

JOINT INTERNATIONAL CONFERENCES

10TH EDITION
EUROPEAN INTEGRATION
REALITIES AND PERSPECTIVES

5TH EDITION
THE GLOBAL ADVANCEMENT
OF UNIVERSITIES AND COLLEGES

The Vulnerability of the Regional Labor Market

Mihail Rarița¹

Abstract: In the past decades, the European and Romanian economies have been strongly affected by major changes which have influenced also the labor market: the alert pace of the international economic integration, the creation of work division in order to protect some economic sectors, the accelerated development and implementation of new technologies, the increase of the demographic aging trends. In the context of the amplified labor force crisis, the present paper will analyze some dysfunctions which have affected especially the regional labor market: the chronic unemployment, the mismatch between the demand and the offer of jobs and the localized consequences of the labor migration. The approach on these aspects was done in a vaster context intended to analyze the regional labor market of Galati and Braila, starting from the existent imbalances on these markets. The present paper starts from the premise that the proposal of some measurements which should lead to a balancing of the regional working market, must take into account the way in which the direct actors involved are defining these obstacles and opportunities for professional (re)insertion. In order to highlight both the opinions and the perceptions of the participants on the labor market, the research had to take place on two levels: among the groups with a difficult position on the labor market and among the employers.

Keywords: unemployment; professional competences; the impact of migration

1 Introduction

Les transformations politiques, économiques et sociales de Roumanie dans les dernières vingt années ont influencé de manière considérable le marché du travail. Le processus le plus frappant et, en même temps, le plus inquiétant en ce qui concerne l'occupation, le long des années de transition, a été la diminution sévère de la population occupée (Borza, Popa & Osoian). Ce processus reflète les exigences du passage à un nouveau modèle occupationnel, spécifique à l'économie de marché, et la manière dont les *facteurs économiques, démographiques et sociaux* interfèrent sur le marché du travail. La contraction de l'activité, la faillite des entreprises, la re-technologisation et le changement de métier dans le secteur industriel ont déterminé une réduction sévère de l'occupation de la force de travail. La restructuration de l'agriculture et, implicitement, le renvoi d'une partie significative de la force de travail occupée dans l'agriculture de subsistance a eu des effets similaires. La diminution de la population, le vieillissement démographique et l'émigration de la force de travail de Roumanie ont eu aussi une forte influence sur le marché du travail (Voineagu & Pisiță, 2012). Dans le contexte de ce processus de restructuration accélérée et de l'érosion de la sûreté des emplois, le marché de la force de travail a accumulé des tensions sociales importantes. A cause de ces déséquilibres structurels, la crise

¹Associate Professor, PhD, Dunarea de Jos University, Romania, Address: 47 Domneasca Str., 800008 Galati, Romania, Tel./Fax: (+40) 236 46.13.53, Corresponding author: rariita.mihail@ugal.ro.

économique s'est manifestée sur le marché du travail de la Roumanie par une forte réduction de l'occupation, l'augmentation du nombre de chômeurs et l'intensification des flux migratoires. Dans notre étude nous nous sommes proposé d'évaluer l'impact de la migration de la force de travail sur le marché local dans une double perspective : d'une part, la manière / la mesure dont la crise économique influence l'intention de migration des personnes appartenant à des groupes défavorisés du point de vue des opportunités occupationnelles et, d'autre part, le déficit de force de travail ressenti par les employeurs, suite à la migration de la force de travail. L'analyse de ces aspects fait partie d'un contexte plus large qui vise une analyse régionale du marché du travail des départements de Galati et de Braila (Rotilă & Mihail, 2012) à cause des déséquilibres qui existent sur ces marchés.

