

MIEUX ANTICIPER LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

**ENJEUX
ET PERSPECTIVES
POUR 2015**

JUILLET 2015

AVERTISSEMENT :

Ce document a été réalisé à l'aide des informations statistiques disponibles
en mai 2015.

MIEUX ANTICIPER LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

ENJEUX ET PERSPECTIVES POUR 2015

4 INTRODUCTION

5 RÉSUMÉ

**8 LES ÉVOLUTIONS ÉCONOMIQUES,
DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE :**
UN POSSIBLE REBOND MAIS UN CHÔMAGE QUI RESTERA
À UN NIVEAU ÉLEVÉ

16 LES DEMANDEURS D'EMPLOI :
DIVERSITÉ DES PUBLICS ET DE LEURS BESOINS

29 LES EMPLOYEURS :
DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT QUI PROGRESSED LÉGÈREMENT
ET DES PRATIQUES D'EMBAUCHE EN ÉVOLUTION ?

**38 DISPARITÉS RÉGIONALES ET LOCALES
DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE**

INTRODUCTION

Dans quel contexte Pôle emploi va-t-il devoir agir en 2015 et au cours des mois suivants ? Quels sont les enjeux et besoins essentiels auxquels il faut que l'établissement soit en capacité de répondre, en cohérence avec la nouvelle convention tripartite signée avec l'État et l'Unédic pour les années 2015 à 2018 et le projet stratégique 2015-2020 ?

Ce panorama actualise celui élaboré un an auparavant et tente d'apporter des éléments de réponse et des repères utiles à ces questions. Il examine successivement :

- Les dimensions macroéconomiques, d'emploi et de chômage.
- Le fonctionnement du marché du travail et de l'intermédiation, sous l'angle des besoins des chômeurs et sous celui des besoins des employeurs et recruteurs.
- La diversité des besoins des régions et territoires au regard des disparités en matière d'emploi et de chômage.

Il s'inscrit également dans un contexte spécifique de politiques publiques dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce contexte est marqué par les orientations données par le Gouvernement pour lutter contre le chômage, au travers notamment des emplois d'avenir, du plan français Garantie européenne pour la jeunesse, du contrat de génération et des initiatives prises en février 2015 pour faire face au chômage de longue durée. Mais vont aussi se manifester les effets attendus sur la création d'emploi du Pacte de responsabilité et du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), ce dernier devant apporter un surcroît de 10 000 emplois par trimestre selon l'Insee.

De plus, 2015 sera la première année de mise en œuvre d'instruments importants dans la sécurisation des parcours des actifs : le Compte personnel de formation et le Conseil en évolution professionnelle, inscrits pleinement dans les orientations prioritaires de Pôle emploi.

Enfin, l'année 2015 sera celle d'une pleine application de la convention d'Assurance chômage signée en 2014, avec en particulier la prise en compte du principe des « droits rechargeables » qui devraient contribuer à sécuriser les passages par le chômage et accroître les incitations au retour à l'emploi.

RÉSUMÉ

Le service public de l'emploi doit anticiper au mieux les besoins des actifs en recherche d'emploi et des employeurs. Pour ce faire, dans chaque région et chaque territoire, les équipes de Pôle emploi réalisent un « diagnostic territorial » permettant d'identifier les enjeux essentiels du marché du travail local et fournissant ainsi les repères nécessaires pour élaborer un plan d'action pertinent. Au niveau national, pour la deuxième année consécutive, un exercice de même nature a été réalisé, mettant en évidence les traits et besoins essentiels des demandeurs d'emploi et des employeurs tels qu'ils peuvent se dégager à l'échelle de l'ensemble du territoire, à l'horizon de la fin de l'année 2015. Ce sont ses résultats qui sont présentés ici. Ils visent avant tout à fournir un éclairage national des enjeux auxquels Pôle emploi doit répondre, dans le cadre de son projet stratégique 2015-2020. Mais ils s'attachent également à mettre en évidence les spécificités régionales et locales des besoins à satisfaire, l'action de l'établissement devant épouser au mieux les contextes territoriaux.

En France, l'évolution du marché du travail et de l'emploi en 2015 restera marquée par des difficultés significatives, pour une bonne part de nature structurelle, même si une embellie conjoncturelle est possible et que l'on peut anticiper une progression de l'emploi au cours des mois à venir. Selon les différents instituts de conjoncture, Le rythme prévu de croissance de l'économie française pour 2015 ne devrait pas permettre de résorber significativement le chômage. Il faudra de plus faire face à une dynamique de l'emploi qui, depuis plusieurs années, se caractérise par la prégnance croissante des emplois de courte durée : les CDD de moins d'un mois représentent désormais près de 70% des embauches. Ceci va logiquement de pair avec un développement des parcours d'emploi discontinus, associés à des risques accrus de précarité ou parfois d'exclusion du marché du travail ou conduisant à une forte récurrence des épisodes de chômage.

