

OREFQ info

OBSERVATOIRE RÉGIONAL DE L'EMPLOI, DE LA FORMATION ET DES QUALIFICATIONS DE LORRAINE

Sommaire

Édito **1**

Dossier **2 à 8**

Impact des restructurations de la chimie de base sur l'emploi au sein des établissements sous-traitants en Moselle-Est

OREFQ

Centre d'Affaires Libération
4, rue de la Foucotte - 54000 Nancy
Tél : 03 83 98 37 37
Fax : 03 83 98 98 78
E-mail : contact@orefq.fr
Site : www.orefq.fr

Directeur de la publication :
Catherine FILPA

Permanents de l'OREFQ :

Pascal BAUGER
Catherine FILPA
Fabienne JIMENEZ
René KRATZ
Alexandre PARMENT
Angélique PEPIN-VIADER
Ousmane SOW

Conception : Phonem Communication Nancy
Imprimerie : Saint-Jacques (Lunéville)
Dépôt légal : Décembre 2008 - ISSN 1240-1951

édito

Au cours du premier semestre 2008, l'OREFQ a effectué un diagnostic précis de la situation de l'emploi dans les établissements de la chimie et de ses sous-traitants localisés dans l'Est mosellan, sous l'égide d'un comité de pilotage composé de représentants de la Préfecture de région, de la DDTEFP de la Moselle, de la DRIRE, du Conseil régional et de l'Union des industries chimiques.

La présente publication s'intéresse à la situation des sous-traitants de la chimie de base à partir d'une analyse croisant diverses informations qui ont été collectées au cours d'entretiens de terrain et dans le cadre d'une enquête par questionnaire, ou qui proviennent de l'exploitation de données statistiques.

Le diagnostic réalisé par l'OREFQ confirme la nécessité d'agir dès maintenant en faveur des établissements et des salariés sous-traitants de la chimie mosellane, car l'intervalle de temps qui nous sépare de conséquences potentiellement négatives des restructurations de la chimie de base sur l'emploi dans la filière est relativement court : 1 à 2 ans maximum.

L'impact des restructurations de la chimie de base sur l'emploi au sein des établissements sous-traitants en Moselle-Est

Comment décrire, suivre, voire anticiper l'évolution de l'activité des grandes entreprises dont l'existence constitue la principale ressource économique de certains territoires ? Comment fournir aux acteurs politiques et économiques locaux et régionaux, les informations dont ils ont besoin pour ajuster leurs interventions alors même que l'organisation de l'activité aussi bien industrielle que tertiaire ne cesse de se complexifier ? Ces questions posées de manière récurrente par de nombreux observateurs ont trouvé un regain d'actualité au moment de l'annonce de nouvelles restructurations dans l'industrie chimique en Moselle en 2007.

En 2006, l'industrie chimique représente 85 entreprises et plus de 6 300 emplois salariés en Lorraine. L'appareil productif lorrain couvre un large spectre d'activités : chimie de base, parachimie, fibres, cosmétique et pharmacie, réparties sur l'ensemble du territoire régional.

Mais c'est surtout dans l'Est mosellan, sur le site de Carling en particulier, que sont concentrées de très importantes entreprises orientées vers la chimie organique de base et la pétrochimie, constituant un pôle majeur pour l'économie locale. Or, en 2007, dans le cadre d'une stratégie de recherche de compétitivité et de repositionnement de certaines activités, les trois principales entreprises de l'industrie chimique du Bassin houiller lorrain – Total Petrochemicals France, ARKEMA et INEOS – ont annoncé environ 420 suppressions d'emplois, à gérer principalement par des mesures d'âge (cf. Bulletin OREFQ Info n°31). L'impact potentiel de ces restructurations sur l'ensemble des sous-traitants de la filière étant méconnu, il a été décidé de confier à l'OREFQ la réalisation d'un diagnostic qui visait à identifier précisément les fournisseurs et sous-traitants liés aux grands donneurs d'ordre et à apprécier les conséquences des restructurations annoncées sur l'évolution des emplois directs et indirects, aujourd'hui et à moyen terme (3 à 5 ans). Le diagnostic devait également aboutir à une meilleure vision de l'état d'avancement des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences mises en œuvre dans les établissements et des stratégies de recrutement et de formation retenues.

Les informations du présent bulletin résument les constats dressés à partir d'une analyse croisant diverses informations qui ont été collectées au cours d'entretiens de terrain et dans le cadre d'une enquête par questionnaire adressée aux sous-traitants, ou qui proviennent de l'exploitation de données statistiques (cf. encart méthodologique en fin de bulletin).

Encart n° 1

Qu'est-ce que la sous-traitance ?