Pour surprendre les opinions et les perceptions des acteurs directement impliqués sur le marché du travail, la recherche s'est déroulée à deux niveaux : dans les groupes avec une situation difficile sur le marché du travail (jeunes chômeurs, chômeurs de longue durée, chômeurs âgés de plus de 45 ans, personnes inactives) et au niveau des employeurs. La composante quantitative de l'étude s'est basée sur un questionnaire adressé aux chômeurs et aux personnes inactives des départements de Galati et de Braila. Suite à l'échantillonnage non probabiliste sur côtes et conformément aux critères de stratification considérés (le statut occupationnel, sexe, résidence, catégories d'âge), l'échantillon a été établi à 730 sujets. La composante qualitative de l'étude, ayant comme méthode de recherche l'entrevue de type *focus group*, a eu comme but de compléter, détailler et développer les résultats obtenus suite à la recherche quantitative et d'obtenir des informations détaillées concernant les besoins des groupes cible, les opportunités concrètes pour dépasser le statut de chômeur/personne inactive, considérant aussi l'intention de migration pour le travail à l'étranger. Les groupes de discussion (8) ont été homogènes conformément à la variable statut occupationnel et hétérogènes conformément à la variable âge, niveau de formation, durée du chômage et domaine de qualification professionnelle. La connaissance approfondie de la dynamique du marché du travail de Galati et de Braila, de la perspective des employeurs, s'est concrétisée dans un sondage basé sur un questionnaire, l'unité statistique étant la société commerciale. A une population statistique de 19.398 sociétés commerciales en 2009 (conformément à la Direction Régionale de Statistique de Braila), conformément à l'échantillonnage non probabiliste sur côtes, nous avons alloué une probabilité à chaque unité de population, différente de zéro et variable au niveau des unités, d'appartenir à l'échantillon. La probabilité allouée à chaque société commerciale a été corrélée à sa dimension, exprimée par le nombre d'employés, et avec le domaine d'activité. Le volume de l'échantillon final a été de 377 sociétés commerciales, et pour les former, nous avons utilisé le procédé du tirage au sort à l'aide des tableaux avec des nombres aléatoires.

L'analyse quantitative et qualitative des données résultées a permis d'obtenir une perspective nuancée de la manière dont les groupes mentionnés perçoivent les effets de la crise économique sur le marché local du travail : la réduction significative des emplois disponibles, la diminution de la capacité économique des départements de Galati et de Braila de créer de nouveaux emplois, l'aggravation des problèmes sociaux associés au chômage / à la période d'inactivité, surtout la diminution dramatique du niveau de vie. Ainsi, malgré la réduction impressionnante de la pauvreté après huit ans de développement économique rapide, l'onde de choc de la crise économique et financière globale a mis en évidence les déséquilibres et la vulnérabilité de l'économie roumaine (Montagnana, 2010).

2 Le chômage – déséquilibre du marché du travail

Le chômage apparaît, généralement, comme un déséquilibre du marché du travail, étant influencé par des particularités économiques, démographiques et socioculturelles. Dans le contexte de la récession économique actuelle, le taux d'occupation se réduit de manière significative, la sécurité de l'emploi devient fragile, et le chômage se chronicise. Même si le taux du chômage en Roumanie était de 6,8%, dans le 2^e trimestre de 2010, sous la moyenne de l'UE (9,6% en février 2010), les conditions sur le marché du travail sont beaucoup plus difficiles comparé à la majorité des pays communautaires, étant générés par le manque de compétences et par des taux réduits de participation et un excès de force de travail dans les secteurs trouvés en déclin (surtout l'agriculture). A part ces éléments « négatifs », les données statistiques indiquent un *chômage asymétrique*, qui affecte surtout les ouvriers non qualifiés, les jeunes et les personnes âgées, réalité qui soulève des questions concernant le système éducationnel de Roumanie. En outre, les *groupes de risque élevé* – surtout les personnes découragées et les personnes inactives – sont surtout de sexe féminin, ce qui signifie une certaine passivité et manque de confiance de ces catégories dans leurs propres forces.

Ayant la même tendance du niveau national, la Région de Sud-Est se confronte au *problème de la diminution de la population* et la *production de l'effet de vieillissement démographique*. La cumulation de ces phénomènes avec les effets de la restructuration économique et la nécessité de l'adaptation aux demandes du marché du travail ont généré une *dégradation de l'occupation*, au sens où certains secteurs d'activité perdent des emplois, malgré le fait que d'autres en créent. Ainsi, dans les départements de Galati et de Braila, pendant les dernières années, les branches industrielles sont entrées en déclin et ont ainsi généré soit la liquidation, soit la restructuration des grandes entreprises, avec un impact négatif sur l'occupation. Pour Galati, le processus de restructuration de Arcelor Mittal est représentatif pour expliquer, au moins partiellement, la croissance du chômage dans ce département. En échange, la création de micro entreprises, de petites et moyennes entreprises, importantes dans l'économie de la région, a eu un rôle décisif dans la détente du marché du travail par la création de nouveaux emplois. Dans les deux départements, la plupart des grandes entreprises a comme domaine d'activité l'industrie d'usinage, constructions, transports et dépôts.