Les risques de chômage ne sont pas les mêmes selon les différentes catégories de personnes actives. Les jeunes sans qualification ou diplôme, les seniors de 50 à 54 ans et les actifs peu ou non qualifiés sont exposés aux risques les plus accusés et notamment aux situations de chômage de longue durée. Mais ce phénomène recouvre des réalités très diverses : d'un côté des actifs qui ont fréquemment recours aux « activités réduites » ouvrant droit au cumul des indemnités chômage et du salaire (catégories B et C) et qui sont généralement confrontés à un moindre éloignement du marché du travail, même si une partie d'entre eux ne parviennent pas à accéder à un emploi durable ; d'un autre côté, des demandeurs d'emploi de longue durée qui ont été tenus longtemps hors de l'emploi (inscrits en catégorie A), pour lesquels le risque de précarité voir d'exclusion du marché du travail est avéré. Pour ces derniers, cela se traduit souvent par un cumul de difficultés professionnelles, sociales et personnelles qui entravent le retour à l'emploi.

Les tensions sur le marché du travail comme le chômage provoqué par les suppressions d'emploi suscitent aussi de fréquentes réorientations professionnelles. Ainsi, le passage par le chômage implique un changement de métier pour au moins un tiers de ceux qui retrouvent un emploi, plus encore pour les ouvriers et employés non qualifiés.

Ces constats dessinent autant d'axes d'intervention prioritaires pour Pôle emploi, cohérents avec sa stratégie de moyen terme visant à « faire plus pour ceux qui en ont le plus besoin ». Une attention forte doit être portée aux demandeurs d'emploi exposés aux risques élevés de chômage de longue durée voire d'exclusion du marché du travail, en prenant en compte au-delà des dimensions liées à l'âge ou la qualification, la multiplicité des situations individuelles et des risques qui s'y attachent. De plus, l'accompagnement des transitions et mobilités professionnelles, du choix d'un nouveau métier à

¹ Voir l'encadré 1 plus loin pour une définition des catégories d'inscription à Pôle emploi.

l'acquisition des compétences et qualifications qui permettront sécuriser le parcours des personnes, tend à devenir une dimension cruciale parmi les missions de l'opérateur public, dans le cadre du « conseil en évolution professionnelle ».

Au fil des années, enjeux et pratiques du recrutement évoluent, en raison de la crise et du rationnement de la demande de travail, de la part croissante des emplois de courte durée mais aussi en fonction de l'instrumentation dont disposent les recruteurs, au travers notamment du développement des outils Internet. Au-delà de la relative permanence observée dans les pratiques de recrutement, en termes de variété des canaux mobilisés par les employeurs ou d'importance dévolue au « marché caché », des transformations semblent s'opérer. La « transparence du marché de l'emploi » tend à s'accroître au fur et à mesure du développement du recours à Internet tandis qu'au plan conjoncturel, l'année 2015 affiche une progression significative des intentions d'embauche en comparaison de l'année 2014 (selon l'enquête « besoins de main d'œuvre »). Mais le maintien d'un haut niveau de chômage va de pair avec une diminution au fil du temps des difficultés de recrutement déclarées par les employeurs : globalement, la part des projets d'embauche jugés difficiles est de 33% en 2015, au lieu de 50% en 2008. Toutefois, certains métiers demeurent marqués par des tensions prononcées (dans l'hôtellerie restauration, les services à la personne et les métiers de l'informatique notamment). Il en est de même dans les entreprises de la construction, de l'industrie et du commerce, ainsi que dans le tissu des petites et très petites entreprises. Les difficultés perçues sont plus sensibles lorsque le niveau de qualification est élevé ou qu'il s'agit d'un emploi en CDI. Le plus souvent, les difficultés rencontrées par les employeurs portent sur le manque de candidats ou l'inadéquation de leurs compétences.

Pôle emploi est donc amené à renforcer son action en direction des employeurs, pour les aider à faire face à leurs besoins et difficultés de recrutement, en mobilisant, valorisant et adaptant si nécessaire par la formation les profils des demandeurs d'emploi.

Il doit aussi fournir les informations et conseils dont les entreprises les moins outillées ont besoin pour gérer le processus de recrutement, notamment les PME et TPE. Cette ambition est celle poursuivie dans le cadre de la mise en place en 2015 des « conseillers à dominante entreprise » dont la présence en agence devrait faciliter le développement de relations de confiance avec les employeurs.