La sous-traitance est l'opération par laquelle un client (le donneur d'ordre) demande à une autre entreprise (le sous-traitant) de réaliser des services ou produits spécifiques. Le donneur d'ordre est seul responsable de la commercialisation finale du produit et assume la responsabilité du service après-vente. Le sous-traitant peut participer à la conception, l'élaboration, la fabrication, la mise en œuvre, l'entretien d'un produit sur la base d'un cahier des charges du donneur d'ordre.

La sous-traitance peut être liée à une spécialité (fabrication d'un produit particulier, ou mise en œuvre d'une prestation spécifique) bien maîtrisée de l'entreprise sous-traitante ou au fait que l'entreprise sous-traitante dispose à un moment donné de la capacité de production nécessaire à la satisfaction des commandes arrivées chez le donneur d'ordre dans un délai imparti.

Nota bene : un sous-traitant a aussi la possibilité de sous-traiter. On parle alors de sous-traitance en cascade ou en chaîne, le sous-traitant devenant lui-même donneur d'ordre. Dans la chimie, la sous-traitance en cascade est limitée pour des raisons de sécurité.

Enfin, certains donneurs d'ordre utilisent des contrats de *facility management*. Toute la gestion et la coordination des activités supports nécessaires à l'exercice du métier principal de l'entreprise donneur d'ordres est placée sous la responsabilité d'un seul prestataire. L'opérateur de *facility management* assume les risques et les charges de la mission pour laquelle il a pris un engagement de résultats.

L'influence de la chimie de base mosellane sur les sous-traitants dépasse le territoire local

En 2007, 519 établissements sous-traitants interviennent pour un ou plusieurs des trois grands donneurs d'ordre de la chimie de base mosellane. Le recours à la sous-traitance ne s'arrête pas aux frontières du bassin d'emploi. Seulement 220 établissements sur ces 519 sont localisés en Lorraine, soit un peu plus de 4 sur 10. Des établissements situés dans d'autres régions métropolitaines ou dans les pays limitrophes contribuent aux activités de notre industrie (cf. tableau n° 1).

En Lorraine, la répartition de sous-traitants est la suivante : 108 implantations dans l'Est mosellan (principalement, dans le Bassin houiller), 51 dans la zone d'emploi de Metz et 22 dans celle de Thionville, les autres départements lorrains accueillant 37 sites, dont 27 pour la seule zone d'emploi de Nancy.

Le montant cumulé des contrats passés par l'ensemble des établissements avec la chimie (hors grands arrêts) est estimé à plus de 100 millions d'euros, toujours pour l'année 2007. Près de la moitié de l'ensemble des sous-traitants contractualise pour un montant d'au moins 20 000 euros au cours de l'année. Mais cette proportion s'élève à 70% lorsque les établissements sont situés dans l'Est mosellan.

Tableau n° 1

Localisation géographique des établissements sous-traitants de la chimie de base de Moselle-Est

Localisation géographique	Montant des contrats en 2007		Total	%
	≥ 20 000 €	< 20 000 €		
Moselle-Est (Bassin houiller lorrain + Sarreguemines)	76	32	108	20,8
Autres territoires de la Moselle	37	38	75	14,5
Meurthe-et-Moselle	18	15	33	6,4
Meuse + Vosges	1	3	4	0,8
Autre région métropolitaine	102	146	248	47,8
Etranger (principalement Belgique, Allemagne et Luxembourg)	19	31	50	9,6
Localisation non précisée	1		1	0,2
Total	254	265	519	100,0

Source : Liste des contrats 2007 fournie par les donneurs d'ordre - Réalisation OREFQ

Le profil des établissements localisés en Moselle-Est diffère de ceux implantés ailleurs

Les établissements localisés en Moselle-Est sont de taille plus restreinte. Près de 7 sur 10 comptent moins de 50 salariés au 31 décembre 2006, contre moins de 4 sur 10 pour les établissements localisés dans d'autres régions françaises.

Les établissements localisés en Moselle-Est adoptent plus fréquemment la forme juridique de la SARL (42% d'entre eux, contre 20% pour les établissements implantés ailleurs). C'est la forme de la SA qui prédomine dans les autres territoires (pour 75% des sous-traitants).

Les établissements localisés en Moselle-Est sont plus fréquemment positionnés sur des activités de fabrication et de construction qui touchent principalement :

- Les installations électriques dans tous types de locaux,
- Les installations d'équipements thermiques et de climatisation,
- Le terrassement,
- La plâtrerie, finition, peinture et vitrerie,
- La menuiserie,
- La menuiserie et montage de structures métalliques et serrurerie,
- Ainsi que les travaux d'isolation industrielle.