Malgré certains éléments positifs, la situation difficile de l'économie régionale, le manque d'investissements mais aussi la faible implication des autorités locales pour attirer des investisseurs a déterminé un *taux du chômage plus élevé à Galati et Braila* (de 10,32%, respectivement 8,4% au mois de septembre 2010), comparé à la moyenne nationale. Dans les conditions où les gens ne réussissent pas à s'intégrer sur le marché du travail, il est nécessaire qu'ils s'adressent aux agences départementales pour l'occupation de la force du travail pour recevoir de l'aide. De tous les chômeurs qui ont répondu à notre questionnaire, nos données montrent que seulement 41% d'entre eux déclarent être enregistrés. Nous remarquons aussi qu'il n'y a pas de différences significatives en ce qui concerne le sexe des répondants : les femmes et les hommes suivent le modèle général de la disponibilité d'enregistrement à l'Agence Départementale d'Occupation de la Force de Travail, ce qui dénote un manque d'intérêt dans la modification du statut occupationnel et un manque de confiance dans l'institution nommée ci-dessus. *Le chômage de longue durée* constitue un problème dans les deux départements, vu que dans toutes les catégories de population analysées, les chômeurs non enregistrés / les personnes à la recherche d'un emploi depuis plus de 12 mois sont les plus nombreuses.

En ce qui concerne le *niveau d'études* des personnes avec une situation difficile sur le marché du travail, le sondage montre que les plus nombreux sont les chômeurs avec des études moyennes de spécialité, et ensuite ceux avec des études supérieures. Vu que les deux départements ont suffisamment d'institutions pour l'enseignement supérieur, l'Université « Dunarea de Jos » et

l'Université « Danubius » à Galati et une filiale de l'Université « Constantin Brâncoveanu » de Pitesti à Braïla, il faut remarquer que seulement 15% des répondants ont achevé des études supérieures, pendant que la grande majorité des autres répondants (81%) ont achevé une unité d'enseignement de second degré. Concernant leur *niveau de qualification professionnelle*, 12% des répondants n'ont pas de métier et 9% se déclarent des ouvriers non qualifiés. 14% des femmes n'ont pas de profession ou pourraient être encadrées dans la catégorie des ouvriers non qualifiés (9%). En ce qui concerne les hommes, seulement 9,5% déclarent ne pas avoir un métier mais le taux des ouvriers non qualifiés est le même que pour les femmes. *L'expérience de travail* des groupes questionnés est limitée : 26% des répondants n'ont jamais travaillé et 12% n'ont pas réussi à trouver un emploi à la fin des études. Dans les deux catégories prédominent les personnes inactives. Parmi les répondants qui ont perdu leur emploi pendant la dernière année, 38% sont des jeunes entre 15 et 24 ans. Les répondants qui n'ont pas d'emploi depuis plus de 3 ans proviennent de la catégorie d'âge 34-54 ans. Ces données montrent que les renvois des dernières 5 années ont influencé les personnes de toutes les catégories d'âge.

L'analyse des données qualitatives enregistrées au niveau des 8 groupes a relevé trois variantes de discours concernant les chances de l'insertion professionnelle. Le discours dominant identifié est celui que, dans les conditions économiques actuelles, *les emplois disponibles* sont extrêmement limités et non attrayants. Les difficultés auxquelles se confrontent les chômeurs sont influencées par les traits caractéristiques de la demande de force de travail. La disponibilité des participants aux *focus groupes* pour trouver un emploi est extrêmement élevée ; beaucoup d'entre eux aimeraient travailler dans n'importe quel domaine d'activité. Mais la disponibilité et la flexibilité pour travailler sont valables notamment pour les personnes sans formation solide, qui accepteraient n'importe quelles conditions de travail à cause du manque d'alternatives viables. « *N'importe quoi, que ce soit du travail...* » (femme, 28 ans). « *Je voudrais travailler n'importe où, l'important est que je travaille* » (femme, 18 ans).

