
Deux ans d'offres d'emploi en information- documentation sur Lyon et sa région

Isabelle Martin
ADBS Rhône-Alpes Lyon



-
- Cet observatoire 2003 recense et analyse les **385 offres** Rhône-alpines issues de différentes sources : nationales, régionales et locales .
 - L'analyse s'est faite au travers de différents critères, anciens et nouveaux. A savoir, par :
 - Source d'informations
 - Zone géographique de chaque ADBS *nouveau*
 - Secteur d'activité *nouveau*
 - Type de contrats proposés (CDD, CDI..)
 - Type de CCD proposés
 - Durée moyenne d'un CDD *nouveau*
 - Type de contrat horaire proposé (mi-temps, plein temps)

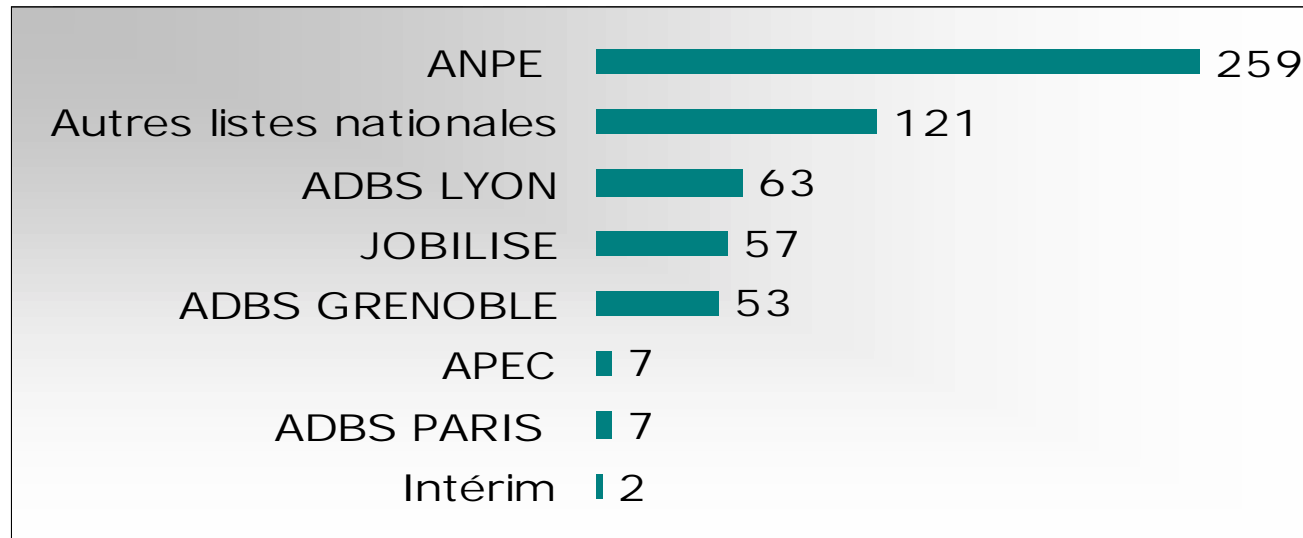


-
- Intitulé de poste
 - Niveau de qualification demandé
 - Compétences recherchées *nouveau*
 - Niveau de salaire proposé
 - Période de l'année où les offres sont le plus diffusées



Les sources d'informations

- Détail -

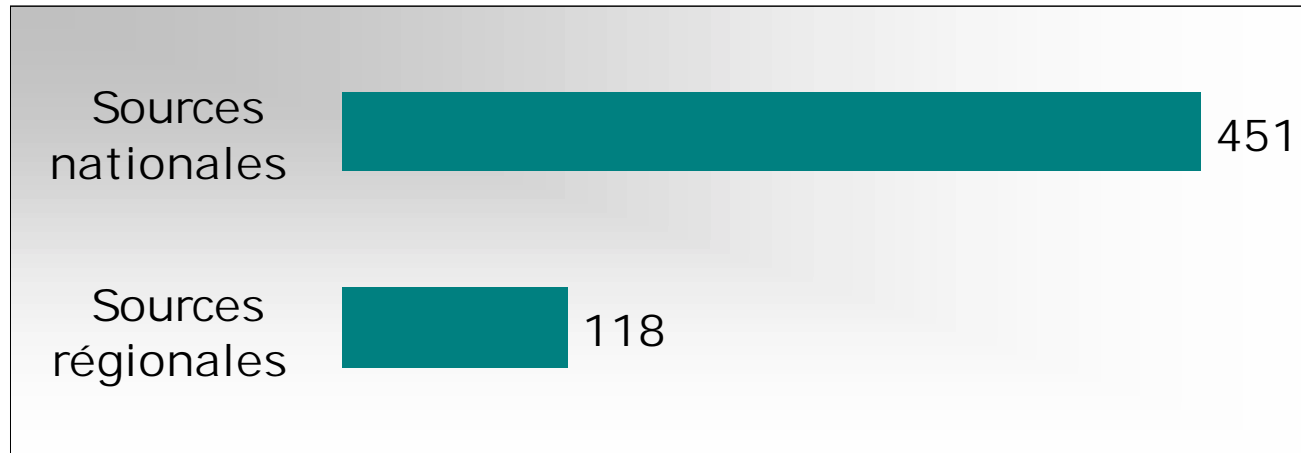


- 385 offres ont été multi-diffusées 569 fois au total. Les listes nationales sont Keljob, ie-network, Jobpilot, Monster et le CEPID. Keljob diffuse essentiellement des offres que l'on retrouve sur le site de l'ANPE. A savoir enfin, Jobilise quant à elle ne diffuse que des offres du secteur public.
- Dans la région Rhône-Alpes, l'ANPE reste le principal diffuseur « officiel » d'offres d'emploi totalisant 67 % des offres parues.



