

## L'ELECTRONIQUE AU SERVICE DE L'EMPLOI : le centre régional de mécanographie de Lille<sup>(\*)</sup>

(extraits du Cahier du Chatefp n°4 septembre 2000)

La satisfaction quantitative des besoins de l'économie en main-d'œuvre a pu constituer, longtemps, l'essentiel de l'activité des services de l'emploi, sans exiger de modifications profondes des techniques utilisées à cet effet. Le bureau de main-d'œuvre étant, sur le plan local, le lieu géométrique de rencontre des offres et des demandes d'emploi, il suffisait, pour satisfaire à la fois employeurs et travailleurs, de confronter les listes d'offres et de demandes et de mettre en rapport les intéressés. Mais un ensemble de facteurs socio-économiques et techniques, la masse même des offres et des demandes, se conjuguent, aujourd'hui, pour imposer un réexamen profond des méthodes des services qui ont pour mission de concourir à la réalisation de l'équilibre de l'emploi, entraînant une réforme des structures et des moyens mis en œuvre.

Les transformations d'ordre économique et démographique, les modifications exigées par l'accélération des progrès techniques, certains problèmes nationaux ou locaux de reconversion imposent, en particulier, des efforts en vue d'adapter la main-d'œuvre aux postes disponibles et d'intensifier la mobilité géographique et professionnelle des travailleurs.

Dans la politique active de l'emploi adoptée par le Ministère des Affaires sociales, les tâches de placement incombant aux directions départementales et aux bureaux du travail et de la main-d'œuvre ne pouvaient échapper à ces impératifs. Elles devaient, elles aussi, être redéfinies, en tenant compte des conditions nouvelles, des orientations différentes, et de la nécessité de doter les services de mécanismes appropriés.

### **Une initiative régionale**

Dès l'année 1964, les services de l'emploi de la région de Lille, en accord avec la Direction Générale du Travail et d'Emploi, et sous l'impulsion de M. Robert Ballet, alors Inspecteur divisionnaire du travail et de l'emploi de la 5<sup>ème</sup> circonscription, concevaient un système régional de compensation des offres et des demandes d'emploi, reposant, dans un premier temps, sur une exploitation mécanographique des fiches d'offres d'emploi, au niveau de la région. Un centre de mécanographie, installé dans les services de l'Echelon Régional, devenait son principal instrument d'action.

Comme tout système destiné à améliorer la fluidité de la main-d'œuvre, celui de Lille rencontrait certaines difficultés telles que la résistance de la main-d'œuvre au déplacement, la lenteur des procédés de diffusion des offres et la limitation de cette diffusion.

Afin de surmonter ces diverses inerties et atteindre sa pleine efficacité l'organisation adoptée visait, essentiellement, à connaître parfaitement les différentes zones soumises à son contrôle ("bassins de main-d'œuvre"), et à pratiquer une sélection rigoureuse ainsi qu'une diffusion régulière et surtout très rapide des offres soumises à compensation. A ces objectifs primordiaux s'ajoutent, aujourd'hui, la réalisation d'études particulières et l'établissement de statistiques.

Au cours des années suivantes, peu à peu, le système recouvrait cinq régions de programme : Nord, Picardie, Champagne, Lorraine et Alsace. Il s'adresse aujourd'hui à près de deux millions neuf cent mille travailleurs, soit 20 % de la population salariée française.

---

<sup>(\*)</sup> article paru dans *Notre formation*, Revue de l'AFPA, n° 54, 1967.

Le centre mécanographique de Lille constitue le premier exemple de rénovation des services spécialisés dans le placement des travailleurs. Par son organisation, son fonctionnement et ses moyens, il constitue, à son échelle, une ébauche de la Bourse Nationale de l'Emploi qui doit, dans un très proche avenir, intéresser progressivement la totalité des travailleurs de la métropole.

C'est à ce titre qu'il nous a été présenté par M. Caplain, Directeur régional du Travail et de la main-d'œuvre et M. Chetcuti, Inspecteur du travail, chargé de l'échelon régional de l'emploi et du centre de mécanographie.

