

Novembre 2018

DÉCRYPTAGES

Les fiches outils à destination des élus

EMPLOIS VACANTS ET CHÔMAGE

La coexistence, en période de croissance de l'économie française, de nombreux emplois vacants correspondant aux besoins de recrutement des entreprises d'une part, et de chômeurs d'autre part, apparait, de prime abord, paradoxale.

Cependant, les données statistiques montrent que la France n'est pas dans une situation différente des autres économies avancées quant au nombre et aux caractéristiques des emplois vacants. De plus, la plupart des emplois vacants sont pourvus dans des délais relativement courts. Les difficultés de recrutement sont concentrées sur certains secteurs : bâtiment, restauration, hôtellerie, certains métiers : aides à domicile, personnel de santé, cuisiniers, ouvriers de la métallurgie, ingénieurs d'études et de recherche en informatique, et régions : partie ouest de l'Île de France, Provence-côte d'Azur. Les causes de ces déséquilibres sont multiples, de même que les leviers pour les réduire. Si les systèmes de formation continue et professionnelle ont un rôle fondamental à jouer, d'autres leviers d'action doivent être mobilisés.



éthix

37, rue de La Rochefoucauld - 75009 Paris
Tél. 01 58 53 53 00 - Fax. 01 43 49 08 14
www.ethix.fr - courrier@ethix.fr

EMPLOIS VACANTS ET DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES

Les enquêtes et recueils statistiques nationaux et internationaux portent essentiellement sur les emplois déclarés vacants par les entreprises et sur leurs besoins et difficultés de recrutement (voir encadré). Au niveau international, on observe une correspondance entre

le pourcentage d'emplois vacants¹, et le pourcentage d'employeurs qui ont des difficultés de recrutement, même si les deux sources portent sur des échantillons d'établissements ou d'entreprises qui ne sont pas rigoureusement les mêmes.

Définitions et sources statistiques des emplois vacants, des besoins et difficultés de recrutement des entreprises ou établissements

L'enquête européenne publiée par eurostat (<https://europa.eu>, voir le tableau 1 ci-dessous), définit un emploi vacant de la façon suivante : « C'est un poste rémunéré nouvellement créé, non pourvu, et qui deviendra vacant sous peu et pour lequel l'employeur entreprend activement de chercher un candidat apte, en dehors de l'entreprise, en vue de le pourvoir immédiatement ou dans un délai limité ».

Par ailleurs, Pôle Emploi effectue des enquêtes auprès des employeurs à partir des offres d'emplois déposées sur son site afin de connaître le délai de satisfaction des offres et les difficultés de recrutement (Eclairages et Synthèses, décembre 2017, #40, disponible sur www.pole-emploi.org).

De son côté l'entreprise internationale d'intérim MANPOWER effectue une enquête dans 45 pays du monde où elle a des clients sur les difficultés de recrutement qu'ils rencontrent au cours de l'année courante. (tableau 2, disponible sur <https://go.manpowergroup.com>, Solving the talent shortage, 2018).

TABLEAU 1 : TAUX D'EMPLOIS VACANTS EN % DANS LES ÉTABLISSEMENTS DE 10 SALARIÉS ET PLUS AU DEUXIÈME TRIMESTRE 2018

Espagne	Italie	France	Suède	Allemagne	Hongrie	Rép. Tchèque
1	1,2	1,2	2,7	2,8	2,8	5,1

Source : eurostat (voir encadré). Le taux d'emplois vacants est le rapport entre le nombre d'emplois vacants divisé par la somme des emplois salariés existants et de ces emplois vacants.

TABLEAU 2 : % D'EMPLOYEURS AYANT DÉCLARÉ DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT EN 2018

Royaume-Uni	Espagne	France	Suède	Etat-Unis	Allemagne	Hongrie	Japon
19	24	29	42	46	51	51	89

Source : Manpower, 2018 (voir encadré).

La France se trouve dans le groupe de pays où les emplois vacants et les difficultés de recrutement sont relativement faibles, en compagnie de deux autres pays où le chômage est également élevé : l'Espagne et l'Italie, et du Royaume-Uni qui fait exception puisque le chômage y est faible. Il apparaît que la situation

démographique et l'ouverture plus ou moins grande aux travailleurs étrangers ont une influence sur les emplois vacants et les difficultés de recrutement. Le Japon en est un exemple extrême puisque sa population active décroît depuis plusieurs années et qu'il est fermé aux travailleurs étrangers. Certains pays de l'Europe

1. Ce pourcentage est égal au rapport du nombre d'emplois vacants divisé par les emplois existants auxquels on ajoute les emplois vacants.

centrale comme la Hongrie et la République Tchèque se rapprochent de ce cas. L'Allemagne se caractérise par une démographie stagnante, compensée en partie par l'immigration².