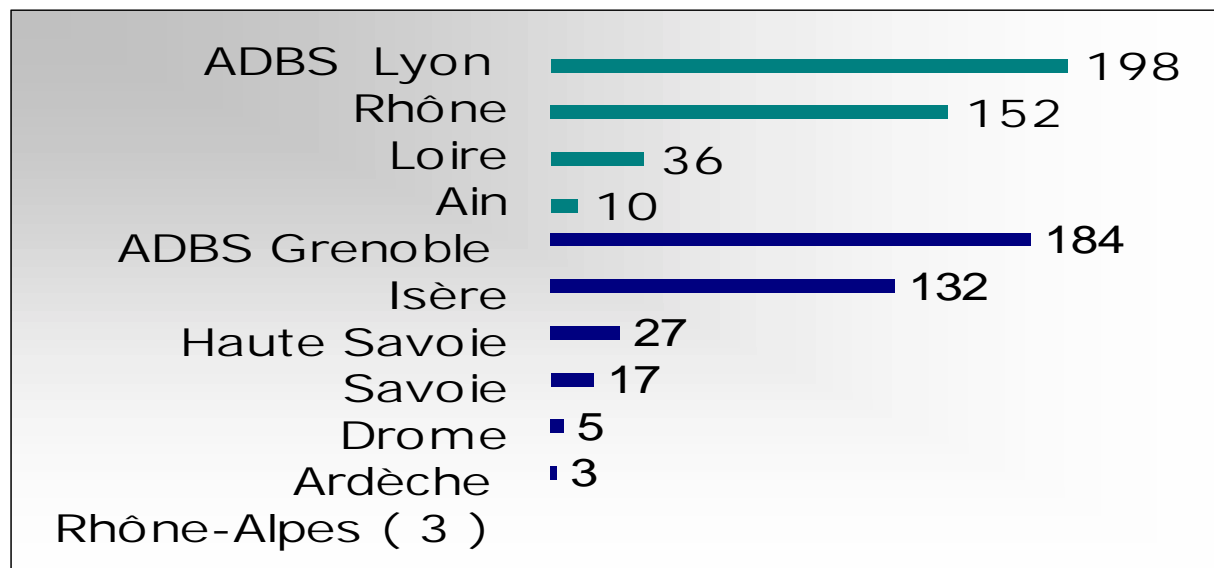
Les sources d'informations

- Global -



- Les sources régionales sont l' ADBS Lyon, l' ADBS Grenoble et les agences d'intérim. Un principe de partenariat fait que l'ADBS Lyon et Grenoble s'envoient mutuellement les offres.
- Ces dernières ne sont pas des rediffusions d'offres nationales. Les ADBS sont les diffuseurs des offres du «marché caché», à savoir les offres qui ne passent pas par les sources officielles mais qui nous sont directement adressées.

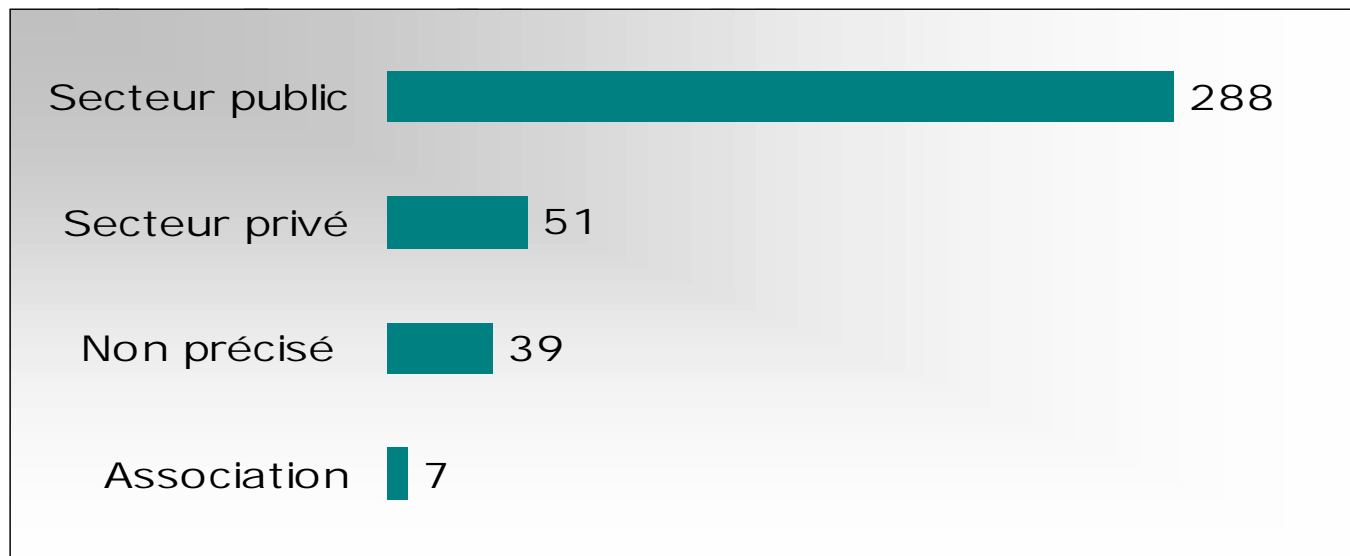
Les offres par ADBS



- On note un équilibre entre le nombre d'offres diffusés sur les territoires de Lyon et Grenoble.
- Pour l'ADBS Lyon, il y a une augmentation de 78 % du nombre d'offres par rapport à 2002 (111 offres) : + 17% dans le Rhône, + 45% dans la Loire mais - 25% dans l'Ain.