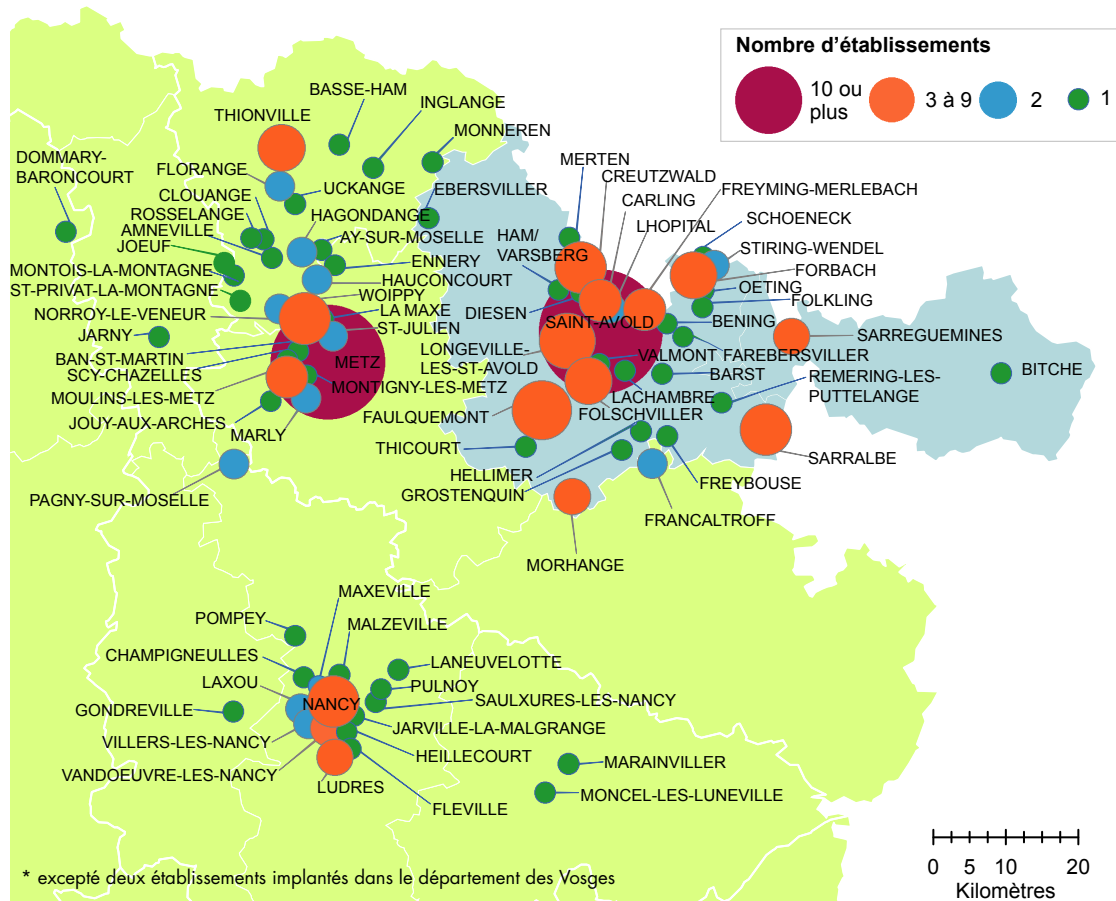
Les prestations d'ingénierie et d'études techniques échappent davantage à l'appareil productif régional. 61% des établissements sous-traitants intervenant dans ces domaines en 2007 étaient implantés hors Lorraine. Il s'agit souvent de grands groupes d'ingénierie qui mandatent sur place leurs techniciens au moment des arrêts annuels des installations. On trouve cependant en Moselle-Est, 7 établissements sous-traitants capables de contractualiser avec les donneurs d'ordre sur des prestations d'ingénierie et d'études techniques ainsi que 5 établissements qui réalisent des analyses, essais et inspections techniques.

Une main d'œuvre plus masculine dans l'Est mosellan que chez les autres sous-traitants lorrains, et majoritairement ouvrière

L'exploitation statistique spécifique des déclarations annuelles des données sociales (DADS) réalisée par l'INSEE (cf. encart méthodologique) fait apparaître que 160 des 220 établissements sous-traitants implantés en Lorraine emploient près de 7 300 salariés à la date de décembre 2006 (cf. tableau n° 2). Les établissements de Moselle-Est représentent 46% du total des établissements présents dans cette source d'information et également 46% du total des emplois, soient près de 3 400 postes. La main d'œuvre employée est très largement masculine (88% d'hommes), en cohérence avec les types d'activité prestées localement. La proportion d'hommes descend à 67% lorsqu'on examine les sous-traitants des autres zones géographiques lorraines.

