



Le marché du travail français à l'épreuve de la crise sanitaire

François Fontaine

École d'économie de Paris (PSE) et Université Paris 1-Panthéon-Sorbonne, Membre du CAE

Roland Rathelot

CREST, ENSAE, Institut polytechnique de Paris

Les objectifs et messages de la *Note*

Présenter la situation du marché du travail au sortir de la crise sanitaire

- Les indicateurs sont globalement revenus à leur niveau d'avant-crise

Explorer l'origine des difficultés de recrutement

- Les problèmes d'information sont plus importants que l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail. Il faut intensifier l'aide au recrutement

Évaluer l'efficacité des politiques publiques mises en œuvre sur le marché du travail

- Les dispositifs ont permis d'absorber le choc mais il faut les améliorer pour éviter les effets d'aubaine

Évolutions du marché du travail (1/4)

Quel marché du travail suite à la crise sanitaire ?

- « **Retour à la normale** » de la part d'inactifs et chômeurs dès fin 2020, et un taux d'emploi désormais à 67,5 % contre 66 % début 2018
- **Évolution de la masse salariale** : synthétise les dynamiques d'effectifs, heures travaillées et salaires

La croissance de la masse salariale est plus faible entre 2019 et 2021 dans une majorité de secteurs (– 48 % dans l'hôtellerie et la restauration) et de zones d'emploi

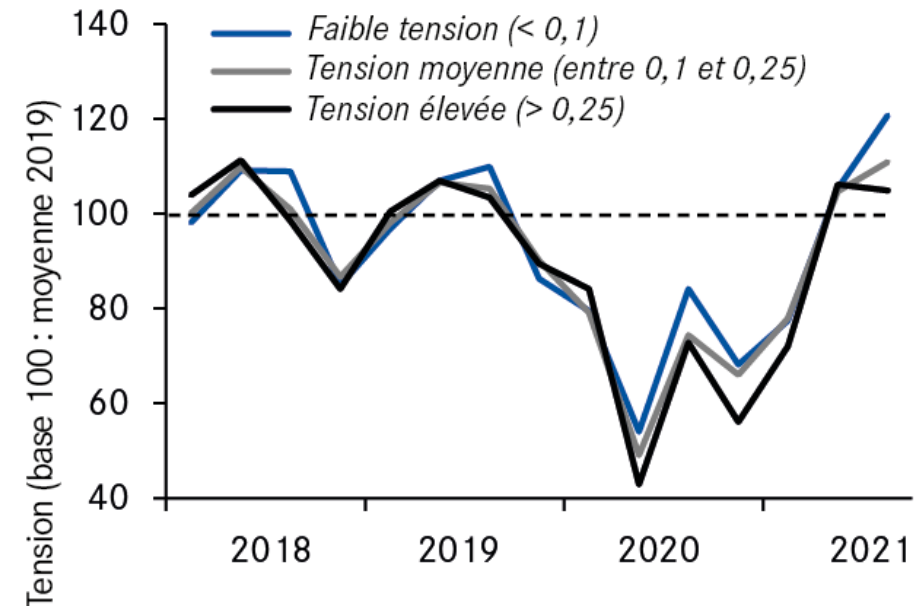
Constat 1. Le marché du travail français semble avoir récupéré du choc violent infligé par la crise sanitaire. Cependant, ce constat au niveau national masque d'importantes hétérogénéités sectorielles et territoriales.

Tension : ratio entre emplois vacants et chômeurs, indicateur des opportunités d'emploi

Tension structurellement plus ou moins élevée selon les métiers

⇒ La tension sur le marché du travail est revenue à son niveau d'avant-crise, et les évolutions sont similaires entre métiers