Au-delà des constats et enjeux d'ordre national, ceux établis au plan territorial révèlent la variété des situations et besoins auxquels il faut faire face. La situation nationale agrège 26 situations régionales différentes en termes de difficultés comme d'atouts vis-à-vis de l'emploi. Les régions s'ordonnent de manière relativement contrastée par rapport à divers indicateurs et notamment le taux de chômage régional, qui varie de 9 à 14% (l'Auvergne et le Languedoc-Roussillon se situant aux deux extrêmes). Mais cette représentation est elle-même la résultante d'une grande variété de situations locales (les bassins et zones d'emploi) sensiblement plus hétérogènes qu'au niveau régional. Les écarts de taux de chômage varient cette fois-ci au moins de un à quatre d'un bassin à l'autre.

Cette illustration des disparités territoriales témoigne d'un constat qui peut être étendu au niveau de l'ensemble des atouts et handicaps des territoires au plan économique, démographique ou de l'emploi. La territorialisation de l'intervention de Pôle emploi est donc une dimension essentielle de la pertinence et de l'efficacité de son action. Si les éléments de diagnostic national dont nous rendons compte permettent d'identifier des enjeux majeurs et partagés, c'est au plan territorial que les besoins s'expriment et que les politiques publiques d'emploi doivent agir en tenant compte de leurs spécificités. C'est également dans le cadre territorial que Pôle emploi doit améliorer ses capacités d'anticipation des changements affectant la dynamique de l'emploi, au travers notamment des démarches partenariales de diagnostic des besoins, de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les territoires, tout en ajustant l'offre de service de Pôle emploi à leurs spécificités.



LES ÉVOLUTIONS ÉCONOMIQUES, DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE : UN POSSIBLE REBOND MAIS UN CHÔMAGE QUI RESTERA À UN NIVEAU ÉLEVÉ

Début 2011, la France était l'un des rares pays développés à avoir retrouvé son niveau de PIB d'avant-crise. Elle affichait alors un taux de croissance de un demi-point à un point supérieur à la moyenne de la zone euro de la fin 2010 au début 2013. Depuis, la dynamique de reprise s'est interrompue et la France reste en arrière de la zone euro depuis l'été 2013.

LA CROISSANCE RESTE TRÈS FAIBLE

Depuis la mi-2011, l'économie française tourne au ralenti. L'activité connaît une croissance, certes positive, mais faible : le rythme moyen de croissance ne dépasse pas 0,1% par trimestre et le niveau de PIB en volume au 4^{ème} trimestre 2014 n'est guère supérieur de 1% à celui du premier trimestre 2011, fin de la phase de reprise post-récession. En moyenne annuelle, la croissance en 2014 est identique à celle de 2013, à +0,4%. Le climat conjoncturel reste morose et le sursaut d'activité du 2^{ème} trimestre 2013 a tourné court. Les entreprises du secteur manufacturier déclarent toujours majoritairement éprouver des difficultés de demande plutôt que des difficultés d'offre pour accroître leur production comme elles le souhaiteraient et cette situation perdure depuis la fin 2008. Même si un rééquilibrage s'était amorcé entre la mi-2009 et la fin 2011, l'écart s'est de nouveau déplacé vers les difficultés de demande depuis la seconde moitié de 2012.