### **Premier objectif : Les jeunes et l'emploi**

L'activité moyenne mensuelle des services de l'emploi du Nord et de l'Est de la France peut se résumer en quelques chiffres : 15 000 placements effectués et près de 20 000 offres d'emploi reçues, par 115 bureaux de main-d'œuvre dépendant de 15 directions départementales, travaillant en liaison avec cinq directions régionales et disposant des deux échelons inter-régionaux de l'emploi de Lille et de Nancy.

Cependant, et malgré l'importance des tâches normalement dévolues à ces services, C'est à partir d'un problème particulier mais essentiel, tant pour l'avenir de la région du Nord que pour l'action du Ministère des Affaires Sociales, celui de la mise au travail des jeunes, qu'il a d'abord été envisagé de faire appel à la technique mécanographique.

Très tôt, en effet, à la demande de la direction générale du travail et de l'emploi étaient mises en place des sections spécialisées pour le placement des jeunes travailleurs. Toutefois, pour être véritablement efficace, une politique d'emploi des jeunes ne peut être restreinte à ces seules opérations et doit envisager des perspectives plus générales, la définition exacte des caractéristiques de la population juvénile d'une part, celles des emplois et des métiers pouvant être offerts d'autre part, devient indispensable.

De par l'effectif élevé des jeunes qui fréquentent les bureaux de main-d'œuvre du Nord et du Pas-de-Calais (environ 40 000 jeunes, chaque année s'y font inscrire pour la première fois), seule, une exploitation mécanographique des renseignements recueillis à l'échelon local, pouvait permettre d'établir une synthèse valable, susceptible d'orienter l'action de ces bureaux et de la rendre efficace.

Telle est la raison première de l'installation, dans les services de l'échelon régional de l'emploi de Lille, du centre de mécanographie. Néanmoins, très vite, les activités du centre débordèrent le secteur pour lequel il était créé et, dès l'origine il apparut que de plus vastes objectifs lui seraient assignés. Les nouveaux documents mis en service, après de nombreux essais techniques (fiche analytique d'emploi par exemple), exigeant une précision trop souvent négligée antérieurement, permettaient de collecter de nombreux renseignements qui, grâce aux machines, devenaient facilement et rapidement exploitables. Doté d'un personnel compétent et de machines adéquates (tabulatrice, trieuse, inter-classeuse, perforatrice, vérificatrice) le centre, peu à peu assumait des tâches plus importantes, prenait le relai des services locaux, secondait ou renforçait l'action de l'échelon régional de l'emploi.

De nombreux résultats s'inscrivent à son actif. A chacun des grands objectifs fixés par l'administration centrale aux services de l'emploi, correspondent des réalisations effectives que nous allons, plus en détail, examiner. Ainsi, pourrions-nous mieux situer l'action de ce centre qui

se voulait, au départ, régional et qui constitue aujourd'hui un des rouages essentiels du mécanisme de la Bourse Nationale de l'Emploi <sup>(1)</sup>.

## **Une meilleure connaissance du marché de l'emploi**

Le retard de la région du Nord dans le domaine de la scolarisation ainsi que le grand nombre de jeunes de 14 à 25 ans sollicitant un emploi dans les services de main-d'œuvre rendait urgente une action d'information et de formation professionnelle en faveur de cette catégorie de travailleurs.

En 1965, d'abord, puis en 1966 une analyse précise des « jeunes demandeurs d'emploi », par sexe, âge, niveau de formation scolaire, était effectuée. Elle mettait en lumière le faible niveau de formation générale et professionnelle des sujets ainsi que les différences quantitatives existant entre offre et demande d'emploi. Mais, là encore, une politique active de l'emploi ne s'arrête pas à l'analyse de la demande; elle s'appuie également sur la connaissance de l'offre, qui permet de mieux mesurer l'action des services, d'orienter la main-d'œuvre et de définir les besoins en moyens de formation professionnelle. Cette connaissance ne peut être que très approximative si l'analyse est menée sans moyens mécanographiques : les statistiques classiques ne portent en effet que sur les offres non satisfaites, réparties suivant quelques critères très simples. Depuis juillet 1965, la région du Nord effectue une analyse des postes disponibles par activité économique détaillée, métier individuel, niveau de qualification éventuellement niveau de salaires et, en tout cas, par catégorie d'établissements (nature et taille des établissements) Les premiers travaux réalisés dès la fin de l'année 1965 étaient utilisés, en particulier, pour l'établissement du programme d'investissement de la F.P.A. pour la durée du V' Plan.