Tension entre 2018 et 2021



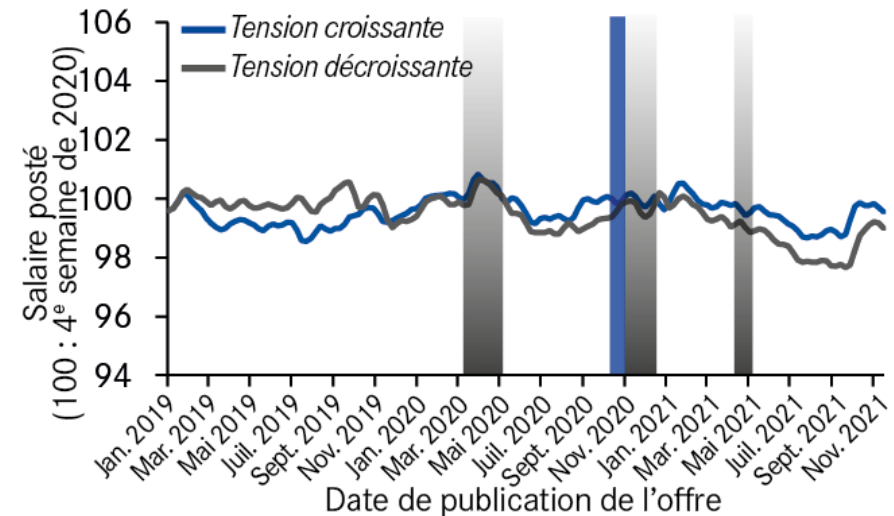
Lecture : Évolution du nombre d'emplois vacants et de la tension (ratio entre nombre d'emplois vacants et nombre de demandeurs d'emploi), en normalisant la moyenne de 2019 à 100. Chaque métier est catégorisé selon son niveau de tension en 2019.

Source : Statistiques trimestrielles du marché du travail (STMT), Pôle emploi.

Salaires des offres d'emploi : indicateur des difficultés des employeurs à embaucher

- Les salaires réels sont restés stables jusqu'au début de 2021
- Après une baisse en 2021, les salaires réels se rétablissent partiellement en fin de période (dont revalorisation SMIC)
- Baisse plus importante dans les métiers dont la tension a décru au cours de la période

Évolution des salaires réels postés dans les offres d'emploi entre 2019 et 2021



Lecture : Nous séparons les vacances d'emploi en deux groupes, selon la croissance positive ou négative de la tension entre 2019 et 2021 dans le métier de la vacance. Pour chaque groupe, nous régressons la borne inférieure du salaire posté dans chaque vacance d'emploi, déflaté par l'indice des prix à la consommation, sur : des indicatrices semaine-année, jour de la semaine, zone de vacances, jours fériés, secteur (NAF 38 postes), zones d'emploi, métier (ROME). Les courbes correspondent aux coefficients sur les indicatrices semaines-années. Les zones mises en évidence correspondent aux couvre-feux (bleu) et confinement (gris).

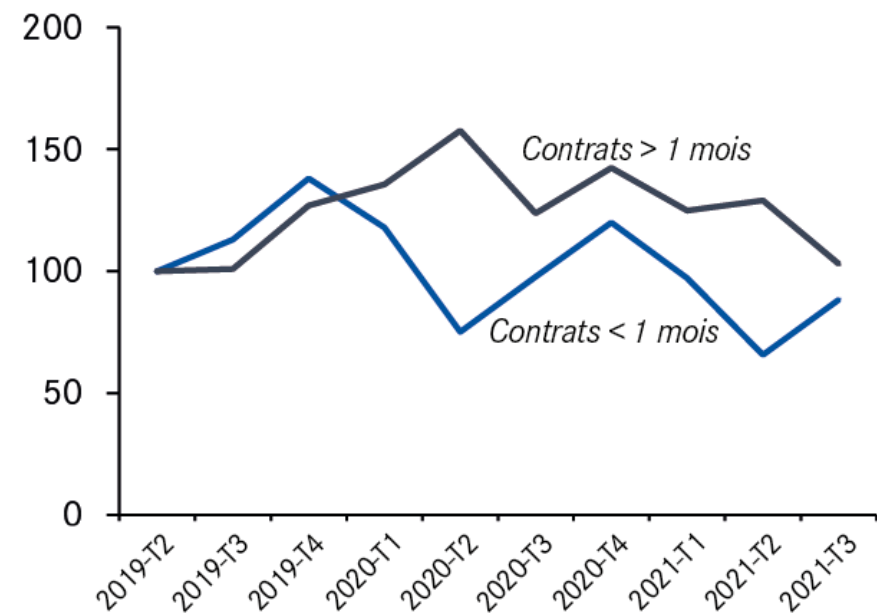
Source : Données de vacances d'emploi, Pôle emploi.

Durées de contrat : ratio entre embauches et offres d'emploi, indicateur des difficultés de recrutement

- Contrats longs : embauches facilitées durant la crise
- Contrats courts : difficultés persistantes, en particulier en fin de confinement

⇒ Légère persistance des difficultés de recrutement en contrats courts et tendance à la recherche d'emplois plus stables : hausse de la part des CDI et CDD longs dans les embauches

Ratio entre embauches et offres d'emploi



Lecture : Base 100 au 2^e trimestre 2019. Au 3^e trimestre 2021, le ratio entre embauches et offres d'emploi était 12 % plus bas qu'au 2^e trimestre 2019 pour les contrats de moins d'un mois.