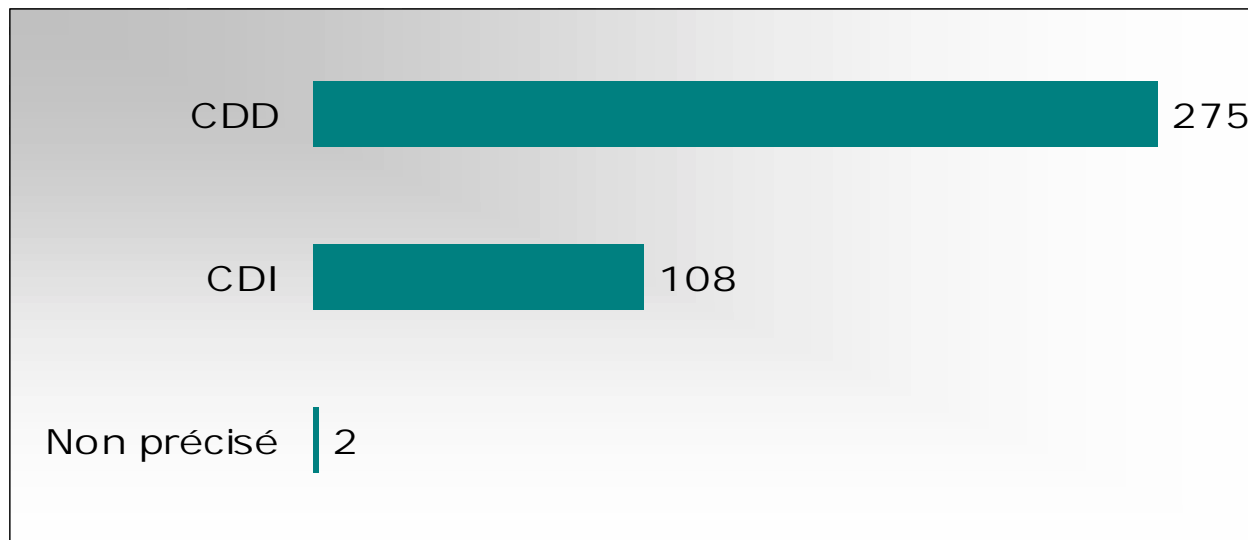


Les offres par secteur d'activité



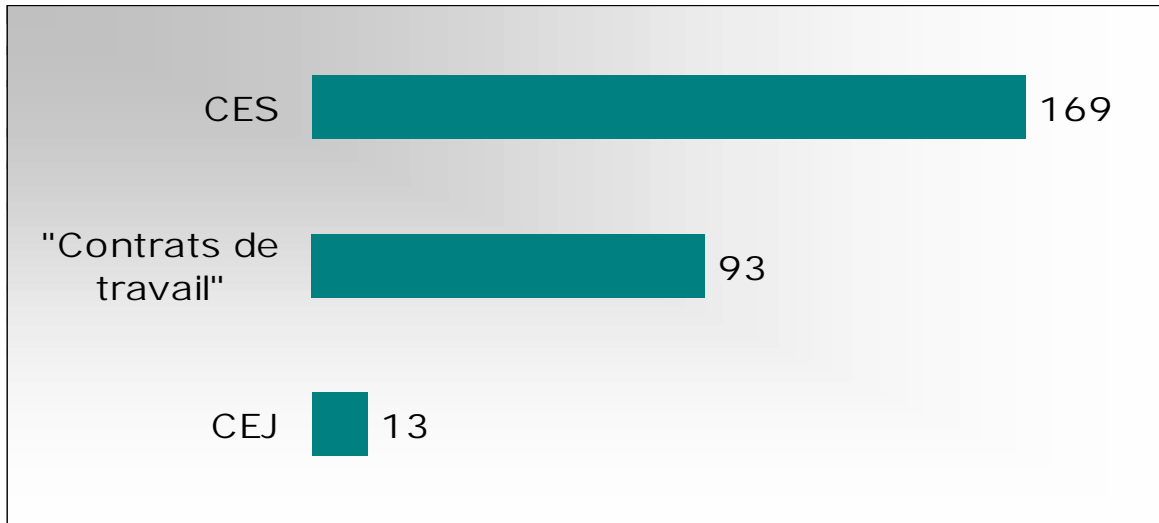
- 75 % des offres sont issues du secteur public contre 13% pour le secteur privé et un peu moins de 2 % pour le secteur associatif.
- Enfin, dans 10 % des cas, le secteur d'emploi n'est pas précisé ou identifiable.