En outre l'expérience acquise lors de ces premières études favorisait l'extension du système mécanographique à de nouveaux départements pour l'ensemble du circuit des opérations courantes : offres, demandes, placements.

## **Améliorer la fluidité du marché de l'emploi**

Effectuée selon les processus classiques la circulation des informations recueillies par les sections locales, reste dans la plupart des cas, imparfaite, parfois arbitraire, souvent peu efficace. Une grande partie de ces informations n'est, en outre, que partiellement utilisée.

Or, si l'on veut favoriser le déplacement des travailleurs à l'intérieur d'une région, en vue d'équilibrer le marché de l'emploi, il est nécessaire de diffuser l'information reçue, là où elle est susceptible de trouver un écho. Ceci implique d'abord le choix de l'aire de diffusion appropriée auquel s'ajouteront la rapidité de l'exécution et une coordination méthodique en vue de l'enregistrement des résultats.

Depuis le printemps 1965 la diffusion systématique des offres d'emploi est assurée dans la région du Nord par un bulletin quotidien adressé à tous les bureaux de main-d'œuvre; un bulletin de compensation hebdomadaire récapitulatif complète et corrige les bulletins journaliers, et annule les précédents.

Les régions du Nord et de l'Est sont partagées en dix secteurs de diffusion, chaque secteur étant couvert par un bulletin différent; dix bulletins sont donc adressés chaque jour à plus de cent bureaux.

---

<sup>(1)</sup> Une bourse Nationale, installée dans la région parisienne disposera progressivement de moyens importants au cours de l'année 1967. De nécessaires aménagements seront alors apportés au fonctionnement du système de Lille.

Dès le lendemain du jour où elle a été formulée, une offre déposée dans un quelconque bureau de main-d'œuvre, de Champagne ou de Lorraine par exemple, est exploitée. Le surlendemain de son dépôt, l'ensemble des bureaux de main-d'œuvre de la région de programme concernée reçoit le bulletin de compensation où elle figure.

Dans la région du Nord, environ 32 % des offres déposées par les employeurs ont donné lieu à une diffusion. En 15 mois, environ 1 800 opérations de compensation ont pu être ainsi effectuées, et s'ajoutent à celles traditionnellement réalisées entre bureaux voisins (près de 12 % des placements sont faits sans qu'il soit fait appel au bulletin de compensation). Les 1 800 placements correspondent donc effectivement à des opérations qui n'ont été rendues possibles que par l'utilisation du nouveau mode de diffusion.

En janvier 1967, le système national commençant à fonctionner, le centre de Lille procédait à quelques aménagements de détail, pour tenir compte de l'expérience acquise et de certaines nécessités nouvelles.

La France était partagée en deux zones A et B, la seconde étant constituée par les régions du Nord et de l'Est. Outre le niveau inter-local (secteur de diffusion), une diffusion inter-régionale est aujourd'hui organisée, à laquelle sont soumises d'une part, certaines offres émanant de la zone B, d'autre part, les offres de la zone A adressées aux centres régionaux de compensation de Lille et de Nancy.

Normalement, le choix des offres à diffuser est fait par le chef du bureau de main-d'œuvre. Celui du niveau de diffusion (inter-local ou inter-régional) s'effectuera toujours au niveau de l'échelon régional <sup>(2)</sup>.

Doivent être diffusées à l'intérieur du secteur de diffusion choisi :

- toutes les offres assorties de logement, sans exception, quel que soit le poste offert;
- les offres pour cadres, ingénieurs, techniciens, dessinateurs et agents de maîtrise;
- les offres relatives à des métiers et emplois qualifiés et hautement qualifiés, l'absence de logement ne devant pas être un obstacle formel, le salaire, la nature et l'attrait de l'emploi étant, au contraire, des critères déterminants, même si les emplois offerts imposent des déplacements;
- les offres d'emploi susceptibles de convenir à des salariés habitués à travailler en déplacement, sans changement de résidence de leur famille : chantiers du bâtiment et des travaux publics, travaux saisonniers de l'agriculture, de l'hôtellerie, des industries alimentaires (sucreries, chocolateries, conserveries);
- les offres qui soulèvent des difficultés de recrutement sur le plan local du fait du nombre d'emplois offerts.

