2011-2015 : au bout de 3 ans les créations de postes n'ont malheureusement pas dépassé les 60 000 emplois directs dans l'économie numérique...).

Voici quelques vérités pas bonnes à dire sur l'emploi informatique (tous les chiffres cités sont issus des **statistiques publiques** : Dares-Pole emploi, Insee, Apec...) :

1. Un niveau de chômage élevé dans nos professions

Le nombre de demandeurs d'emploi dans les métiers de l'IT (informatique-télécoms) se situait, fin décembre 2013, entre **52 400 INSCRITS** (cat. A) **ET 78 400 INSCRITS** ([toutes catégories](#)), Sources : [dir.com. Pôle emploi](#) (lire aussi : <http://munci.org/article2107.html>).

Ce nombre a augmenté de **10,5% en 2013** et de... **83% depuis 2008 !**

Rapporté à une population d'environ 600 000 actifs (base Insee, hors freelance), nous obtenons un **taux de demandeurs d'emploi** dans les métiers de l'IT compris entre **8.7% (cat. A, au sens du BIT) ET 13% (toutes catégories) fin décembre 2013**, ce qui contredit le **mythe odieux de la "pénurie d'informaticiens" en France**.

Si l'on rajoute les autres codes Rome des métiers du numérique, ces chiffres doivent être encore majorés de **10 000 à 30 000 demandeurs d'emploi supplémentaires**

Les domaines (codes Rome) les plus touchés par le chômage dans nos professions sont : E1205 Réalisation de contenus multimédias (27 000 inscrits), I1401 Maintenance informatique et bureautique (27 000 inscrits) et **M1805 Études et développement informatique (21 500 inscrits)**.

Il existe cependant une très forte disparité entre les « cadres & ingénieurs » qui connaissent le quasi plein-emploi (5 à 6% de taux de demandeurs d'emploi), à relativiser toutefois car cette catégorie constitue tout de même 39% des demandeurs d'emploi IT, et les « [techniciens & prof. Intermédiaires](#) » (bac+2/+3), ces grands oubliés de nos professions depuis des années (bien que représentant 30 à 40% des effectifs de nos professions), qui connaissent un chômage de masse avec un taux de demandeurs d'emplois compris entre **14% (cat. A) et 18% (cat. ABC)**.

2. Le volume d'étudiants formés aux STIC

Contrairement aux idées reçues, **il existe en France non pas un déficit mais au contraire un sureffectif d'étudiants formés à nos métiers**.

Environ 33 400 étudiants sont diplômés chaque année dans les filières STIC, dont **20 000 nouveaux JD arrivant sur le marché du travail** (source [DEPP, Min. de l'Éducation Nationale](#)), tandis que **le marché ne crée au mieux que 6000 à 13 000 nouveaux emplois par an** après une moyenne de 15 000 / an avant la crise de 2008.

(sources : prévision de 36 000 créations d'emplois nettes sur 5 ans d'après le [CEP "secteur du numérique" août 2013](#) / prévision de 9000 à 13 000 emplois IT créés par an sur 2012-2022 par [la Dares et France Stratégie](#) / 6000 emplois créés en 2013 dont 4000 dans les Activités informatiques d'après l'[Apec](#) et l'[Insee](#))

Et c'est sans compter sur les flux de la formation professionnelle des chômeurs reconvertis à nos métiers... Cf. <http://munci.org/article1819.html>.

Toutefois, il existe une relative **inadéquation offre/demande** aux niveaux :

- opérationnel (compétences recherchées)
- niveau de qualification (trop de bac+2 et un possible déficit d'ingénieurs formés, mais à relativiser fortement en raison du jeunisme dans les critères de recrutement... cf infra).

3. Les tensions réelles sur le marché du travail

[Le dernier indicateur trimestriel de la Dares](#) des tensions sur le marché du travail (ratio des offres d'emploi collectées sur les entrées à Pôle emploi) démontre que le secteur IT a connu **une chute de ce ratio de -3% en 2013** (identique à celle de l'ensemble du marché du travail) avec un taux moyen de 0.49 offres par demandeur d'emploi.