Sources : ACOSS (DPAE pour les embauches) et Pôle emploi (offres emploi).

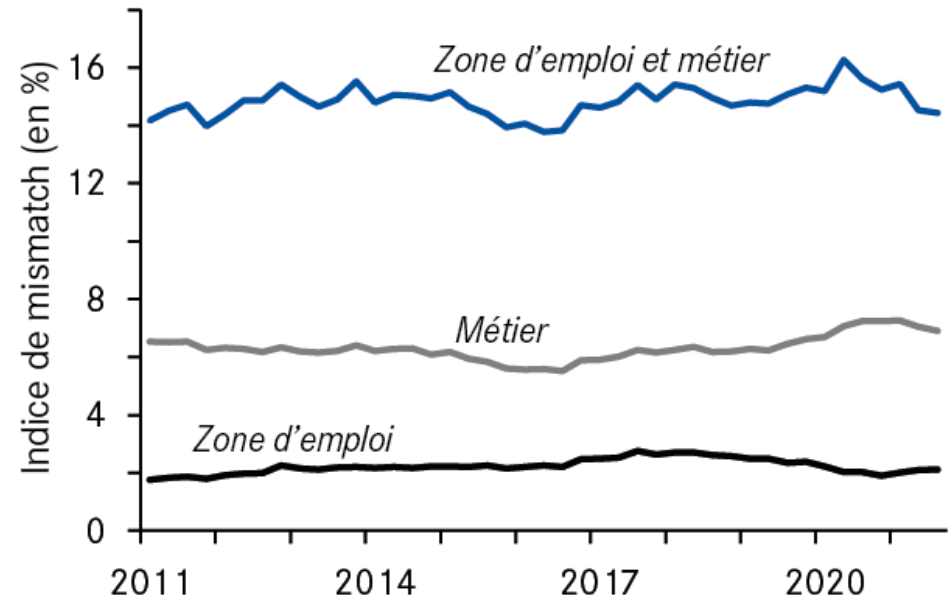
Inadéquation entre offre et demande (1/2)

Les difficultés d'embauche proviennent-elles d'une dégradation de l'adéquation offre-demande ?

Estimation du **mismatch** entre emplois vacants et chômeurs : part des embauches qui ne sont pas réalisées du fait d'une inadéquation entre le métier/territoire des emplois vacants et celui des demandeurs d'emploi

Les mobilités sectorielles et géographiques sont peu à même de faire baisser le taux de chômage agrégé (1,2 p.p au maximum)

Manque d'adéquation entre offre et demande de travail



Lecture : Au 1^{er} trimestre 2011, 14 % d'emplois supplémentaires auraient pu être pourvus en corrigeant l'inadéquation relative à la zone d'emploi et aux métiers entre les demandeurs d'emploi et les vacances d'emploi.

Source : Statistiques trimestrielles du marché du travail, Pôle emploi.

Inadéquation entre offre et demande (2/2)

Constat 2. La crise n'a pas fortement accru les problèmes d'adéquation entre offre et demande de travail sur le marché du travail français. Ceux-ci sont stables depuis 10 ans.

- Impact limité des politiques publiques visant un meilleur appariement sur le taux de chômage agrégé
- Parmi ces politiques, formation professionnelle des demandeurs d'emploi peut être utile pour des demandeurs d'emploi éloignés du marché du travail

Recommandation 1. Pour augmenter l'impact sur l'emploi, concentrer la formation professionnelle sur les publics moins qualifiés et plus éloignés de l'emploi, plutôt que d'en accroître le volume.

Le rôle des opérateurs de placement (1/2)

Difficultés d'embauche et taux de chômage élevé : une autre source possible est l'inefficacité des **stratégies de recherche d'emploi** (demandeurs) ou des **méthodes de recrutement** (employeurs)

- Réforme de l'assurance chômage : incitation à la recherche d'emploi
- Nombre élevé de demandeurs d'emploi qui en limite l'efficacité (congestion)
- Privilégier des interventions ciblées sur les employeurs pour lever les problèmes d'information et accélérer les recrutements
 - ⇒ Organiser un marché de l'accompagnement des entreprises

Recommandation 2. Développer les services d'aides au recrutement à destination des petites et moyennes entreprises. Organiser la concurrence entre des prestataires choisis par le service public pour l'emploi : les entreprises choisiraient sur la base d'indicateurs de performance rendus publics, et de leurs propres besoins.