Les différents types de contrats



- Un marché régional encore largement dominé par les CDD puisqu'ils représentent 72 % des offres. 28 % des offres seulement sont des CDI .
- On observe la même tendance au niveau national (36 % des offres diffusées par l'ADBS Paris en 2003 étaient des CDI contre 62 % de CDD).

Les différents types de CDD (Base 275)

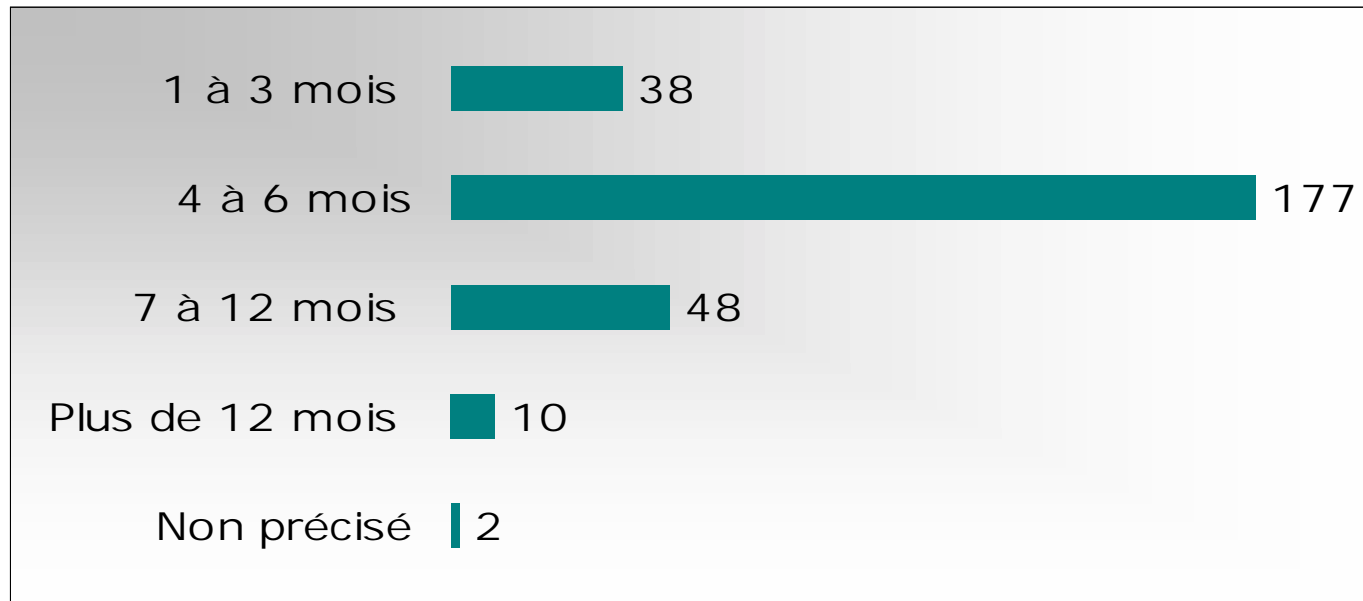


CES : Contrat
emploi
Solidarité

CEJ : Contrat
Emploi Jeune

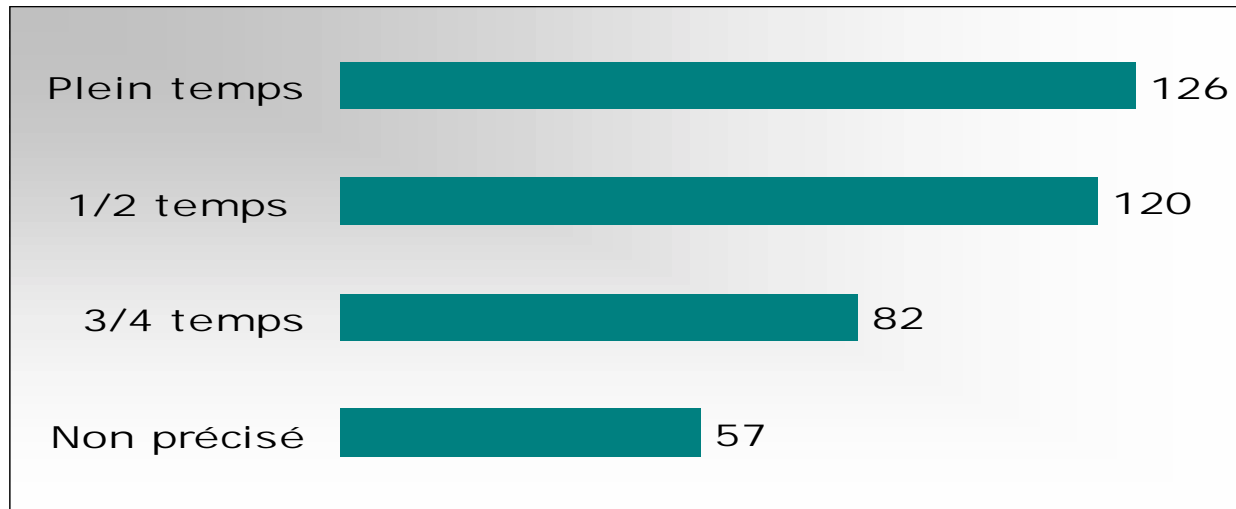
- 34 % seulement des CDD sont des «contrats de travail» et sont surtout issus du secteur privé.
- Sinon, nous évoluons toujours au sein d'un marché dominé par des emplois sous-payés, très majoritairement répandus dans le secteur public.