Carte n° 1

Localisation des établissements sous-traitants lorrains* en 2007



Source : Liste des contrats 2007 fournie par les donneurs d'ordre - Réalisation OREFQ

Tableau n° 3

Secteurs d'activité des établissements sous-traitants en 2007

Secteurs d'activité des établissements (agrégation NAF sur 2 positions)	Etablissements		Moselle- Est (%)	Autres bassins mosellans (%)	Autres départements lorrains (%)	Autres régions françaises (%)	Etranger (%)
	Effectif	%					
Activités d'architecture et d'ingénierie ; activités de contrôle et analyses techniques (71)	91	17,5	12,0	17,3	21,6	21,0	10,0
Commerce de gros, à l'exception des automobiles et des motocycles (46)	77	14,8	7,4	16,0	16,2	20,2	2,0
Réparation et installation de machines et d'équipements (33)	41	7,9	10,2	10,7	13,5	6,9	-
Fabrication de machines et équipements n.c.a. (28)	39	7,5	2,8	1,3	5,4	11,7	8,0
Travaux de construction spécialisés (43)	36	6,9	17,6	8,0	5,4	3,6	-
Fabrication de produits métalliques, à l'exception des machines et des équipements (25)	28	5,4	5,6	10,7	2,7	4,4	4,0
Fabrication de produits informatiques, électroniques et optiques (26)	16	3,1	0,9	1,3	-	5,6	-
Activités de location et location-bail (77)	14	2,7	3,7	5,3	5,4	1,6	-
Fabrication d'équipements électriques (27)	12	2,3	-	2,7	5,4	3,2	-
Collecte, traitement et élimination des déchets ; récupération (38)	12	2,3	0,9	4,0	2,7	2,4	2,0
Programmation, conseil et autres activités informatiques (62)	12	2,3	0,9	4,0	2,7	2,4	2,0
Commerce de détail, à l'exception des automobiles et des motocycles (47)	11	2,1	3,7	1,3	5,4	1,2	2,0
Entreposage et services auxiliaires des transports (52)	9	1,7	5,6	-	-	0,8	2,0
Génie civil (42)	7	1,3	0,9	4,0	2,7	-	4,0
Transports terrestres et transport par conduites (49)	7	1,3	6,5	-	-	-	-
Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques (74)	7	1,3	1,9	-	-	2,0	-
Commerce et réparation d'automobiles et de motocycles (45)	6	1,2	5,6	-	-	-	-
Activités des sièges sociaux ; conseil de gestion (70)	6	1,2	1,9	-	-	1,6	-
Services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (81)	5	1,0	0,9	2,7	-	0,8	-
Activités administratives et autres activités de soutien aux entreprises (82)	5	1,0	0,9	1,3	-	0,8	2,0
Ensemble des secteurs représentés	441	85,0	89,8	90,7	89,2	90,3	38,0
Autres secteurs d'activités	41	7,9	9,3	9,3	10,8	8,1	0,0
Activité non précisée	37	7,1	0,9	0,0	0,0	1,6	62,0

Source : Liste des contrats 2007 fournie par les donneurs d'ordre - Réalisation OREFQ

Tableau n° 2

Les emplois dans les établissements sous-traitants lorrains en 2007

DADS au 31 décembre 2006	Ensemble Lorraine	Moselle Est	Autres territoires lorrains
Nombre d'établissements présents dans la source	160	74	86
Nombre de postes non annexes	7 282	3 373	3 909
Part des hommes (%)	77,0	88,3	67,3

Source : INSEE - DADS au lieu de travail ; postes non annexes - Réalisation OREFQ

Les ouvriers qualifiés de type industriel (un quart du total des emplois) constituent le groupe modal de salariés mais la part des emplois dits non qualifiés demeure encore importante (15% du total des emplois concernent des postes d'ouvriers non qualifiés de type industriel et artisanal). Au sein de la population ouvrière, les professions qui sont le plus fréquentes sont les suivantes :

- Monteurs qualifiés en structures métalliques,
- Mécaniciens qualifiés de maintenance, entretien : équipements industriels,
- Chaudronniers-tôliers industriels, opérateurs qualifiés du travail en forge, conducteurs qualifiés d'équipement de formage, traceurs qualifiés,
- Soudeurs manuels,
- Tuyauteurs industriels qualifiés,
- Métalliers, serruriers qualifiés,
- Monteurs, metteurs au point très qualifiés d'ensembles mécaniques travaillant à l'unité ou en petite série,
- Monteurs câbleurs qualifiés en électricité.