En 2012, c'est le secteur qui a connu **la plus forte chute de ce ratio (-25%)**, plus particulièrement pour les ingénieurs en informatique (**-35 %**), cf. <http://munci.org/article2064.html>

Qui plus est, **4 offres d'emploi sur 5 dans l'informatique ne correspondent à aucun poste réellement ou immédiatement disponible** en raison des pratiques de sourcing (constitutions de CV-thèques, entretiens exploratoires...) et des nombreux recrutements abandonnés suite aux appels d'offre perdus, si bien qu'il existe une **très forte disproportion entre les volumes d'offres d'emploi et de recrutements** (ex. 161 000 offres pour 31 800 recrutements de cadres informaticiens en 2013, chiffres Apec).

Il existe également une **très forte disproportion entre les volumes de recrutements "bruts" et les créations d'emplois "nettes"** (environ 4000 créations de postes de cadres informaticiens en 2013, toujours selon l'Apec) en raison d'un taux de turnover record dans notre secteur qui est le double du taux de turnover moyen tous secteurs confondus. cf. <http://munci.org/article1710.html> et Cf. <http://munci.org/article1447.html>.

Extrait de l'étude Apec (2006) "[SSII : le trompe l'œil de l'effet pénurie](#)" :

« Le dynamisme du recrutement de cadres dans le secteur des SSII cache une image contrastée de la réalité d'une offre pléthorique mais pas forcément satisfaisante pour les candidats. Bienvenue dans un monde où les offres d'emploi servent souvent à communiquer et où le recrutement lui-même ne correspond pas forcément à un besoin immédiat... »

Selon l'APEC, le manque de candidatures adéquates explique seulement **8% à 17% des abandons de recrutements**, et donc des offres d'emploi non pourvues sur le marché de l'emploi cadre. De même, l'APEC dénombre en moyenne **33 candidatures pour une offre d'emploi de cadre informaticien** (moyenne : 46 candidatures / offre pour l'ensemble du marché cadre), cf. [présentation Apec page 9](#) et [étude trimestrielle Apec \(page 8\)](#).

Les offres non pourvues et retirées par Pole Emploi faute de candidats dans le domaine des Etudes & développement informatique s'élèvent "seulement" à **1 929 offres** en 2012 ... cf. page 96 du dossier public [« Mobiliser pour l'emploi et la formation professionnelle »](#).

Selon le MUNCI, le nombre total d'offres d'emploi non pourvues faute de compétences adaptées n'a pas dépassé les **5000** en 2012 sur l'ensemble du marché du travail IT.

La mesure des difficultés de recrutement est elle-même très inégale selon les enquêtes et leur méthodologie, en voici la preuve pour les cadres IT en 2013 :

[Apec](#) : 79% | [BMO Pole-emploi](#) : 67% | [Commission EU](#) : 43% | [Obs. TEC Medef](#) : 27% | [Insee](#) : 19%

De même, les métiers IT sont absents des 10 métiers les plus difficiles à pourvoir en France (7eme au niveau monde) selon [l'enquête Manpower « Pénuries de talents »](#).

En réalité, ces enquêtes sont peu pertinentes pour nos métiers (du fait de leur grande diversité) et ne font, le plus souvent, qu'évaluer subjectivement les anticipations de difficultés de recrutement côté employeurs.

Enfin, d'après l'étude Apec [les salaires à l'embauche édition 2010](#) (cf. pages 38-40 sur les SSII) : *« 85% des salaires à l'embauche sont équivalents ou inférieurs aux salaires envisagés en amont du recrutement, de même **92% des recruteurs estiment que l'écart entre le profil recherché et celui de la personne recrutée est nul ou faible** ».*

Concernant les salaires dans l'informatique, on notera qu'ils sont globalement dans la moyenne des secteurs d'activité côté cadres et globalement inférieurs aux autres secteurs d'activités dans les SSII/SICT, comme le montrent les études annuelles de l'Apec et de l'Iesf (ex. Cnisf) qui font référence en la matière ([source](#)).