La durée moyenne des CDD (Base 275)



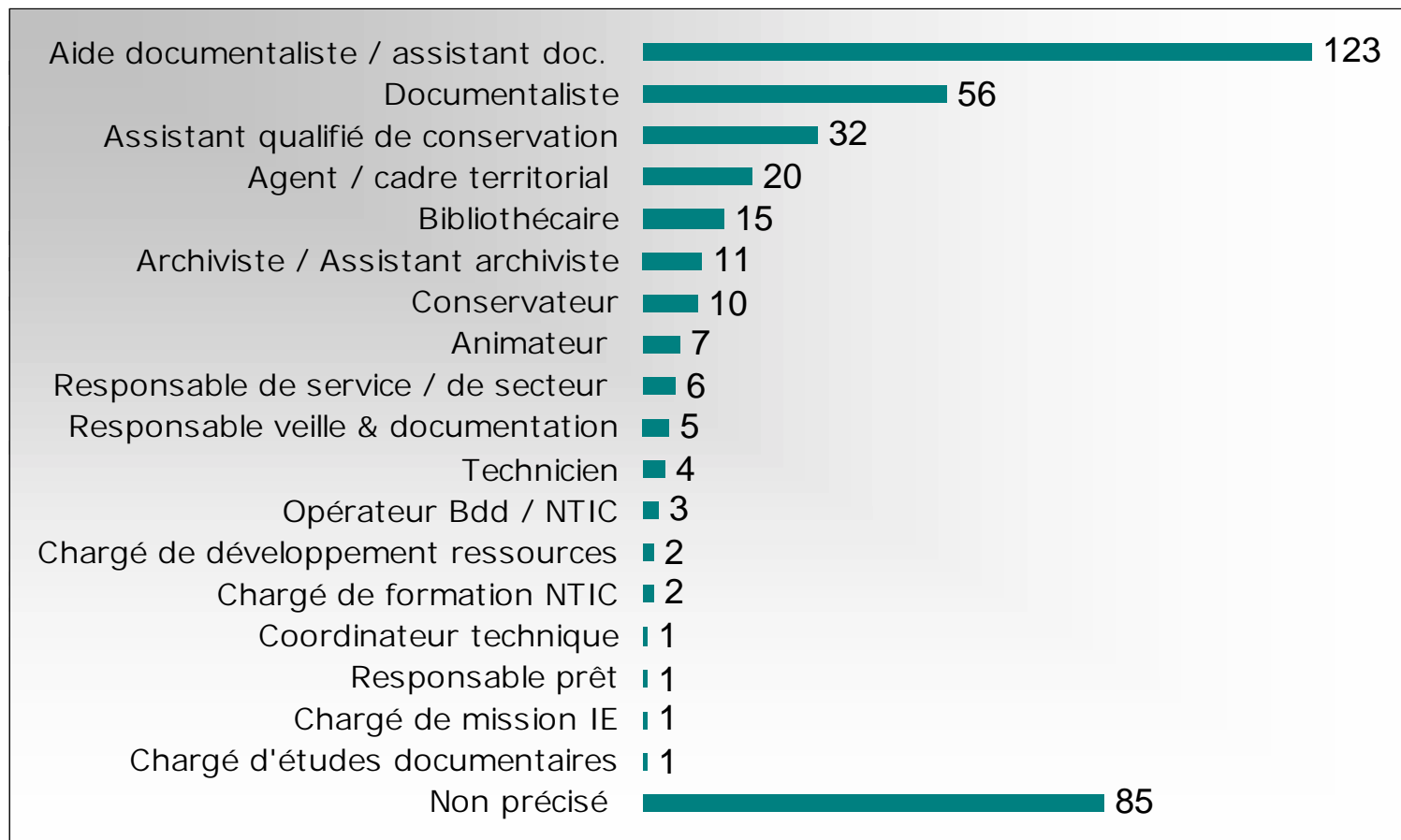
- 78 % des CDD proposés sont inférieurs ou égaux à 6 mois et 21 % supérieurs.

Les différents types de contrats horaires



- 33 % des offres sont à plein temps, 31 % sont des mi-temps, 21% sont des 3/4 temps. Cette tendance est identique à celle observée l'année dernière pour l'ADBS Lyon.
- 14 % des offres, surtout issues du secteur public, ne spécifient même pas la durée-horaire des contrats, ce qui devrait pourtant être une des indications minimale pour une annonce !