Parmi les professions intermédiaires, les techniciens (non compris les techniciens tertiaires) et les contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue) totalisent respectivement 14% et 8% des postes. Enfin, 13% des postes concernent l'encadrement administratif, technique ou commercial des établissements¹(cf. tableau n° 4).

Tableau n° 4

Zoom sur certaines catégories socioprofessionnelles détaillées présentes dans les établissements sous-traitants lorrains au 31/12/2006

Libellé des Professions ou Catégories socioprofessionnelles	Moselle-Est	%	Autres territoires Lorrains	%
Total des postes	3 373		3 909	
Dont PCS et CS non renseignées	171		311	
Dont PCS ou CS soumises au secret statistique	1 677		1 459	
PCS ou CS renseignées	1 525	100,0	2 139	100,0
Cadres et professions intellectuelles supérieures	143	9,4	329	15,4
Dont Ingénieurs et cadres techniques d'entreprises	92	6,0	213	10,0
Dont Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	51	3,3	116	5,4
Professions intermédiaires	616	40,4	568	26,6
Dont Techniciens (sauf techniciens tertiaires)	296	19,4	315	14,7
Dont Contremaîtres, agents de maîtrise (maîtrise administrative exclue)	208	13,6	64	3,0
Dont Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	112	7,3	189	8,8
Employés	159	10,4	246	11,5
Dont Employés administratifs d'entreprise	149	9,8	241	11,3
Ouvriers	607	39,8	996	46,6
Dont Ouvriers qualifiés de type industriel	291	19,1	221	10,3
Dont Ouvriers qualifiés de type artisanal	153	10,0	37	1,7
Dont Chauffeurs	61	4,0	6	0,3
Dont Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	44	2,9	13	0,6
Dont Ouvriers non qualifiés de type industriel	36	2,4	105	4,9
Dont Ouvriers non qualifiés de type artisanal	22	1,4	614	28,7

Source : INSEE - DADS au lieu de travail ; postes non annexes - Réalisation OREFQ

1- La Profession et Catégorie Socioprofessionnelle (PCS) détaillée n'est disponible dans la source DADS que pour les établissements d'au moins 20 salariés du secteur privé et semi-public. Pour les petites structures, l'INSEE caractérise les emplois à l'aide de la catégorie socioprofessionnelle (CS), qui est un niveau plus agrégé. De plus, compte tenu des règles de secret statistique appliquées par l'INSEE, l'information sur les PCS n'est pas ici exhaustive. Elle n'est connue que pour 5 844 postes sur un total de 7 282, soit pour 80% de l'ensemble des postes non annexes au 31 décembre 2006

La structure par âge de la main d'œuvre explique en partie le niveau élevé des salaires moyens versés

Fin 2006, les établissements sous-traitants de Moselle-Est comptaient 30% de salariés âgés de plus de 50 ans ; la proportion était de 24% pour les autres établissements lorrains (cf. graphique n°1)

Cette structure par âge de la main d'œuvre occupée explique en partie le niveau du salaire net mensuel moyen, qui s'établit à 1 894 € en décembre 2006. Certains secteurs comme le Commerce de gros de matériel électrique ou les activités d'Ingénierie et d'études techniques offrent cependant des rémunérations moyennes supérieures (respectivement 2 457 € et 2 148 €)². Les salaires versés dans les établissements spécialisés en chaudronnerie-tuyauterie, dans la fabrication d'instrumentation scientifique et technique ou dans les travaux d'installation électrique se situent autour de la moyenne des salaires observés.

Le diagnostic ne permet pas de dire si les éventuelles pertes d'emploi dans la filière chimique pourraient être compensées par des créations d'emploi offrant des rémunérations voisines. La question se pose d'autant plus que l'étude de lieux de résidence des salariés des établissements sous-traitants révèle le caractère local des recrutements : plus de 8 salariés sur 10 travaillent et résident en Moselle-Est. Les effets directs et indirects d'un éventuel recul de l'emploi dans les établissements sous-traitants de la chimie de base ne pourraient donc qu'être faiblement amortis par une diffusion sur un territoire plus vaste.

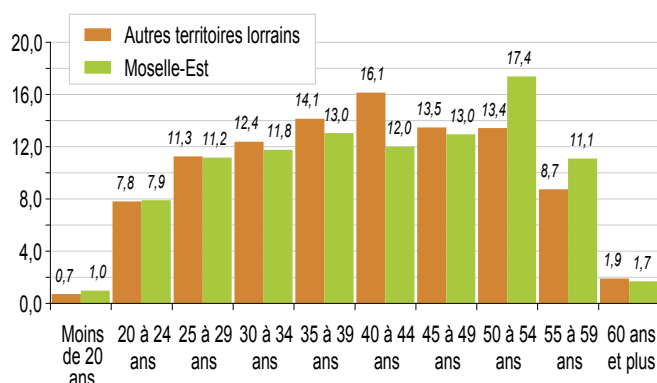
D'où l'intérêt de l'enquête *ad hoc* afin de savoir combien d'établissements sous-traitants estiment être impactés par les restructurations en cours.