Malgré le fait que certains participants aux *focus groups* ont identifié des modalités concrètes pour trouver un emploi, on a fréquemment exprimé des opinions conformément auxquelles les pouvoirs individuels sont très limités dans ce sens, sinon inexistantes. *Le manque de guidage et de conseil* spécialisé limite les chances d'obtenir un emploi, ce qui mène au découragement et au manque de confiance dans les propres forces. *Le système des relations* et *le manque d'expérience* constituent les autres obstacles souvent mentionnés. Organiser des concours pour occuper un lieu de travail est une simple formalité, du moment où les employeurs sont obligés à faire ces annonces, bien que les postes soient déjà occupés. On n'a pas d'accès à un bon emploi sans relations et sans argent. On a souvent mis l'accent sur *les éléments spécifiques de la ville ou du village* natal des répondants. Les participants aux *focus groupes* considèrent que les villes de Galati et de Braïla manquent de perspectives dans le développement économique. Galati est une ville industrielle, tandis que Braïla n'attire pas d'investisseurs étrangers, ce qui signifie une offre limitée d'emplois. Même si, à première vue, le niveau d'éducation de la population investiguée est un élément important de cette situation, l'opinion de certains participants aux discussions contredit cette hypothèse. Ils soutiennent que toute personne se confronte au problème des relations pour trouver un emploi, n'importe son niveau de formation. « *On m'a demandé si j'avais une recommandation de la part d'un employé de l'entreprise. Je lui ai répondu que non...et je me suis rendu compte que c'est pour ça qu'on ne m'avait pas appelé. Donc l'expérience et la recommandation d'autres personnes m'aideraient à trouver un emploi...* » (femme, 23 ans).

Les perceptions et les opinions des employeurs concernant l'évolution du marché du travail complètent l'image du chômage dans les deux départements. Pendant cette crise économique et financière, les entreprises ont gardé leurs employés qualifiés (67%). Mais cette stratégie est valable

surtout pour les *petites entreprises* (jusqu'à 9 employés), qui n'ont pas le pouvoir financier d'investir dans la formation de la force de travail. Au niveau des *grandes entreprises*, la situation est différente, au sens où plus de 50% ont perdu leur personnel qualifié depuis le début de la crise. Les prévisions concernant l'évolution du nombre d'employés reflète les incertitudes liées à l'évolution de l'économie roumaine. Ainsi, les *projections* pour la période suivante ne sont pas optimistes : 59% des managers n'ont pas pris de décisions concernant la stratégie d'emploi ; cela démontre le manque de perspective dans le contexte actuel.

3 La non concordance entre la demande et l'offre d'emplois

Pendant la dernière année, on a observé une croissance du taux du chômage et du taux des emplois vacants, ce qui pourrait indiquer une non-concordance entre les compétences des chômeurs et les compétences nécessaires pour les emplois disponibles. L'apparition et la disparition des qualifications associées à des modifications importantes dans le contenu des professions et des qualifications sont, dans le processus de transition, très rapides, et, en Roumanie, ce processus est plus complexe comparé à d'autres pays membres de l'UE.

La nécessité du renouvellement du stock de qualifications, le changement des rapports de travail et des demandes du marché du travail ont entraîné des modifications diverses dans la structure occupationnelle des individus ; ainsi, le risque d'être rejeté du marché du travail ou la difficulté de la (re)intégration sur le marché du travail augmente, notamment pour les groupes défavorisés : jeunes chômeurs, chômeurs de longue durée, travailleurs âgés, personnes qui reviennent sur le marché après une longue absence.

La concordance entre les demandes de l'emploi et les caractéristiques de la personne qui l'occupe ont une grande influence sur l'efficacité des institutions, qu'elles soient d'état ou privées, du domaine industriel ou des services, grandes ou petites. Pour la plupart des entreprises de l'étude, les *compétences professionnelles* sont un critère essentiel d'emploi. Si on part de la prémisse que le but de toute activité économique est, en premier lieu, de maximiser son profit, les managers considèrent comme prioritaire le niveau de qualification dans la stratégie de recrutement du personnel. La probabilité la plus élevée d'emploi (67%) sera, en 2011, pour les *personnes qualifiées*, sans autres conditionnements. Les chances les plus modestes, du point de vue de la stratégie adoptée par les managers, seront pour les *personnes sans expérience*, malgré les diplômes qui certifient leur formation professionnelle.

Les entreprises choisissent plutôt *les jeunes* (13%), mais ceux-ci ont du mal à trouver un emploi à cause du manque d'expérience. Un problème essentiel est le décalage significatif entre les connaissances professionnelles à la fin des études et celles demandées par l'entreprise, réalité qui devrait être prise en considération par les institutions d'enseignement qui s'occupent avec la formation professionnelle des spécialistes des divers domaines. L'Agence Nationale pour les Qualifications de l'Enseignement Supérieur et Partenariat avec l'Environnement Economique et Social (ACPART) a comme mission d'analyser la compatibilité des spécialisations des domaines fondamentaux de l'enseignement supérieur avec les standards du cadre national des qualifications, mais aussi de faciliter l'ouverture des institutions d'enseignement supérieur vers l'environnement économique et social. Malheureusement, la situation sur le marché du travail ne reflète pas une harmonisation des qualifications de l'enseignement supérieur avec les demandes des entreprises de l'économie réelle, du moment où beaucoup de diplômés ne trouvent pas d'emploi conformément à leur spécialisation.