LES DIFFICULTES DE RECRUTEMENT dans l'informatique sont pourtant une réalité qu'il convient de relativiser au vu des constats suivants :

a) Les spécificités de notre marché du travail

Le marché du travail informatique n'a rien à voir avec celui des autres métiers dits « en tension » (comme les bouchers, les cuisiniers ou même les métiers du BTP...) : il s'agit d'un marché de compétences **extrêmement diversifié, spécialisé et évolutif** qui concerne non pas une poignée de métiers et de qualifications mais plus d'une centaine de métiers différents et plus d'un millier de qualifications & compétences différentes.

De surcroît, nos emplois sont toujours plus externalisés vers les sociétés de services (SSII/SICT) qui recrutent essentiellement sur mission (pendant les appels d'offre) et recherchent des **profils sur mesure** (le plus souvent via des annonces très sélectives en quête de « moutons à 5 pattes » ou, au contraire, d'expertises rares...) adaptés aux projets sous-traités par les clients.

Conséquence : il existe inévitablement une **relative inadéquation de compétences entre l'offre et la demande** qui s'observe plus particulièrement sur certains métiers émergents (*ex. cloud computing, big data, technos mobiles, cyber-sécurité, collaboratif, e-commerce & e-marketing, systèmes/stockage/virtualisation mais aussi développeurs web/java/.net/php/ruby confirmés...*).

On peut donc parler d'une relative pénurie de **compétences** sur un certain nombre de métiers IT mais il s'agit d'un phénomène mondial en grande partie structurel qui s'explique donc surtout **par l'hyperspécialisation** de nos métiers, **l'externalisation de nos emplois** chez les prestataires de service ainsi que par **l'insuffisance des formations** côté employeurs (salariés) et centres de formation (demandeurs d'emploi).

b) Le jeunisme, modèle socio-économique de l'industrie du numérique

La réduction des coûts salariaux, particulièrement forte dans le secteur du numérique, entraîne un **jeunisme effréné** dans les processus de recrutement d'informaticiens (principalement par les SSII/SICT, qui opèrent 70% des recrutements) conduisant au chômage un nombre croissant de quadras-quinquas : ainsi, selon l'Apec, **74% des recrutements d'informaticiens portent désormais sur des bac+5 ayant moins de 6 ans d'expérience !** (51% tous secteurs confondus, cf. <http://munci.org/article2075.html>)

De même, la plupart des grandes SSII annoncent recruter désormais entre **60% et 80% de jeunes diplômés** (et même plus de 90% s'agissant des développeurs).

Conséquences : les +40ans représentent 43% des salariés dans la Branche des Bureaux d'études techniques (dite Syntec-Cinov) contre 63% sur l'ensemble du marché du travail (source : [Fafiec, page 5](#)).

De même, notre secteur est celui dont **le taux de +50ans est le plus faible de toute l'économie (seulement 16%)** en raison notamment de la très forte discrimination sur le critère d'âge : cf. page 22 du [Dossier documentaire de la Conférence sociale : Développer les filières et anticiper les emplois de demain](#).

20% des demandeurs d'emploi IT ont de +50ans contre 16% tous métiers confondus, tandis que 62% des demandeurs d'emploi IT sont dans la tranche 30-49ans contre 48% tous métiers confondus ! Dans l'informatique on devient « vieux » dès la quarantaine...

Cf. <http://munci.org/article1437.html> et <http://munci.org/article1917.html>

Autre facteur de discrimination à l'embauche : **l'ancienneté au chômage**, avec l'exclusion fréquente des demandeurs d'emploi de plus de 6 mois, nos employeurs préférant généralement la débauche d'informaticiens déjà en poste (accentuant ainsi le turnover record de la profession... dont il faut rappeler qu'il se décompose aussi bien en démissions qu'en départs forcés avec respectivement 42% et 35% des fins de contrats).

L'expérience et l'expertise étant si peu valorisées dans nos métiers, la question qui se pose aujourd'hui est finalement de savoir si l'on peut encore faire carrière dans le numérique en tant que salarié...

c) Le déficit de formation/GPEC/RSE dans les entreprises du numérique

Les politiques de recrutement de nos employeurs sont le plus souvent des politiques RH de type « stop and go », ou « à flux tendus ».