Le sort des établissements sous-traitants confrontés aux restructurations des grands donneurs d'ordre est très variable

Les 220 établissements sous-traitants lorrains ont été interrogés sur l'évolution prévisionnelle de leur effectif à court et moyen terme. 12 établissements sur les 63 établissements répondant à l'enquête empirique projetaient une hausse du nombre de salariés³. A l'opposé, 4 établissements déclaraient un recul probable de leur effectif au cours de l'année à venir. Enfin la moitié des répondants (soit 32 établissements) prévoyait une stagnation de l'effectif sur la même période (cf. graphique n° 2). Cette proportion (stagnation)

Graphique n°1

Structure par âge quinquennal des salariés des établissements sous-traitants de la chimie de base, en Lorraine au 31/12/2006



Source : INSEE - DADS au lieu de travail ; postes non annexes
Réalisation OREFQ

Tableau n° 5

Zones de résidence des salariés lorrains travaillant chez les sous-traitants de la chimie de base mosellane

Zone de résidence	Zone de travail			
	Moselle-Est	%	Autres territoires lorrains	%
Moselle-Est	2 845	84,3	369	9,4
Autres territoires mosellans	280	8,3	1 725	44,1
Autres départements lorrains	13	0,4	1 508	38,6
Autres régions françaises	47	1,4	49	1,3
Zone de résidence non renseignée et secret statistique	188	5,6	258	6,6
Tous lieux de résidence	3 373	100,0	3 909	100,0

Source : INSEE - DADS au lieu de travail ; postes non annexes -
Réalisation OREFQ

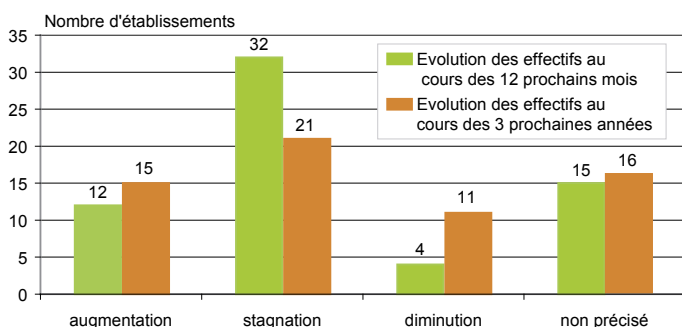
tombe toutefois à un tiers des répondants lorsqu'on se situe à un horizon de 3 années. « L'effet retard » des restructurations sur les activités des sous-traitants (effet tout relatif car d'aucuns pourraient considérer que 3 années est un laps de temps très court lorsqu'il s'agit de se repositionner) s'explique d'une part, par le maintien, voire l'intensification de la sous-traitance confiée par les donneurs d'ordre durant une phase transitoire, et d'autre part, par des dates d'échéance encore lointaines des contrats commerciaux en cours.

2- La rémunération nette représente le salaire après déduction des cotisations de sécurité sociale, des régimes de retraite et prévoyance complémentaire, des conditions d'assurance chômage et des CSG et CRDS déductibles et non déductibles. Le salaire net est déduit du salaire net fiscal en retranchant la CSG et la CRDS non déductibles. Il comprend notamment l'intéressement.

3- La structure par secteurs d'activités des répondants aux enquêtes de l'Orefq diffère quelque peu de celle des établissements interrogés. Parmi les répondants, il y a une très légère surreprésentation en valeur relative des établissements exerçant une activité dans le domaine de l'Ingénierie et des études techniques, des activités de Contrôle et d'analyses techniques, des Travaux de construction spécialisés et de la Réparation et installation de machines et d'équipements.

Graphique n°2

Comment pensez-vous que l'effectif de votre établissement va évoluer dans un proche avenir ?



Source : OREFQ, enquête auprès des établissements sous-traitants de la chimie de base en Moselle-Est, 2008.

On peut noter qu'un dirigeant sur 4 environ n'est pas en mesure de dire comment l'effectif salarié risque d'évoluer dans un proche avenir. Il s'agit souvent de dirigeants confrontés à des incertitudes plus importantes sur l'avenir de leur établissement, compte tenu de l'état de leur carnet de commandes et de leur niveau d'insertion dans les différents réseaux économiques et professionnels.