Si on fait une analyse des métiers considérés par les employeurs en déficit sur le marché du travail, on constate facilement qu'à l'heure actuelle les entreprises demandent un haut standard de professionnalisme et de compétences de la part des employés potentiels. D'une part, nous pourrions déduire que la formation professionnelle des jeunes dans les institutions d'enseignement est sous le niveau des attentes des entreprises. D'autre part, le niveau des salaires offerts par les employeurs n'est pas assez motivant. Ainsi, souvent, les potentiels candidats préfèrent partir travailler à l'étranger que de travailler en Roumanie pour un salaire insuffisant pour leurs besoins.

Même si, les dernières années, les institutions d'enseignement supérieur et de deuxième degré ont formé le plus grand nombre de spécialistes pour le marché du travail, *le manque de personnel avec une haute qualification* persiste, au moins dans l'opinion de la majorité des managers (52%) des deux départements. Une des causes possibles serait leur incapacité d'identifier les spécialistes vraiment qualifiés ou l'incapacité financière de les payer conformément à leur formation. Nous considérons que la chance d'employer des spécialistes dans cette période de ralenti économique n'apparaît que par un management de la performance bien géré, à condition que l'employeur dispose du fond salarial approprié.

Evidemment, trouver un emploi dépend de la qualification des personnes qui souhaitent accéder sur le marché du travail. Si on analyse *le niveau des compétences et des qualifications détenues par les chômeurs / personnes à la recherche d'un emploi*, de notre étude a résulté que 12% des répondants n'ont pas de métier et 9% se déclarent des ouvriers non qualifiés. Parmi les répondants qualifiés, les plus nombreux sont des travailleurs dans l'agriculture / la pisciculture, des mécaniques et des serruriers mécaniques et des spécialistes IT. 14% des femmes n'ont pas de métier et 9% pourraient être encadrées dans la catégorie des ouvriers non qualifiés. Les métiers les plus pratiqués par les femmes sont dans la couture, l'agriculture et le commerce. Seulement 9,5% des hommes n'ont pas de métier ; le pourcentage des ouvriers non qualifiés est le même que pour les femmes. Les hommes sont surtout qualifiés comme des mécaniques et des serruriers mécaniques, travailleurs dans l'agriculture, opérateurs sur ordinateur et électriciens.

Pour attirer et maintenir les *personnes inactives* sur le marché du travail, il faut trouver, d'un côté, la meilleure corrélation entre les aptitudes individuelles, l'éducation et le potentiel de travail et d'autre côté les opportunités sur le marché du travail. Vu que ces personnes n'ont jamais travaillé ou ne travaillent pas depuis longtemps, elles ont des difficultés à s'adapter aux demandes du marché du travail moderne, sont faiblement motivées pour chercher et maintenir un emploi, et leurs qualifications sont redondantes sur le marché du travail. Une des raisons serait le bas niveau d'éducation, si nous tenons compte du fait que 26% des personnes inactives ont achevé seulement le premier degré d'études. Elles sont aussi réticentes concernant les cours de qualification/requalification qui pourraient leur offrir des solutions pour s'intégrer sur le marché du travail.

La situation difficile du point de vue occupationnel des groupes mentionnés peut aussi avoir des causes objectives qui tiennent aux changements technologiques, organisationnels et structurels qui ont lieu dans les entreprises. Ces changements mènent à la disparition de certains emplois considérés comme « dépassés » et à l'apparition de nouveaux emplois, avec de nouvelles qualifications et habiletés. Dans ces cas, *les personnes âgées de plus de 45 ans* sont les plus désavantagées, car leurs qualifications sont le plus souvent dépassées et peuvent difficilement faire face aux nouvelles demandes.