Pour la France, le nombre d'emplois salariés vacants peut être évalué à 320 000 pour l'ensemble des établissements français du secteur privé au premier trimestre

2018 (y compris les établissements employant moins de 10 salariés)³. Ces données doivent être comparées aux nombres d'emplois salariés, 16,5 millions dans ces établissements d'une part, et au nombre de chômeurs : 2,5 millions, ainsi qu'au 1,5 million de personnes qui font partie du « halo du chômage »⁴ d'autre part.

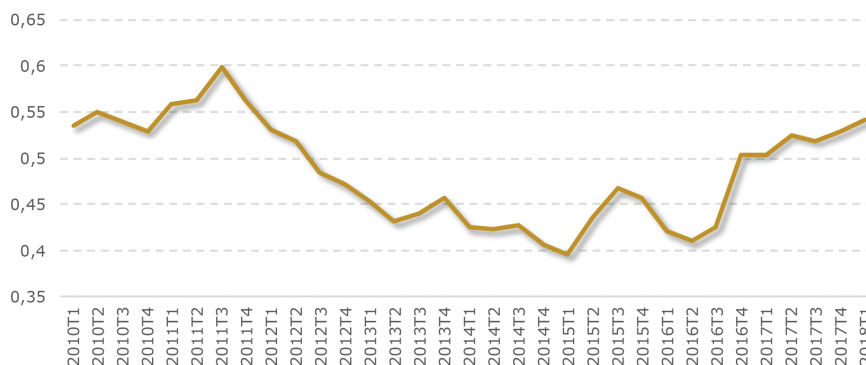
LES TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET LES EMPLOIS CONCERNÉS

Pour saisir les évolutions du marché du travail, Pôle Emploi calcule un indicateur de tension sur le marché du travail qui rapporte le nombre d'offres collectées par ses services ou déposées sur les sites internet partenaires chaque trimestre, au nombre de nouveaux chômeurs qui s'inscrivent au cours de ce même trimestre. Dans les périodes de reprise de l'activité (2011-2012 et 2017-

2018), les offres d'emplois des entreprises augmentent beaucoup plus vite que le chômage ne baisse.

Les délais de recrutement sont estimés par une enquête de Pôle Emploi portant sur l'ensemble des offres d'emplois que cet organisme a collecté en 2017 (voir l'encadré ci-dessus). Cette enquête révèle que 58 % des offres ont été pourvues dans un délai inférieur à 38 jours,

GRAPHIQUE 1 : TENSIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL
(Rapport des nouvelles offres collectées par Pôle Emploi, chaque trimestre / nouvelles inscriptions de chômeurs chaque trimestre)



Source : DARES : données disponibles sur : <http://dares.travail-emploi.gouv>

et 90% au bout de 137 jours. De plus, le délai moyen était de 44 jours pour les recrutements en CDI. Les entreprises concernées ont eu recours à de multiples canaux pour recruter (Pôle Emploi, chasseurs de têtes, annonces diverses, cabinets de recrutements...). Cependant dans 4,7% des cas, les recruteurs ont dû renoncer à leur projet

de recrutement, faute de candidats suffisamment motivés, qualifiés et (ou) compétents. Les postes concernés sont à la fois peu qualifiés (manœuvre, ouvriers de la métallurgie, personnel de service et aide à domicile), mais aussi fortement qualifiés (techniciens, cadres, ingénieurs de recherche et développement en informatique).

2. Pour le Royaume-Uni, la proportion relativement faible d'emplois vacants pourrait être liée en partie à l'immigration de travailleurs étrangers qui a été forte du début des années 2000 à 2016, voir Décryptages de mars 2017 : « La revanche des perdants du dumping social ».

3. Enquête ACEMO de la DARES, disponible sur www.dares.travail-emploi.gouv.fr.

4. Pour le chômage : définition du BIT, enquête Emploi de l'INSEE (disponible sur www.insee.fr). Les personnes qui font partie du « halo du chômage » souhaitent travailler, mais ne sont pas immédiatement disponibles.

LES RAISONS DES VACANCES D'EMPLOIS

Les mouvements sur le marché du travail sont très intenses. En 2017, dans les établissements privés de 10 salariés au moins, le nombre d'embauches (nouveaux contrats de travail), et de fin de contrats (quelle qu'en soit la cause) était égal au nombre d'emplois salariés : 15 millions⁵. La multiplication des contrats courts (les CDD représentaient 85 % des embauches et 90 % des sorties d'emploi) explique cette instabilité. Elle accélère la rotation des salariés sur les postes à pourvoir et augmente la fréquence des vacances d'emplois. Et pour qu'un appariement entre un emploi à pourvoir et un candidat à l'embauche se réalise, il faut le temps suffisant pour que soient mis en correspondance de nombreux paramètres : la qualification, l'expérience, la durée du travail, le type de contrat, la localisation géographique.