L'EMPLOI BAISSE DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE

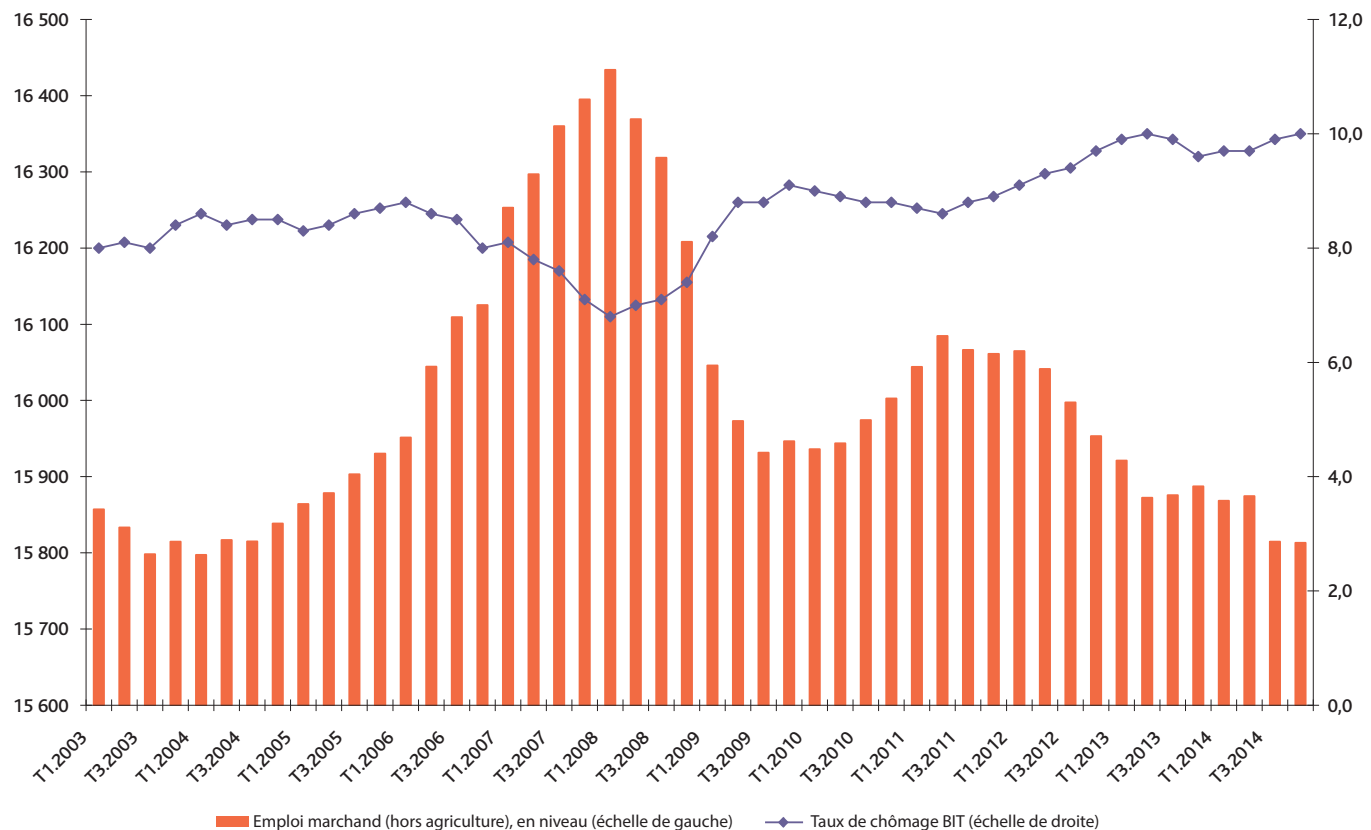
La relative stabilité de l'emploi marchand sur le 1^{er} semestre 2014 (-12 800) a été suivie d'une baisse sensible sur le 2^{ème} semestre (-61 200). Le secteur marchand enregistre ainsi un nouveau recul de l'emploi en 2014 (-74 000 postes, soit -0,5%, cf. graphique 1). Cette baisse s'observe aussi bien dans la construction (-3,5%) que dans l'industrie (-1,2%). A l'inverse, l'emploi dans le secteur tertiaire se stabilise (+0,1%) alors même que l'emploi intérimaire stagne (+400 postes, soit +0,1%). Dans les secteurs non marchands, l'emploi continuerait de progresser en 2014, ce qui permettrait une stabilité de l'emploi total en 2014¹.

L'emploi intérimaire a constitué un amortisseur important pour l'emploi depuis 2008. Les 388 000 destructions d'emploi entre mars 2008 et mars 2009 ont été portées essentiellement par l'emploi intérimaire (-235 600). La consolidation de l'emploi intérimaire s'est propagée ensuite à l'emploi marchand qui crée à nouveau des emplois en 2010 et 2011 (respectivement +56 100 et +58 500). Les destructions d'emplois de 2012 (-107 800) sont à nouveau absorbées par l'emploi intérimaire (-62 500) alors que l'année 2013 enregistre un ralentissement sensible des destructions d'emplois (-65 900) et une reprise de l'emploi intérimaire (+32 600). L'élan n'aura pas été suffisant pour relancer l'emploi marchand en 2014.

1. Note de conjoncture, Insee, décembre 2014.

GRAPHIQUE 1

NIVEAU DE L'EMPLOI ET DU TAUX DE CHÔMAGE BIT (FRANCE MÉTROPOLITAINE)



SOURCE : INSEE

DES ENTRÉES TOUJOURS PLUS DYNAMIQUES QUE LES SORTIES EXPLIQUENT POUR UNE LARGE PART LE NIVEAU DU CHÔMAGE

Résultat d'un emploi en recul et d'une population active toujours dynamique, le taux de chômage au sens du BIT progresse depuis la fin 2011 (cf. graphique 1), atteignant 10,0% de la population active en France métropolitaine au 4^{ème} trimestre 2014. Quant à la demande d'emploi en fin de mois (DEFM ABCDE)² elle a augmenté de 311 600 en 2014, portée essentiellement par la hausse de la DEFM A (+189 000) et B et C (+121 700). La catégorie E est stable (-100), après la forte progression enregistrée en 2013 (+27 600).