La non-concordance entre la demande et l'offre de travail peut trouver son explication dans le fait que le marché du travail n'est pas adapté au niveau plus élevé de qualification qui existe surtout parmi les

jeunes. Dans beaucoup de cas, les emplois ne sont pas à la mesure des qualifications détenues par les *jeunes chômeurs*, en général beaucoup plus hautes que nécessaire. Ainsi, les personnes en question acceptent parfois un emploi qui ne correspond pas à leur qualification. En outre, en Roumanie on demande souvent des études supérieures pour des emplois qui ne demanderaient que des études moyennes (Fecioru, 2008, p. 318).

4 L'impact de la migration sur le marché local du travail

Au niveau macroéconomique, la migration mène à la déstabilisation du marché du travail, soit par la création d'un excédent dans certaines zones, soit par l'apparition d'un déficit de la force de travail dans certains secteurs, pendant certaines périodes et dans certaines zones (Nicolae, 2009, p. 30). L'impact au niveau de la Roumanie n'a pas été linéaire, mais a connu une certaine dynamique en fonction du contexte international.

Jusqu'en 2008, notre pays était confronté à un déficit de force de travail. Le phénomène peut avoir au moins deux explications : d'une part, la croissance économique des pays développés de l'Union Européenne et la diminution des restrictions appliquées à la libre circulation de la force de travail de Roumanie ont favorisé la croissance des flux migratoires de notre pays vers ces destinations. D'autre part, le développement de l'économie roumaine, la migration temporaire des Roumains pour le travail et le manque d'ouvriers qualifiés ont déterminé les employeurs roumains à faire appel à la force de travail d'autres pays : la Turquie, la Chine, le Pakistan, l'Ukraine ou la Moldavie.

A présent, la situation est complètement différente. La récession qui a envahi tout le monde a envahi aussi la Roumanie et sur le marché du travail de notre pays il y a un excédent de force de travail. Dans le contexte de la crise économique, d'autres états aussi sont confrontés au problème du chômage. En Espagne, par exemple, où la communauté des Roumains est de presque un million de personnes, le taux du chômage était de 20% en 2010, le taux le plus élevé de l'Union Européenne. Les stratégies de ces pays impliquent d'accorder de la priorité aux travailleurs autochtones. Cette réalité a influencé de manière négative la situation des Roumains immigrants qui ont dû choisir de changer de métier dans le domaine forestier, pâturage, certains services comme les salons de coiffure et les restaurants, d'attendre l'aide sociale une fois devenus chômeurs ou de retourner en Roumanie. Le marché du travail de Roumanie se trouve donc dans une situation difficile : au nombre des chômeurs de Roumanie s'ajoute le nombre de compatriotes qui reviennent de l'étranger.

La migration des jeunes et des personnes adultes détend le marché du travail de Roumanie par la diminution du chômage. Mais ce phénomène a aussi des effets négatifs : la réduction de la qualité professionnelle et de la productivité potentielle de l'offre de force de travail de notre pays. Dans ce cas, les employeurs perdent implicitement. La migration des spécialistes ou « la migration de l'intelligentsia » comme on dit, est une perte encore plus importante pour les entreprises s'il s'agit d'une migration permanente. Cette perte diminuerait considérablement si la migration était temporaire, et l'expérience acquise serait finalement valorisée sur le marché du travail de Roumanie.

En évaluant l'impact de la migration de la force de travail sur le marché du travail local, nous avons pris en considération la perspective des employeurs concernant le déficit de force de travail ressenti suite à la migration temporaire pour le travail. L'analyse des raisons pour lesquelles les entreprises répondantes ont perdu leurs employés indique comme principale motivation le départ à l'étranger, suivie par le recrutement du personnel qualifié par les concurrents. La probabilité la plus élevée

d'avoir besoin de nouveau personnel est pour remplacer les employés partis pour diverses raisons : le travail à l'étranger, le changement de domicile ou d'activité, les renvois ou les disponibilités.

La migration massive pour le travail, le processus de vieillissement de la population et la diminution démographique influencent à présent l'offre de force de travail. La situation à l'échelle nationale est aussi valable pour les entreprises de Galati et de Braila, du moment où 23% des répondants apprécient comme insuffisante l'offre sur le marché du travail de la région où ils déroulent leur activité. L'évaluation de l'offre du marché du travail du point de vue des besoins des entreprises indique pourtant qu'un taux important des répondants (49% cumulant les options « grande » et « adéquate ») apprécient favorablement cette correspondance. Pour le déficit de personnel qualifié, mentionné par 42% des répondants interviewés, plusieurs facteurs pourraient expliquer le phénomène : l'émigration d'une partie de la population apte de travail à l'étranger, le fait que les métiers et les professions offertes par les institutions d'enseignement supérieur ne sont plus attrayantes pour les jeunes ou le profil des spécialisations et des qualifications des diplômés ne correspondent pas à la demande qui existe sur le marché du travail. Le fait que 2% des entreprises ressentent le manque des ouvriers non qualifiés pourrait être une conséquence de la migration à l'étranger de ceux qui n'ont pas trouvé d'emploi en Roumanie ou pour lequel le salaire reçu ne leur offrait pas de vie décente.