Pour affiner le diagnostic, nous avons donc procédé à une estimation complémentaire du nombre d'emplois susceptibles d'être concernés par les restructurations, sachant que 45 établissements sous-traitants répondants à l'enquête estimaient être touchés par les restructurations de la chimie en Moselle-Est, indépendamment de la question de l'évolution de leur effectif⁴. Sur ces 45 établissements « impactés », 39 occupent 2 829 salariés, dont au moins 20% (soient 546 salariés) sont directement liés aux contrats passés avec les chimistes.

Un autre mode de calcul rapide, appliqué aux données des 45 établissements qui déclarent être impactés, conduit à un volume de 800 équivalents temps-plein (ETP) touchés par les restructurations⁵. Ce mode de calcul tend cependant à surestimer le nombre d'emplois touchés car les chiffres d'affaires déclarés des établissements incorporent la fourniture de matériels et équipements industriels (de moteurs électriques, par exemple).

En résumé, la fourchette du nombre d'emplois susceptibles d'être touchés au sein des établissements sous-traitants qui ont accepté de participer à l'enquête se situe entre 540 et 800 ETP. Mais même cette fourchette doit être maniée avec prudence car il est apparu au cours du diagnostic que 21 établissements sur 63 avaient eux-mêmes recours à la sous-traitance et confiaient parfois du travail à des entreprises déjà sous-traitantes des trois grands donneurs d'ordre. De sorte que les chiffres d'affaires des établissements se trouvent partiellement enchâssés les uns dans les autres.

4- 2 établissements seulement sur les 45 considèrent que l'impact sera positif.

5 - Le nombre d'ETP est estimé en rapportant le CA déclaré à 50 000 €, soit une référence souvent admise dans l'industrie pour un poste chargé (charges salariales et patronales comprises).

6 - Entretien avec un sous-traitant dans le domaine de la maintenance industrielle

Face aux impacts attendus, nombreux sont les établissements qui déclarent rechercher de nouveaux clients pour leurs prestations habituelles

Les établissements interrogés évoquent plusieurs solutions pour faire face aux impacts des restructurations des donneurs d'ordre sur leur propre activité. 19 d'entre eux envisagent des suppressions d'emplois à plus ou moins courte échéance, en lien avec la baisse attendue de l'activité avec les entreprises de la chimie mosellane. Mais le plus fréquemment, les établissements s'efforcent de rechercher de nouveaux clients pour leur proposer leurs prestations habituelles (44% des réponses). Cette stratégie est quelquefois couplée avec des efforts de diversification de l'activité propre (développement de nouvelles prestations pour 12%) et plus rarement avec des stratégies de reconversion interne (6%) ou de mutation du personnel impacté dans un autre établissement du groupe (5%).

Tableau n° 6

Les dispositions prises par les sous-traitants qui déclarent un impact négatif des restructurations de la chimie de base mosellane (plusieurs réponses possibles)

Occurrences	Nombre d'établissements	%
Recherche de nouveaux clients pour les prestations habituelles	41	44
Suppressions d'emplois	19	20
Diversification des activités (développement de nouvelles prestations)	11	12
Reconversion interne du personnel touché	6	6
Mutation du personnel touché dans un autre établissement du groupe	5	5
Amélioration de la productivité	3	3
Ne sait pas encore	6	6
Autres ... non précisé	3	3
Total des occurrences	94	100

Source : OREFQ, enquête auprès des établissements sous-traitants de la chimie de base en Moselle-Est, 2008.

Même si le bassin houiller a jusqu'à présent plutôt résisté aux lourdes mutations provoquées par la fin de l'exploitation minière, il est possible que cette diversification du portefeuille clientèle soit rendue plus difficile aujourd'hui du fait d'une certaine atonie économique du bassin d'emploi. Elle contraint les établissements sous-traitants à davantage de prouesses encore que par le passé. « Cela nous oblige à fidéliser davantage les petits clients et développer le rôle commercial, à nous remettre en question, sortir des routines, voir d'autres méthodes de travail et à être plus performants »⁶. Certains établissements ont pris des mesures concrètes pour préparer leur avenir, en modifiant notamment les profils à l'embauche. Les profils de « préparateurs » chargés de chiffrer les réponses aux appels d'offres, sont par exemple recherchés. Ces salariés présentent plutôt des niveaux Bac ou BTS dans les spécialités de la chaudronnerie ou de la mécanique.

A impact diffus mais inéluctable, réponses rapides et ciblées ?