Si bien qu'une étude de Pôle Emploi (déc. 2011) relativise clairement les tensions sur notre marché du travail en pointant du doigt le déficit de GPEC dans nos entreprises IT, cf.

<http://munci.org/article1789.html>

"Très diversifiés, les métiers de l'informatique sont aussi soumis à des évolutions multiples et rapides, sous l'impulsion de l'innovation technologique, mais aussi de facteurs commerciaux et organisationnels. Et ces évolutions ne sont pas de nature à faciliter les appariements sur le marché de l'emploi. Mais elles ne sont pas seules en cause dans les difficultés de recrutement qui sont périodiquement invoquées par les sociétés de service et d'ingénierie informatique.

L'examen sur longue période des données du marché du travail, ainsi que celui de la littérature disponible en la matière, montrent que de telles difficultés (de recrutement) sont aussi la rançon d'un mode de gestion de l'emploi très focalisé sur le court terme, et peu propice à répondre aux besoins lorsque ceux-ci s'accroissent : succédant à des périodes où les recrutements se sont raréfiés, les phases de reprise de l'activité sont aussi celles où les candidats sont devenus peu nombreux. Certes très exposés, comme d'autres sous-traitants, aux aléas de la vie économique, et devant faire face à la pression de leurs concurrents et de leurs donneurs d'ordres, les prestataires de services informatiques bénéficieraient sans nul doute d'une gestion des compétences mieux assise dans la durée, et plus à la hauteur des enjeux dont est porteur ce domaine professionnel."

De même, dans son rapport 2012, **le Comité stratégique de la Filière Numérique (CSF STIC)** insiste particulièrement sur les progrès à accomplir dans le secteur du numérique en matière de GPEC mais aussi de RSE... cf. <http://munci.org/article1993.html>

Nos employeurs recherchent surtout de jeunes candidats immédiatement opérationnels, en comptant principalement sur la formation initiale pour cela...

Or celle-ci n'a pas pour objet de former des candidats trop spécialisés même si elle se doit d'être plus professionnalisante: un juste milieu est à trouver entre un enseignement parfois trop théorique et, à l'opposé, un enseignement qui deviendrait trop pratique et trop spécialisé sur les technologies « propriétaires » (logiciels commerciaux...).

C'est donc MOINS sur la formation initiale des étudiants et PLUS sur **l'adaptation de la FORMATION CONTINUE** des demandeurs d'emploi et des salariés que l'effort de formation doit être mené prioritairement dans le numérique car ELLE SEULE peut permettre d'adapter l'offre à la demande sur le marché du travail par des formations qualifiantes de courte ou moyenne durée (quelques semaines à quelques mois) pouvant être financées par les pouvoirs publics ou les OPCA (en privilégiant les actions de formations préalables à l'embauche type [POE/AFPR](#)), mais aussi par des formations diplômantes de plus longue durée permettant, d'une part, d'amener au niveau bac+4/bac+5 des informaticiens de niveau bac+2 (notamment par la professionnalisation et la VAE), d'autre part de former des chômeurs non-informaticiens à nos métiers.

Les autres raisons expliquant les difficultés de recrutement dans l'IT sont aussi :

- le manque d'attractivité des principaux employeurs du secteur, ie. les SSII/SICT (mauvaise image due à des problèmes de management, GRH, salaires et conditions de travail...) qui reçoivent donc logiquement moins de candidatures que les entreprises utilisatrices (DSI) ... lesquelles se plaignent beaucoup moins, voire jamais, de ces difficultés de recrutement !
- la recherche simultanée de mêmes profils par les SSII/SICT pour répondre aux appels d'offre des clients, ce qui génère une impression artificielle de pénurie de compétences car, au final, la plupart des recrutements ne seront pas réalisés par les prestataires non retenus
- le nombre croissant d'informaticiens exerçant en freelance (autant de candidats en moins pour les employeurs et les cabinets de recrutement... mais pas pour les clients !)
- la très forte concentration géographique des recrutements en Ile de France (55% de l'emploi IT en France, et même 80% avec trois autres régions).
- la complexification croissante du sourcing pour les employeurs (multiplication des sites et des canaux de recrutement...)