L'évaluation de l'intention de migration des personnes qui appartiennent à des groupes défavorisés, du point de vue de la perspective des opportunités occupationnelles, a révélé que le taux des personnes qui voient une solution dans la migration pour le travail à l'étranger pour dépasser la situation difficile du marché du travail autochtone est assez réduite (1,16%). Les avantages de la faible migration circulaire se voient tout de suite dans les chiffres positifs concernant la disponibilité des ressources humaines dans les deux départements.

Même s'ils n'ont pas perdu l'espoir de trouver un emploi en Roumanie, le départ à l'étranger n'est vu, par les participants dans divers groupes, qu'une dernière solution. « *A l'étranger on apprécie le travail* », c'est pourquoi la rémunération adéquate est suffisante pour accepter un emploi à l'étranger, même difficile. « *J'ai appelé mes connaissances, mes amis, j'ai acheté le journal. Je voudrais quitter la Roumanie pour toujours* » (femme, 34 ans). « *J'ai pris en considération la possibilité de partir à l'étranger, mais je suis liée à ma famille. Je ne sais pas si je pourrais me débrouiller. A vrai dire, je ne sais pas si je voudrais partir* » (femme, 31 ans). Le travail à l'étranger est ainsi perçu comme une dernière solution, si toutes les variantes pour un emploi dans le pays ont été épuisées ou se sont avérées inefficaces. « *J'ai déposé mon CV, personnellement ou sur Internet, j'ai téléphoné, j'ai acheté le journal, j'ai fait appel aux gens que je connaissais...à l'avenir...je ne sais pas...j'ai déjà renoncé à la possibilité de trouver un emploi en Roumanie parce qu'il est difficile, très difficile...je ne sais pas, je chercherai un emploi à l'étranger* » (homme, 22 ans). Nous pouvons facilement constater des déclarations des participants aux groupes que les difficultés d'accès sur le marché du travail, surtout dans le contexte de la crise économique, transforment l'émigration de la Roumanie dans un possible avenir.

5 Conclusions

La diminution de la capacité de l'économie des départements de Galati et de Braila de créer de nouveaux emplois est due à la diminution des investissements étrangers et des perspectives de développement de l'activité des entreprises locales. En outre, le manque de ressources financières, la contraction du marché de vente, donc le manque des commandes ou le manque de clients, et la fiscalité excessive déterminent l'orientation des entreprises des deux départements vers la réduction

des coûts avec le personnel et implicitement la réduction des recrutements. Mais le travail à l'étranger est perçu surtout comme une dernière solution si toutes les autres variantes pour trouver un emploi dans la zone de résidence ont été épuisées ou se sont avérées inefficaces. Au niveau régional, on constate l'aggravation des problèmes sociaux associés au chômage / à la période d'inactivité pendant cette période de crise : la diminution du niveau de vie des familles avec un des membres chômeur / inactif, la perte de la motivation du travail ou de chercher un nouvel emploi, la perte de la confiance et du respect pour soi et pour les autres, des amis et de l'entourage habituel, l'assistance sociale des chômeurs etc.

Les pertes importantes en ce qui concerne les emplois et la détérioration dramatique des finances publiques et de la situation sociale, dans le contexte de la crise financière et économique, démontrent la nécessité d'une *politique sociale* qui diminue l'impact social et économique provoqué par la plus grande récession des dernières années, conformément à la Commission Européenne (2010, p. 9). Ces politiques doivent se concentrer de manière prioritaire sur l'insertion et la re-insertion dans la vie active des catégories qui se trouvent dans l'impossibilité de profiter de la croissance économique. Les chômeurs à long terme, les travailleurs âgés et les jeunes chômeurs sont très affectés par le chômage élevé et la faible participation. La politique d'occupation devrait aussi se concentrer sur les groupes de risque élevé, surtout les personnes découragées et inactives, qui ont une faible motivation pour chercher et maintenir un emploi ; beaucoup plus important, leurs qualifications sont redondantes sur le marché du travail.