Le rôle des opérateurs de placement (2/2)

Information imparfaite : une autre piste consiste à utiliser des tests permettant d'évaluer les candidats, tout en limitant certaines discriminations

Limites

- Inefficacité : multiples évaluations d'un même candidat
- Coût du dispositif pour les entreprises
 - ⇒ Mutualisation et prise en charge par le service public de l'emploi

Recommandation 3. Permettre aux demandeurs d'emploi de passer des tests certifiés de compétences et leur permettre d'en rendre les résultats visibles aux employeurs.

Leçons des politiques de crise (1/5)

Endettement des entreprises : pas une source d'inquiétude majeure

Impact de la fin des PGE sur l'emploi (*Focus du CAE, Biernat et Fontaine, 2022*)

Septembre 2021 : encours de crédits aux entreprises à + 15 % par rapport à 2019, dont une part importante provient des **prêts garantis par l'État**

Dégradation de la situation financière nette pour une part limitée des entreprises (CAE, 2021), mais quels sont les risques de cet endettement accru en matière d'emploi et de salaire ?

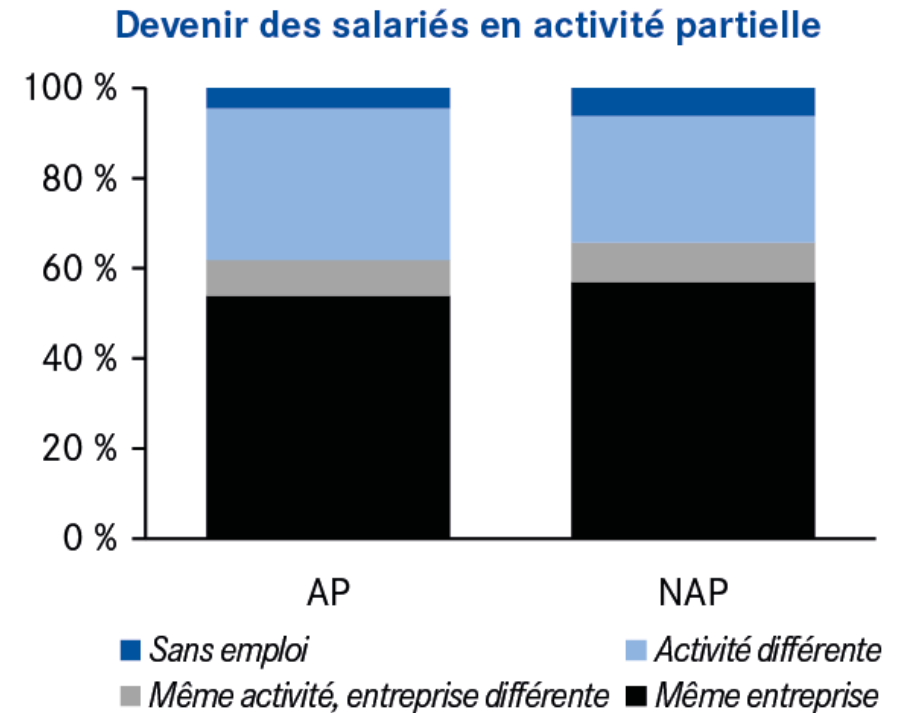
Résultats : Impact d'une hausse de l'endettement sur la croissance de l'emploi très faible et légèrement négatif à moyen terme (- 0,4 p.p. pour une hausse du taux d'endettement de 100 p.p.)

Impact d'une hausse de l'endettement sur les salaires très faible et légèrement négatif dès le court terme

Leçons des politiques de crise (2/5)

Dispositif d'activité partielle : utile pour limiter les pertes d'emploi et de revenus en période de crise, mais potentiellement sujet à des effets d'aubaine

⇒ Pas de différence majeure entre les salariés ayant bénéficié du dispositif et les autres



Lecture : En moyenne sur l'année 2021, 54 % des salariés en activité partielle (AP) au 2^e trimestre 2020 travaillent toujours dans la même entreprise. NAP : salariés n'étant pas en activité partielle au 2^e trimestre 2020.

Sources : INSEE (2021) : Enquête emploi et calculs CAE.