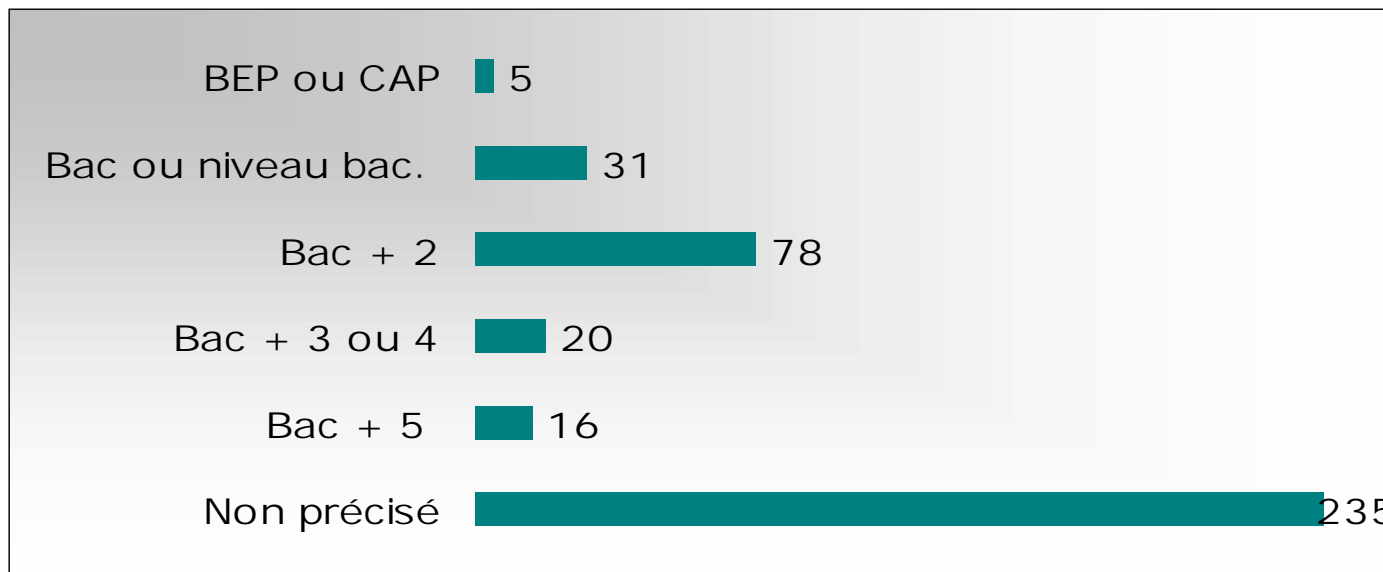
Les intitulés de poste demandés



-
- Les intitulés de poste correspondent aux différents intitulés utilisés dans la profession.
 - Les dénominations d'agent, d'assistant qualifié de conservation, de conservateur ou d'archiviste correspondent à la nomenclature du secteur public.
 - Enfin, les 85 offres où l'intitulé de poste n'est pas précisé correspondent aux offres diffusées par l'ANPE au 1er trimestre 2002. Je n'ai repris cet observatoire qu'en mars 2002. J'ai pu récupérer les offres parues ailleurs mais les offres pourvues par l'ANPE ne restent pas en ligne. J'ai donc contacté l'ANPE qui m'a fourni les autres données nécessaires (niveau de qualification demandé, salaire...) mais pas les intitulés de poste !