Une autre solution destinée à corriger les déséquilibres sur le marché du travail, surtout du point de vue structurel, et de diminuer le phénomène d'inadéquation de l'instruction et de la formation de la force de travail conformément aux emplois offerts à un moment donné est le *changement de métier*. L'orientation et la qualification des individus dans des métiers qu'on demande sur le marché du travail impliquent une anticipation des mobilités professionnelles par rapport aux changements techniques et en fonction des prévisions concernant la restructuration des emplois. Vu que dans la vie professionnelle d'un individu peuvent apparaître deux ou même trois reconversions professionnelles (Pitariu, 2000, p. 29), surtout dans les conditions d'une situation difficile sur le marché du travail, l'importance accordée pour acquérir des compétences nouvelles est bien justifiée.

La migration circulatoire pour le travail est une des solutions auxquelles les familles qui se trouvent en impasse, surtout des localités avec un potentiel économique réduit, font appel fréquemment en Roumanie. Vu l'ampleur du phénomène et les conséquences sur le marché du travail, notre pays devrait adopter des mesures pour gérer de manière cohérente la migration économique (Blaga, 2009): *surveiller les flux d'émigrants roumains* qui ont un emploi à l'étranger et *développer des programmes de réintégration des Roumains* qui veulent retourner dans le pays, avec des effets bénéfiques pour le déficit interne de force de travail.

7 References

- Blaga, E. (2009). *Sociologia muncii. Culegere de studii, analize și articole (2005-2009) / The Sociology of work. A Collection of Studies, Analyses and Articles (2005-2009)*. Bucharest: Didactica Publishing House.
- Borza, A., Popa, M. & Osoian, C. *Mobilitatea profesională și flexibilitatea resurselor umane – premise ale îmbunătățirii ocupării forței de muncă în industrie / Professional Mobility and Flexibility of the Human Resources – Premises for Improving Employment Rates in Industry*. Retrieved from <http://www.managementmarketing.ro/pdf/articole/3.pdf>, date: 15.04.2013.
- European Commission. (2010). *Europe 2020 Integrated Guidelines for the economic and employment policies of the Member States*, Brussels, 27.4.2010 SEC(2010) 488 final, Retrieved from <http://ec.europa.eu/eu2020/pdf/Brochure%20Integrated%20Guidelines.pdf>, date: 15.04.2013.
- Fecioru, B. (2008). Măsuri de îmbunătățire a șanselor tinerilor pe piața muncii / Measures for Improving Young Men's Chances on the Labor Market. *Calitatea vieții / The Quality of Life*, XIX, no. 3-4, pp. 317-327.
- Montagnana, S., *Impactul crizei asupra pieței muncii din România / The Impact of the Crisis on the Romanian Labor Market*. Retrieved from http://www.sapereproject.ro/index.php?option=com_content&view=article&id=60%3Aimpactul-crisei-asupra-pieteii-muncii-din-romania&catid=23%3Amonografii&Itemid=66, date: 31. 10. 2014.
- Nicolae, F.-B. (2009). Migrația forței de muncă și resursele umane – impact geostrategic / Labor Migration and the Human Resources – A Geostrategic Impact. *Sfera Politicii / The Political Sphere*, no. 137, pp. 28-34. Retrieved from http://www.sferapoliticii.ro/sfera/pdf/Sfera_137.pdf, date: 30.10. 2014.
- Pitariu, H. (2000). *Managementul resurselor umane. Evaluarea performanțelor profesionale / The Management of the Human Resources. The Evaluation of the Professional Performances*. Bucharest: All Publishing House Beck.
- Rotilă, V. & Mihail, R. (2012). *O analiză regională a pieței muncii. Studiu de caz: persoanele aflate în căutarea unui loc de muncă și cele inactive din județele Galați și Brăila / A Regional Analysis on the Labor Market. Case Study: People looking for a Job and the Inactive People from Galati and Braila Counties*, Galati: Sodalitas Publishing House.
- Voineagu, V. & Pisciă, S. (2012). Munca, structura forței de muncă, ocupare și șomaj / Labor, The Structure of the Labor force, Employment and Unemployment. *Inerție și schimbare. Dimensiuni sociale ale tranziției în România/ Inertia and change. Social dimensions of transition in Romania*. Rotariu, T. & Voineagu, V. (eds.), Iasi: Polirom, pp. 45-95.