## **Études et statistiques**

L'exploitation des états souscrits par les employeurs dans le cadre de la législation sur l'emploi des mutilés et handicapés physiques, permettait une étude systématique des effectifs occupés par les entreprises de plus de 10 salariés. Grâce aux fiches établies en 1964, on a pu déjà ainsi

---

<sup>(2)</sup> Rappelons toutefois que l'existence du centre de mécanographie ne supprime pas les placements directs, effectués à l'intérieur d'un bureau de main-d'œuvre ou dans un ensemble de bureaux, généralement voisins, entre lesquels les échanges sont fréquents.

recenser la main-d'œuvre occupée par sexe, activités économiques, zone d'études démographiques et d'emploi, bureaux de main-d'œuvre. En outre, on a tiré de cette étude des listages servant de bases de comparaison et d'unification des fichiers régionaux, départementaux et locaux. Cette réexploitation doit se renouveler chaque année, dans la mesure du possible.

Parmi les travaux particuliers réalisés on peut citer une enquête réalisée en 1964-1965 sur le devenir professionnel des jeunes, ouvriers qualifiés, l'analyse de la main-d'œuvre occupée à Roubaix, Tourcoing, Halluin (150000 salariés), une étude sur le reclassement des mineurs de fer qui ont donné lieu à un traitement mécanographique.

D'ores et déjà l'ensemble des statistiques portant sur les offres (enregistrées ou non satisfaites) et les placements est intégralement établi par l'atelier de Lille. L'ensemble des informations peut être diffusé par télex à l'administration centrale dans les délais les plus courts. L'atelier doit assumer toutes les tâches statistiques jusqu'alors confiées aux services locaux et s'efforcer de réduire au minimum leurs tâches administratives. Toutes les opérations courantes (offres, demandes, placements) entraîneront l'établissement simultané d'un document traité mécanographiquement.

Les fichiers et répertoires antérieurement prévus seront réduits au minimum indispensable à l'agent chargé d'accueillir le public et d'assurer la prospection des offres. Une partie d'entre eux (fichier des établissements de plus de 10 salariés) est d'ailleurs mise à jour par l'atelier mécanographique. De même la Direction Départementale sera déchargée du soin de collecter et de mettre en forme les éléments statistiques nécessaires, tant dans le domaine économique et social que sur le plan administratif. L'information sera traitée au niveau inter-régional et redistribuée au niveau régional départemental ou local.

Dès que la demande d'emploi pourra, elle aussi, être traitée de façon systématique, les tâches des services locaux et départementaux seront profondément transformées. Les premiers pourront se consacrer à l'accueil du public et à la prospection. Les seconds ne se préoccuperont plus que de l'exploitation des éléments statistiques. C'est à partir des documents établis par l'atelier de mécanographie que le directeur départemental déterminera l'action des services locaux et contrôlera le fonctionnement administratif des sections.

Après de tels résultats, la généralisation du système mécanographique à l'ensemble des opérations courantes (offres, placement, demandes), son application à de nouvelles études s'imposaient.

Dans ce but, l'équipement de l'atelier devra, à terme, être revu, étoffé ou même modifié, par l'abandon du matériel classique au profit d'un ordinateur de petite taille. La voie dans laquelle sont engagés les services du Nord paraît irréversible. L'expérience de Lille bénéfique pour les régions déjà concernées, le sera bientôt pour la France entière en facilitant une mise en place plus rapide de la Bourse Nationale.

Dans la « civilisation du travail », qui est actuellement la nôtre, le sort des hommes est directement fonction des possibilités de travail qu'offrent les structures et les systèmes permettant de réaliser un équilibre suffisant ou satisfaisant de l'emploi. Des services de l'emploi, conçus sur ce type nouveau constituent, sans aucun doute, un des éléments qui permettront d'atteindre cet objectif.

**Suzanne Vuillemin.**