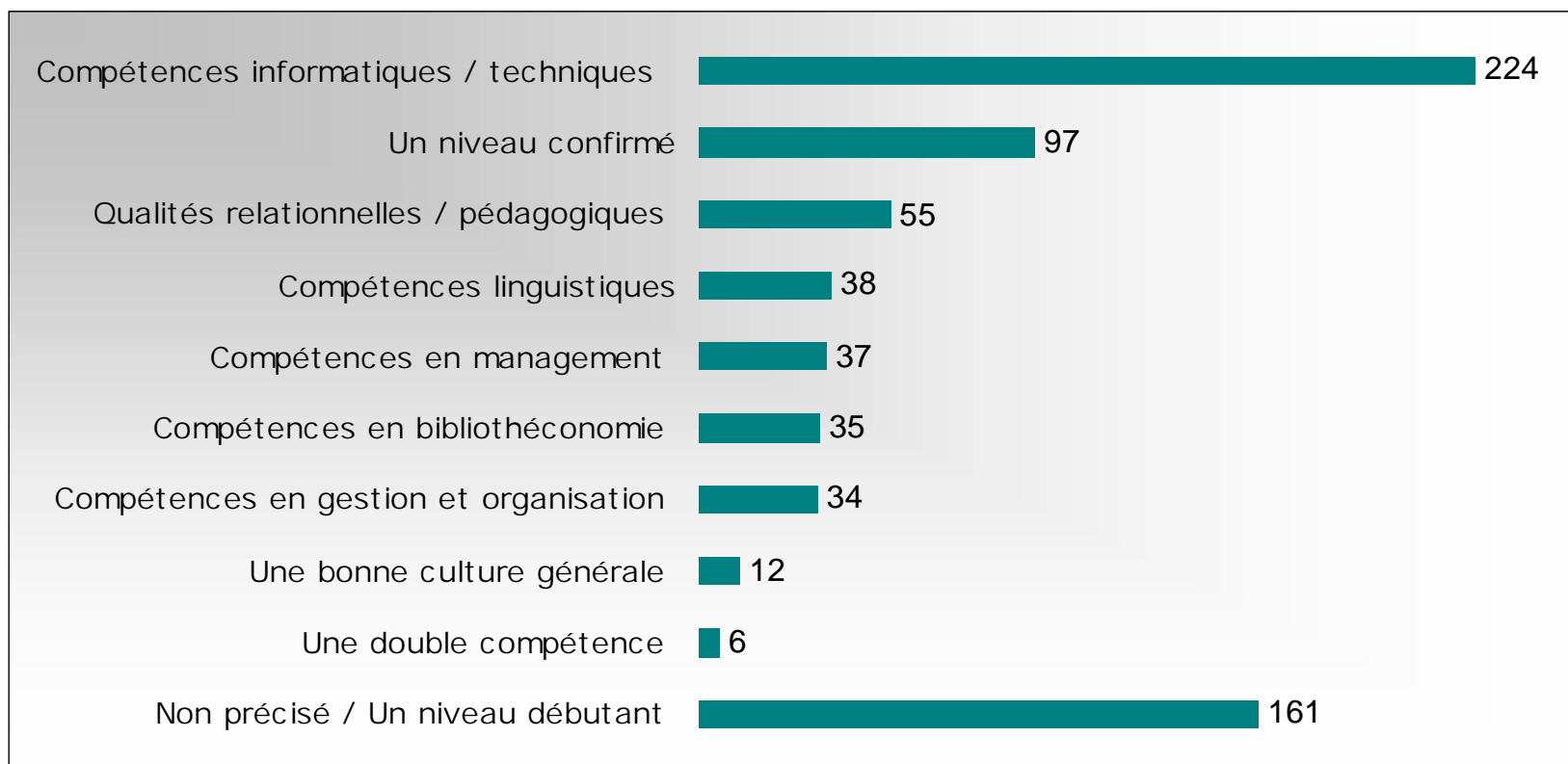


Le niveau de qualification demandé



- 61 % des offres ne précisent pas le niveau de diplôme demandé ! 10 % d'offres demandent un niveau inférieur ou égal au bac . Ces offres sont très majoritairement issues du secteur public.
- 20 % seulement demandent un niveau Bac+2 et moins de 10 % un niveau > à Bac + 3 et sont issues du secteur privé.

Les compétences et qualités recherchés



-
- Les compétences informatiques et techniques (58% de citations) : maîtrise des NTIC, logiciels bureautiques, logiciels documentaires, Internet, interrogation de bases de données ,webmastering/ Intranet, e-catalogage, e-learning...
 - Un niveau plus ou moins confirmé (25%) : une expérience de 6 mois à plus de 2 ans est souhaitée voire exigée dans la profession ou dans un secteur (milieu hospitalier, musique, plantes, milieu associatif, secteur industriel, documentation technique...).
 - Des qualités relationnelles / pédagogiques (14%) : sens de l'accueil, capacité à communiquer en interne et à l'extérieur, goût et sens du contact, capacité à faire du transfert de compétences auprès des utilisateurs, assistance aux end-users...
 - Des compétences linguistiques (10%) : la maîtrise d'une deuxième langue peut être un critère de sélection : l'anglais surtout (33) , beaucoup moins l'allemand (4) ou l'espagnol (1).

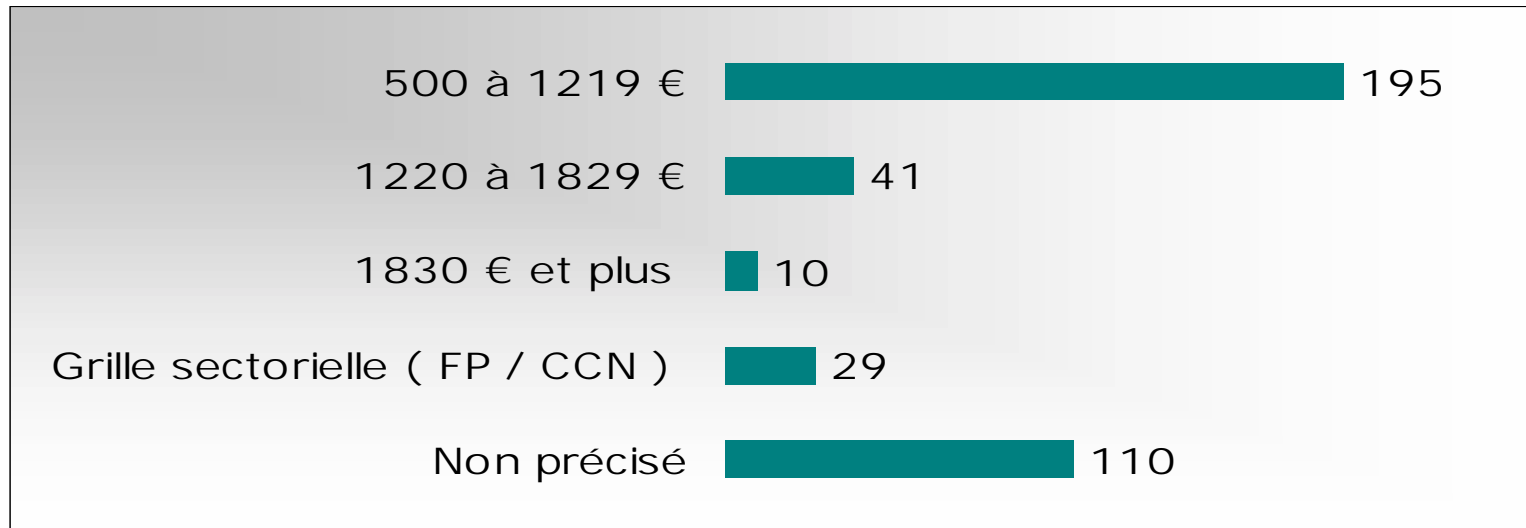
-
- Des compétences en management (10%) : capacité à manager une équipe, la dynamiser et l'accompagner.
 - Des compétences en bibliothéconomie (9%) : connaître les techniques documentaires, Dewey, les panoramas de presse, l'environnement juridique de la documentation (droits d'auteurs, textes réglementaires...), qualités rédactionnelles.
 - Des compétences en gestion et organisation (9%) : capacité à concevoir et gérer des projets, faire le suivi administratif et financier, réaliser des tableaux de bord, organiser le travail de l'équipe, négocier les subventions...
 - Une bonne culture générale (3%). Quand on ne sait pas quoi demander, on demande au moins cela aux débutants !
 - Une double compétence (1,5 %) : Avoir une autre formation de base : biologie, chimie...