Mais le fait marquant des cinq dernières années est l'écart important qui se creuse entre les entrées et les sorties au chômage, expliquant la progression du nombre de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi. Alors que jusqu'au début 2008,

le taux de sortie restait supérieur au taux d'entrée, la tendance s'est inversée depuis et jusqu'à la fin de l'année 2010, l'écart s'est accentué. Coïncidant avec la reprise de l'emploi observée entre juin 2010 et juin 2011 (+156 300 créations d'emploi), le taux de sortie se rapproche du taux d'entrée entre septembre 2010 et septembre 2011. Les écarts se sont à nouveau creusés jusqu'en fin d'année 2012, avant de se resserrer sur l'année 2013. Mais depuis le début de l'année 2014, les écarts entre entrées et sorties se sont accentués.

Alors que 2013 a été marquée par un regain notable de la confiance des agents économiques, l'année 2014 aura été plus difficile. Les évolutions observées de l'indicateur conjoncturel de durée au chômage³ traduisent cette dégradation des perspectives sur le marché du travail. La baisse amorcée en 2013 aura été de courte durée et les cinq derniers trimestres s'inscrivent en hausse (cf. graphique 2).

2. Voir l'encadré 1 pour la définition des catégories de personnes inscrites à Pôle emploi

3. L'LCD consiste à évaluer la durée moyenne de chômage d'une cohorte fictive de demandeurs d'emploi qui connaîtraient durant toute leur période de chômage les mêmes conditions sur le marché du travail que celles du trimestre considéré

ENCADRÉ 1

LES CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI

Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi ;

Catégorie B : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite courte (i.e. de 78 heures ou moins au cours du mois) ;

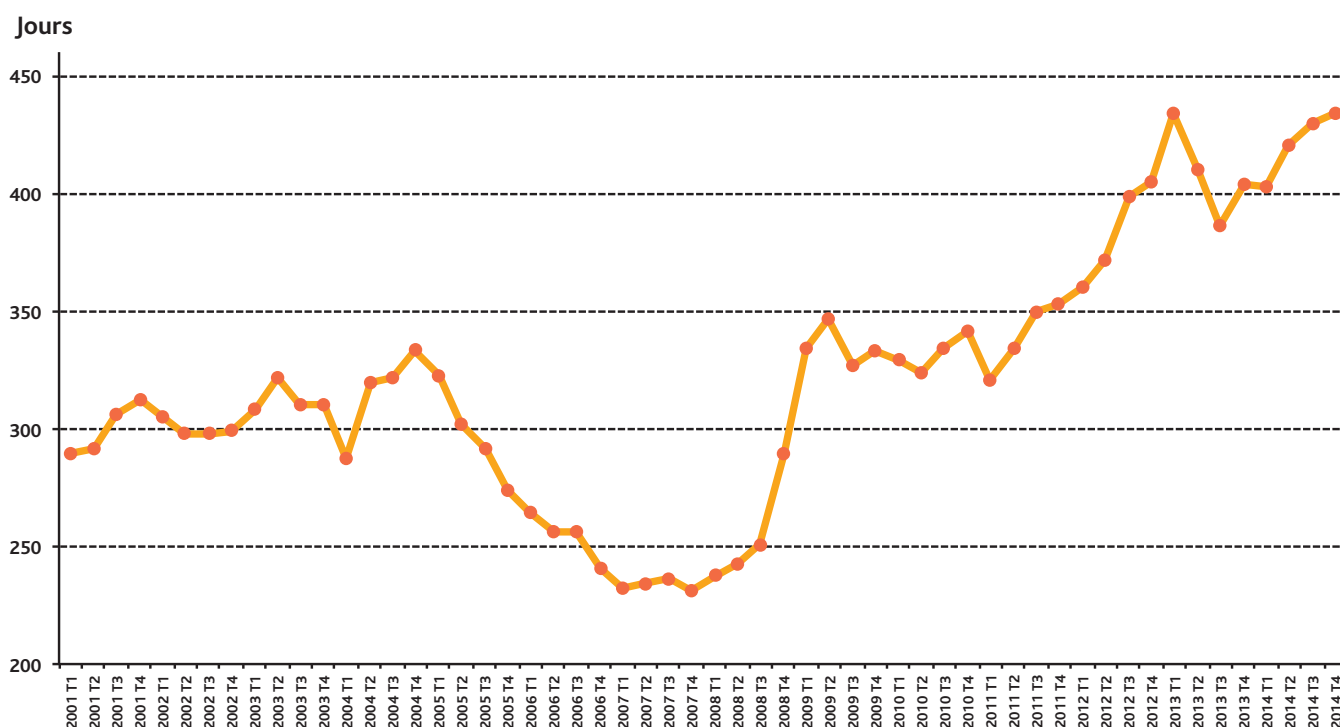
Catégorie C : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, ayant exercé une activité réduite longue (i.e. de plus de 78 heures au cours du mois) ;