CONCLUSION :

Les difficultés de recrutement dans l'informatique concernent essentiellement les **profils stéréotypés et sur mesure** que recherchent nos employeurs, **à savoir de JEUNES BAC+5 "MULTI-COMPÉTENTS" à des salaires MODÉRÉS.**

Nos employeurs craignent par-dessus tout le PLEIN EMPLOI et ses difficultés de recrutement car c'est contraire à la FLEXIBILITE, entraine des dépenses de FORMATION et favorise le rattrapage des SALAIRES : un marché du travail équilibré (ce qui est loin d'être le cas de notre marché du travail) est forcément un marché « pénurique » !

De surcroît, exagérer les difficultés de recrutement a toujours été un moyen de renchérir le **coût des prestations** auprès des clients (ce qui peut être justifié par ailleurs...) mais aussi de mieux légitimer le recours au **jeunisme** (multiplication des filières de formation initiale...), à **l'offshoring** (délocalisations de services informatiques) et à **l'immigration économique** depuis les pays à bas coûts... souvent synonymes de **dumping social, réduction des coûts (salariaux) oblige !**

Hélas, les pouvoirs publics leur donnent régulièrement raison, le dialogue social et plus généralement la démocratie sociale étant à sens unique dans notre secteur (les syndicats de salariés y souffrent, il est vrai, d'un taux de syndicalisation extrêmement faible...).

Si bien que la **pensée unique et la méthode Coué** sont aujourd'hui la norme du côté de « la France d'en Haut » (grands lobbies patronaux, grands médias et gouvernement...) chaque fois - ou presque - qu'il s'agit d'aborder la question de l'emploi dans le numérique.

Ressources :

<http://munci.org/Non-pas-34-000-ni-57-000-mais-au-final-plus-de-76-000-demandeurs-d-emploi-en-France-dans-les-metiers-IT-Informatique-Telecoms>
<http://munci.org/Evolution-du-chomage-des-informaticiens-sources-Dares-Pole-emploi-Insee>
<http://munci.org/Informatique-des-offres-d-emplois-bidons-au-mirage-des-emplois-non-pourvus>
<http://munci.org/Les-difficultes-de-recrutement-en-informatique-et-la-penurie-d-informaticiens-entre-mythe-et-realites>
<http://munci.org/La-France-forme-suffisamment-d-etudiants-aux-metiers-de-l-informatique>
<http://munci.org/Etude-Les-creations-d-emploi-dans-l-informatique-en-croissance-moderée-d-ici-2020>
<http://munci.org/285-jours-l-anciennete-moyenne-au-chomage-des-demandeurs-d-emploi-en-informatique>
<http://munci.org/Rapport-Pratiques-de-recrutement-et-selectivite-sur-le-marche-du-travail-Cas-des-SSII>
<http://munci.org/Etude-Les-metiers-de-l-informatique-Pole-emploi>
<http://munci.org/Etude-Apec-SSII-le-trompe-l-oeil-de-l-effet-penurie>
<http://munci.org/Recrutements-l-informatique-s-enforce-dans-une-course-effrenee-au-jeunisme>
<http://munci.org/Seniors-dans-l-informatique-les-premiers-discrimines-sur-le-marche-du-travail>
<http://munci.org/Formation-au-numerique-les-propositions-du-Munci-et-du-Syntec-numerique>
<http://munci.org/SSII-les-chiffres-des-departs-forces-licenciements-ruptures-conventionnelles>
<http://munci.org/Turnover-des-cadres-record-peu-glorieux-pour-les-SSII-sources-Apec>

MUNCI

ASSOCIATION PROFESSIONNELLE LOI 1901
MUNCI, 8 RUE PAUL BERT, 92130 ISSY LES MOULINEAUX
SITE : [HTTP://MUNCI.ORG](http://MUNCI.ORG) | TEL : 01 77 62 42 57
COURRIEL : [CONTACT @ MUNCI.ORG](mailto:CONTACT@MUNCI.ORG)