Des conditions de cet appariement, on peut déduire les causes principales des difficultés de recrutement.

1. La première cause est sans conteste le manque de qualification et de formation adaptée aux évolutions technologiques actuelles. Il s'agit en premier lieu des personnes hautement qualifiées de certaines spécialités (professionnels de l'informatique). Mais il peut s'agir aussi d'emplois d'exécution qui sont malgré tout impactés par l'économie numérique ou (et) qui demandent

une formation de base qui manque à de nombreux demandeurs d'emploi.

2. Les institutions du marché du travail peuvent aussi être mises en cause. En effet, le système de financement du chômage ne pénalise pas, jusqu'à présent, les entreprises qui embauchent suivant des contrats de travail courts, voire ultra-courts (absence de bonus / malus s'imputant sur les cotisations de chômage des entreprises). Du côté des chômeurs, l'argument d'un système d'indemnisation excessivement généreux qui n'inciterait pas les chômeurs à chercher activement un emploi est souvent avancé dans le débat public. Cependant les travaux scientifiques réalisés sur ce thème⁶ montrent qu'un durcissement des conditions d'indemnisation des chômeurs (durée, montant des indemnités) a un faible effet sur leur retour à un emploi stable. En effet dans un tel cas, les sorties du chômage se font aussi vers l'inactivité (retraite anticipée, pension d'invalidité), ou les emplois précaires.

3. La segmentation du marché du travail⁷ qui se caractérise par la discrimination à l'égard de certaines populations, l'éloignement géographique de l'habitat par rapport aux bassins d'emploi les plus dynamiques, sont des contraintes qui s'imposent aux chercheurs d'emploi. Elles retardent, voire bloquent leur accès à l'emploi.

À LA RECHERCHE D'UN MEILLEUR APPARIEMENT SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Au final, deux enseignements importants découlent de ces analyses.

a) Les facteurs qui déterminent le nombre et les caractéristiques des emplois vacants sont multiples, et donc les leviers à utiliser pour alléger les difficultés de recrutement des entreprises sont nombreux.

b) La plupart des emplois vacants sont pourvus dans des délais relativement courts, et les difficultés de recrutement sont concentrées sur des secteurs, métiers, professions, et régions spécifiques.

La nécessité d'améliorer la formation professionnelle, et spécialement celle des chômeurs fait, à juste titre,

5. Enquête MMO : mouvements de main-d'œuvre disponible sur le site du ministère du travail : www.dares.travail-emploi.gouv.fr. Le nombre d'emplois salariés est ici inférieur à celui de la page précédente (16,5 millions) car dans le cas présent, on ne considère que les établissements d'au moins 10 salariés

6. P.Cahuc, S.Carcillo (2014), *Améliorer l'Assurance chômage, chaire sécurisation des parcours professionnels*, juin, disponible sur www.chaire.securisation.fr

7. Voir le « Décryptage » de juillet 2018 : « La précarité sur le marché du travail ».

l'unanimité depuis fort longtemps. C'est l'objectif qui est poursuivi par les réformes récentes telles que la loi « pour choisir son avenir professionnel » (compte personnel de formation) et le plan d'investissement dans les compétences (PIC). Ce plan vise à former et accompagner un million de jeunes peu qualifiés et un million de demandeurs d'emplois de longue durée sur la période 2018-2022. Il va certes dans le bon sens, mais il devra créer une véritable rupture avec les pratiques précédentes où les investissements en formation bénéficiaient aux personnes les mieux formées et armées pour conserver ou trouver un emploi.

Par ailleurs, la réforme de l'assurance chômage en cours vise à assurer une plus grande flexibilité et mobilité sur le marché du travail (notamment l'indemnisation des démissionnaires sous certaines conditions). Mais cet objectif va plutôt dans le sens d'une augmentation des mouvements d'entrées / sorties de l'emploi et donc, à

court terme, d'une augmentation du nombre d'emplois vacants.

D'autres mesures, qui ont un impact à long terme sur le marché du travail, devraient en parallèle être mises en œuvre. La revalorisation des métiers ou secteurs en difficultés de recrutement devrait porter à la fois sur le temps et les conditions de travail, et les rémunérations. Par ailleurs, il faut améliorer le système scolaire et d'enseignement supérieur qui laisse chaque année 120 à 150 000 « décrocheurs », sans véritable formation et constituent les gros bataillons des chômeurs de long terme dont les profils sont rejetés par les entreprises. Enfin, le désenclavement des régions et zones d'habitat peu ou mal desservies par les transports, une politique du logement favorable au rapprochement entre emplois et habitats sont également des conditions d'un meilleur équilibre à long terme du marché du travail.

Dominique REDOR, Professeur Emérite
À l'Université de Paris-Est
domredor@free.fr