Catégorie D : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi (en raison d'un stage, d'une formation, d'une maladie...), sans emploi ;

Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

GRAPHIQUE 2

ÉVOLUTION DE L'INDICATEUR DE DURÉE AU CHÔMAGE (ICDC) DEPUIS 2001



SOURCE : PÔLE EMPLOI

L'ALTERNANCE ENTRE EMPLOI ET CHÔMAGE S'INTENSIFIE EN LIEN AVEC LA BRIÈVETÉ ACCRUE DES EMPLOIS PROPOSÉS

S'il n'est pas justifié de parler de précarisation généralisée, le contrat à durée indéterminée demeurant la forme d'emploi la plus souvent utilisée (plus des trois quarts des emplois sont occupés en CDI), la hausse considérable du nombre de CDD de courte durée pose question. En effet, ces contrats sont devenus pour les plus jeunes le mode

normal d'entrée dans la vie active et par ailleurs tendent à enfermer les populations les plus fragiles dans une situation précaire difficile. La part des CDD dans les embauches est en évolution croissante depuis 2008 (83,9% mi-2014 contre 72,9% fin 2008⁴). En outre, le poids des contrats très courts (CDD de moins d'un mois) est en progression régulière dans les déclarations préalables à l'embauche (70,3% fin 2014 contre 62,4% fin 2008⁵).

4. Source ACÉMO, Dares.

5. Source Acooss.

Cette réalité est bien antérieure à la crise : la progression des CDD et en particulier des CDD de moins d'un mois est sans doute un des traits les plus marquants de l'évolution des recrutements depuis 2000. En dix ans, le nombre de CDD de moins d'un mois a presque doublé, passant de 8,1 millions en 2004 à 15,8 millions en 2014. Dans le même temps, le nombre de CDI proposés reste stable (autour de 2,9 millions) et le nombre de CDD de plus d'un mois progresse faiblement (de 3,7 millions à 3,9 millions). Depuis 2010, sur les 20 millions de contrats proposés chaque année en moyenne, deux tiers sont des CDD de moins d'un mois.

La dégradation du marché du travail a accentué cette dualité du marché du travail, les contrats courts servant de variable d'ajustement aux entreprises. Ils sont les premiers à être supprimés lorsque la conjoncture se dégrade et les premiers à se développer (avec souvent un décalage dans le temps) lorsque les carnets de commandes se remplissent à nouveau. Cependant cette flexibilité ne touche pas le marché du travail de manière homogène. Certains secteurs, certains métiers sont largement plus touchés que d'autres, comme sont plus souvent concernées les populations à faible niveau de qualification (en particulier les ouvriers).

Le CDI n'est pas pour autant synonyme de stabilité assurée de l'emploi. Ainsi, au cours des douze premiers mois d'un CDI, le risque de rupture est relativement élevé : 36% des CDI conclus en 2011 ont été rompus avant un an, proportion en hausse de 2,5 points par rapport à 2007. Les motifs de rupture principaux sont la démission et la fin de la période d'essai, les autres motifs venant assez loin derrière (licenciement, rupture conventionnelle). Ce phénomène affecte plus souvent les jeunes et les employés peu qualifiés⁶.

Ces évolutions sont à mettre en parallèle des évolutions observées dans les pratiques de recrutement. Relativement stable dans l'industrie et la construction, le taux de rotation de la main d'œuvre s'est accentué dans le tertiaire depuis fin 2008.

Cette augmentation résulte à la fois d'une augmentation des mouvements d'entrées et de sorties, la fin de CDD expliquant la majeure partie des sorties.

LA RÉCURRENCE AU CHÔMAGE ET LES ACTIVITÉS RÉDUITES PROGRESSENT

Chaque mois, les fins de CDD représentent une part importante des inscriptions à Pôle emploi (un quart environ des nouvelles entrées au chômage). Par ailleurs, plus d'un tiers des inscriptions à Pôle emploi sont des réinscriptions après une période d'interruption de moins de six mois et près de la moitié après une période d'interruption de moins d'une année (cf. graphique 3).