Hormis la situation de quelques sous-traitants pour lesquels il s'agirait d'avoir une attention particulière en raison d'une fragilité avérée et de réductions d'emploi qui se profilent dès maintenant, il émane du diagnostic réalisé par l'OREFQ qu'il faut s'attendre à un impact diffus mais néanmoins inéluctable des restructurations de la chimie de base sur les emplois de la sous-traitance. La période actuelle apparaît toutefois encore propice à la mise en place d'actions de soutien aux établissements sous-traitants, notamment aux établissements qui ont d'ores et déjà identifié les directions à suivre pour l'avenir.

Le non remplacement des départs à la retraite (30% des salariés des établissements sous-traitants de Moselle-Est âgés de plus de 50 ans) permet certes dans un premier

temps de réduire les effectifs sans traumatisme social ; mais il ne constitue pas une vraie réponse à la question du maintien d'une activité industrielle liée à la chimie dans l'Est mosellan, ni même à la question du développement économique du Bassin houiller lorrain. D'autant qu'à ne regarder que les quinquagénaires, on en oublie que 32% des effectifs ont actuellement moins de 35 ans.

Ce sont les ouvriers non qualifiés de type industriel et artisanal qui paraissent les plus exposés au risque de perte d'emploi et par conséquent à la contrainte de reconversion professionnelle (plus que de reclassement) dans un avenir plus ou moins proche.

Encadré 2

Encart méthodologique : de la difficulté à cerner la sous-traitance

Première étape : identifier l'ensemble des sous-traitants

L'identification des sous-traitants a été réalisée à partir des informations communiquées par 2 des 3 grands donneurs d'ordre. Les données communiquées, exclusivement formatées selon les systèmes de gestion interne des entreprises suivant une logique d'achat, portaient sur les contrats signés avec les prestataires et sous-traitants aussi bien lors des opérations dites de « service quotidien » que lors des grands arrêts, quel que soit le montant du contrat passé. Un seuil minimal de 20 000 euros de contractualisation avec les donneurs d'ordre pour l'année 2007 avait été initialement retenu par le Comité de pilotage du diagnostic pour définir le champ couvert par le diagnostic. Mais il s'est avéré qu'un même sous-traitant pouvait avoir plusieurs contrats avec chacun des donneurs d'ordre pour des montants inférieurs à ce seuil, montants qui, une fois cumulés, témoignaient d'un état de dépendance relativement plus important à l'égard des donneurs d'ordre. De sorte que c'est bien sur la base de la liste de tous les établissements concernés par les trois grands donneurs d'ordre que le diagnostic a démarré, soit 519 établissements.

Un premier travail de localisation des établissements a été nécessaire car les contrats passés avec les sous-traitants comportaient souvent les coordonnées des sièges sociaux même lorsque la fourniture concernait un site lorrain. Au final, 220 établissements sous-traitants sur les 519 étaient localisés en Lorraine, dont 108 dans l'Est mosellan, 75 dans un autre bassin d'emploi de la Moselle et 37 dans un autre département lorrain.

Seconde étape : solliciter directement l'avis des sous-traitants lorrains

Une enquête téléphonique menée dès le mois de mai 2008 a été réalisée auprès des sous-traitants d'un des grands donneurs d'ordre. Elle a été relayée par une enquête postale qui s'est déroulée durant l'été 2008 auprès des 206 établissements lorrains restant. Au terme de la fusion des résultats des deux enquêtes, le nombre de réponses exploitables est de 63, soit un taux de couverture de 29%.

Troisième étape : compléter les informations collectées par des statistiques issues des déclarations annuelles des données sociales des entreprises

L'INSEE a procédé à une exploitation sur mesure et anonymisée des Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) de l'année 2006 à partir du fichier des 220 sous-traitants lorrains. Des données relatives aux effectifs salariés par sexe et âge quinquennal, à la structure des qualifications par catégorie sociale ou profession détaillée, à la zone d'emploi de résidence des salariés, à la répartition et aux salaires nets horaires moyens par secteur d'activité ont ainsi pu être apportées.

Ce traitement sur mesure a été effectué sur la base des postes « non annexes », c'est-à-dire sans certains « petits boulots » (repérable *grosso modo* dans les appariements poste/salarié de très courte durée durant l'année de référence). Au final, 160 établissements sur les 220 au départ étaient présents dans la source statistique. L'absence de certains établissements provient d'une part, d'un décalage dans les années de référence (listing des sous-traitants de l'année 2007 par rapport aux DADS de l'année 2006), et d'autre part, du fait que certaines entreprises accomplissent leur déclaration DADS de manière groupée (tous les effectifs de l'entreprise, quel que soit leur établissement d'origine, figurant dans une déclaration unique, centralisée). Or, le temps imparti au diagnostic ne permettait pas d'entreprendre un travail de dégroupage dans la source.