À quelles entreprises le dispositif d'activité partielle a-t-il profité ?

(Focus du CAE, Fontaine et Roux, 2022)

Résultats : effets contrastés selon le secteur d'activité de l'entreprise

Entreprises « non S1 » : la part de salariés en activité partielle décroît avec l'efficacité et croît avec le taux de rotation de la main d'œuvre

⇒ Concentration du dispositif sur les entreprises les moins efficaces et les moins stables

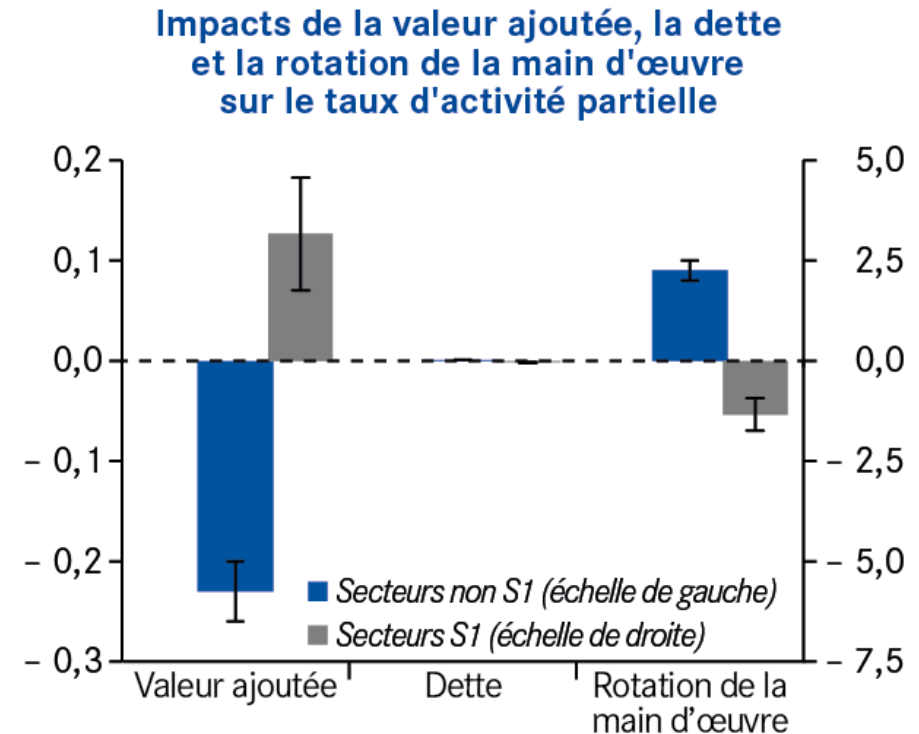
Entreprises « S1 » :

⇒ Instrument pertinent dans les secteurs pour lesquels l'ajustement est impossible

Leçons des politiques de crise (4/5)

⇒ Repenser la conception
du dispositif en vue de crises futures

Recommandation 4. Intégrer l'activité partielle à un dispositif de bonus-malus réformé prenant en compte directement les dépenses d'assurance chômage et élargi à l'ensemble des secteurs et entreprises.



Lecture : Une augmentation de 1% de la valeur ajoutée par tête d'un établissement est associée à une baisse de 0,23 point de pourcentage du taux d'activité partielle. Les variations considérées sont respectivement de 1 % pour la valeur ajoutée par tête, 1 point de pourcentage pour le taux d'endettement, et 1 % pour le taux de rotation de la main d'œuvre.

Source : ACEMO-Covid, DADS-Postes et FARE.

Leçons des politiques de crise (5/5)

Aide à l'embauche des jeunes (AEJ) : moins de 26 ans, CDI/CDD de plus de 3 mois
Évaluation de l'impact à partir des déclarations préalables à l'embauche,
collectées par l'ACOSS-URSSAF

Nombre de contrats signés par mois (2017-2021) par type de contrat, âge, secteur

⇒ Comparer l'évolution du nombre de contrats signés selon le type de contrat et l'âge des personnes (groupe contrôle : individus non éligibles)

Résultats : hausse des embauches en contrat long de l'ordre de 7 % grâce à l'AEJ
= 7 emplois créés pour 100 emplois subventionnés : forts effets d'aubaine

Recommandation 5. Concentrer les politiques de baisse de charge en période de crise sur des publics spécifiques, aux faibles niveaux de salaire et de manière limitée dans le temps.