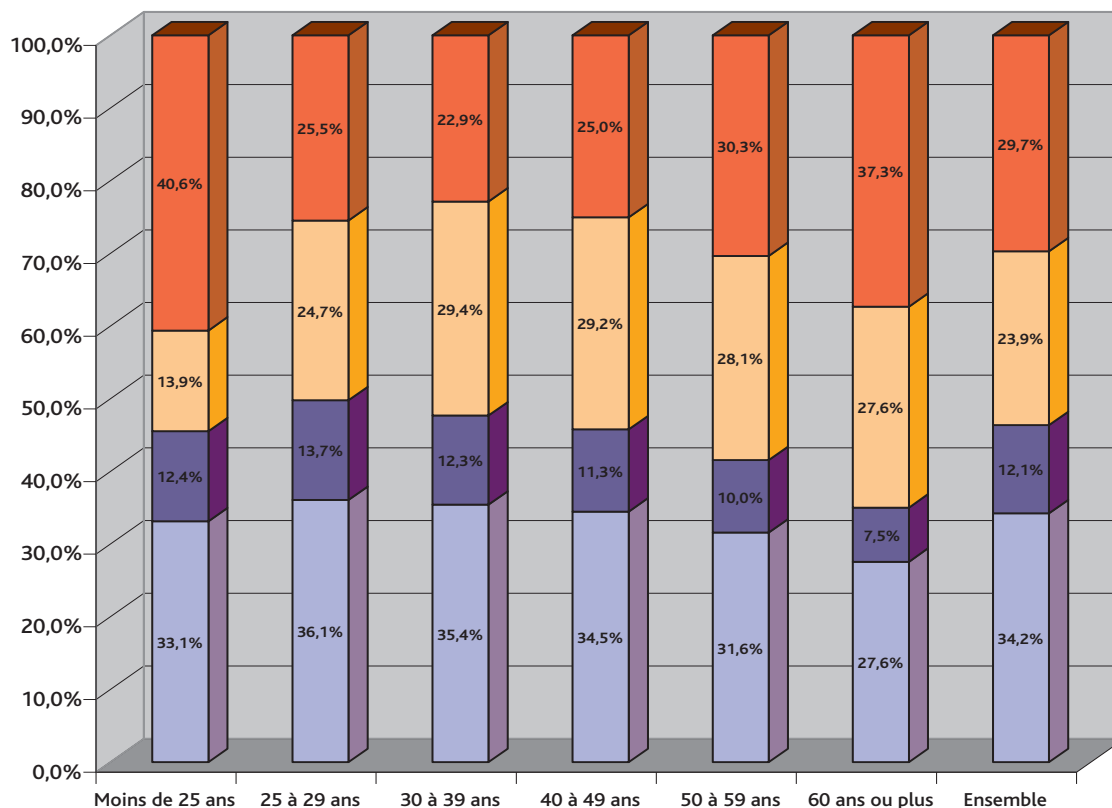
À ces flux d'inscriptions manifestant des allers-retours entre emploi et chômage, se conjugue un accroissement important de demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi, mais déclarant chaque mois une activité réduite (cf. graphique 4). D'environ 600 000 à la fin des années 90, ce volume de demandeurs d'emploi s'établit désormais à plus d'1,5 million en janvier 2015. Au total, un tiers des demandeurs d'emploi exerce une activité tout en restant inscrit sur les listes de Pôle emploi et un demandeur d'emploi sur cinq maintient son inscription tout en exerçant une activité de plus de 78 heures (DEFM catégorie C).

Parmi les personnes restant inscrites à Pôle emploi tout en exerçant une activité de plus de 78 heures, certaines sont à temps complet : en moyenne mensuelle sur 2014, environ 35% des demandeurs d'emploi en catégorie C sont dans cette situation. Ce constat illustre les démarches de recherche d'un emploi stable de la part des personnes inscrites à Pôle emploi (Cf. encadré ci-après). Il est également à mettre en rapport avec la crainte des formalités administratives liées à une interruption d'inscription suivie d'une réinscription à Pôle emploi, dans un contexte de développement des contrats courts (à plein temps dans le cas présent) ou lorsque la personne se trouve en période d'essai.