-
- Pour finir, 42 % des offres, très majoritairement issues du secteur public, ne demandent aucune compétence ou qualification particulière... Ce sont les « débutants acceptés ». Compte tenu du niveau de salaire et des tâches proposés, on ne peut pas demander plus non plus.

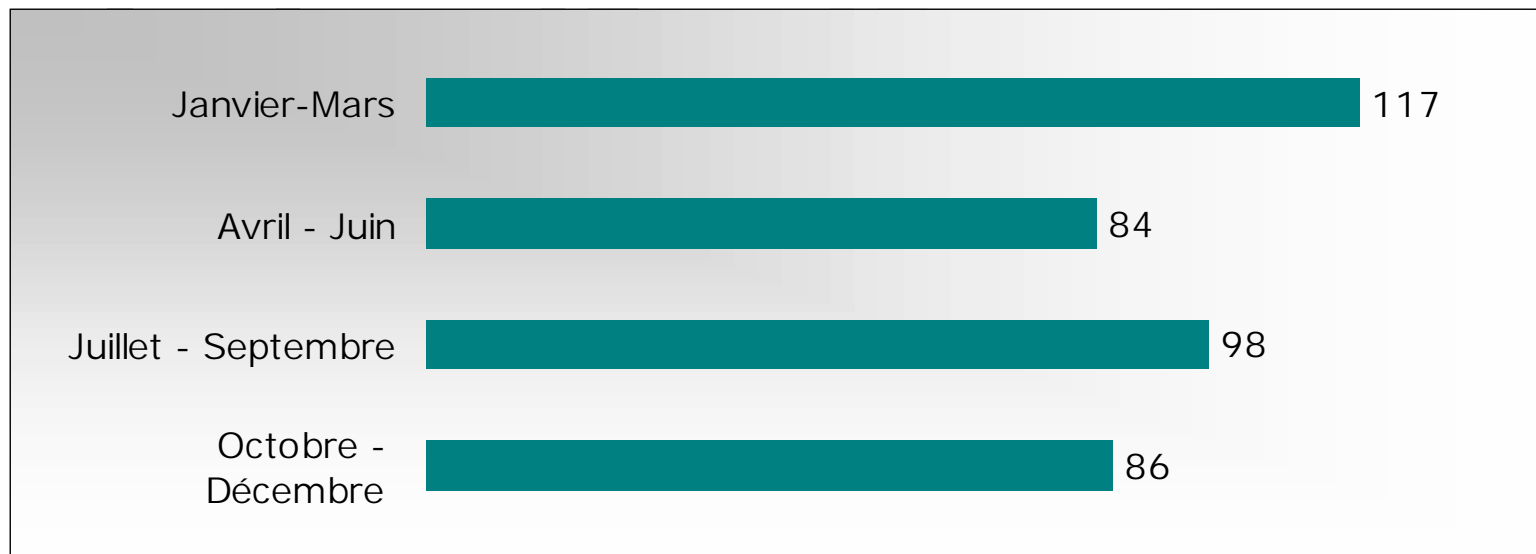


Les niveaux de salaires proposés



- 50 % des offres, englobant la majorité des mi-temps, proposent un salaire proche du SMIC.
- 29 % ne précisent aucun salaire !
- 13 % se situent à un niveau > à 1220 €.
- 7 % font référence à la grille de la fonction publique ou à une convention collective.

Les périodes de l'année les plus favorables à la recherche d'un emploi



- 30 % des offres sont parues au 1er trimestre. Ce sont les 2ème et 4ème trimestres qui ont été les périodes les moins riches (22,5 %). L'été s'est bien tenu avec la parution de 25 % d'offres.
- Ainsi, l'année 2003 a été plutôt bien équilibrée en termes de parution d'offres.

En conclusion,

- Comme l'année dernière, le point frappant concerne le faible niveau de qualification demandé. Il faut dire que le secteur public, qui est le principal recruteur régional, est aussi celui qui paye le plus mal (SMIC en très très grande majorité) et qui fournit les emplois les plus précaires (CDD dont une majorité de CEJ et CES). Il ne demande donc pas non plus un niveau de qualification élevé.
- A contrario, le secteur privé, plus faible recruteur, est celui qui demande les niveaux de qualification les plus élevés et qui propose le plus souvent des CDI.
- Il est difficile d'établir une comparaison au niveau national puisque les sources de l'ADBS Paris sont l'APEC et les offres Presse, celles qui diffusent les offres de cadres.



-
- Le faible nombre d'annonces de cadres dans la région s'explique aussi par une faible mobilité. Il serait intéressant de connaître l'ancienneté des documentalistes en poste pour pouvoir confirmer cette constatation.