6. Cf. Dares Analyses N°5 de janvier 2015.

GRAPHIQUE 3

INSCRIPTIONS ET RÉINSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI EN 2014



■ Non récurrents ■ Réinscriptions après 12 mois ou plus ■ Réinscriptions après 6 à 12 mois ■ Réinscriptions après moins de 6 mois

Guide de lecture : parmi l'ensemble des inscrits âgés de 25 à 29 ans, 25,5% ne s'étaient jamais inscrits à Pôle emploi. En revanche, 36,1% se sont inscrits alors que leur précédente période de chômage datait de moins de 6 mois, 13,7% se sont réinscrits alors que leur précédente période de chômage datait de moins d'une année mais de plus de six mois.

SOURCE : PÔLE EMPLOI.

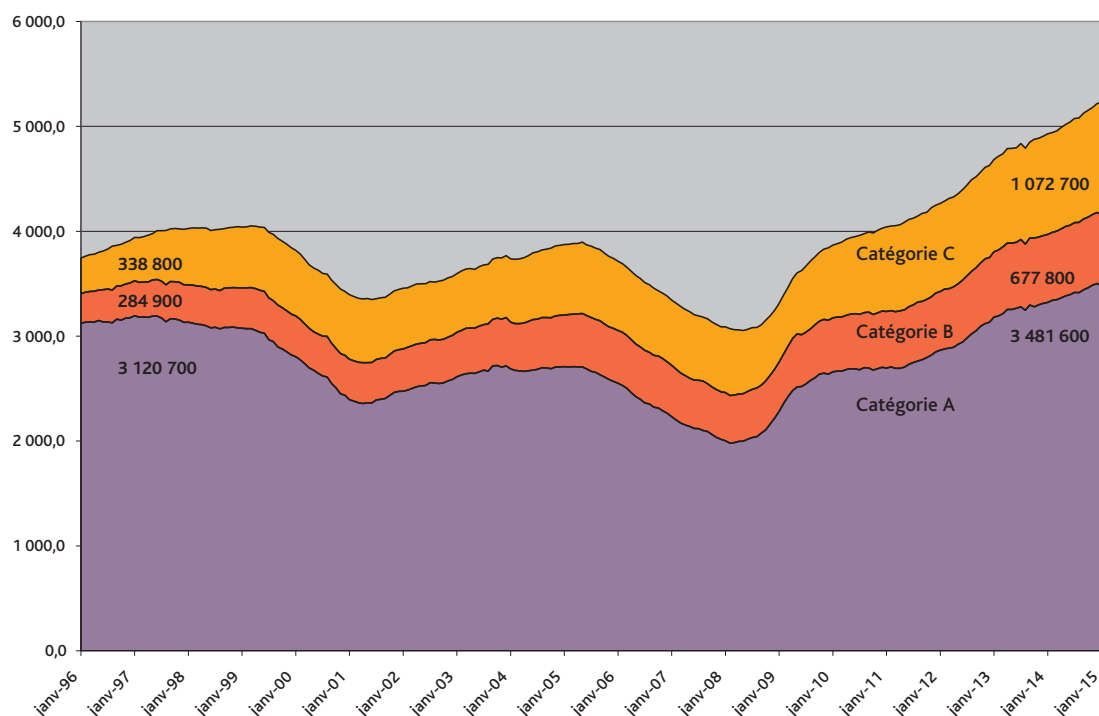
LES DEMANDEURS D'EMPLOI EXERÇANT UNE ACTIVITÉ À TEMPS COMPLET

Plus d'un tiers des personnes en catégorie C exerce une activité à temps complet en 2014 (en prenant un seuil minimum de 151 heures mensuelles). En décembre 2014, cela concerne 320 000 personnes, dont 39 000 ont eu au moins 10 mois d'activité à temps complet au cours de l'année 2014. Cette situation de maintien dans une activité à plein temps concerne très majoritairement des femmes et les professions des services à la personne (assistantes maternelles par exemple) y sont surreprésentées. Inversement, l'exercice d'une activité à temps complet avec une intensité faible (1 à 3 mois par an) concerne plutôt des hommes, notamment en intérim ou intermittents du spectacle.

Il faut noter qu'avec l'entrée en vigueur en octobre 2014 des nouvelles règles d'Assurance chômage sur l'activité réduite, la part des demandeurs d'emploi ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois et indemnisés en fin de mois a pratiquement doublé : elle est passée de 15% en septembre 2014 à 31% en moyenne au cours du dernier trimestre de la même année. Cette forte hausse est liée à l'indemnisation des personnes ayant effectué plus de 110 heures d'activité dans le mois.

GRAPHIQUE 4

ÉVOLUTION DE LA DEFM A, B ET C



SOURCE : PÔLE EMPLOI – DONNÉES CVS

La réglementation en matière d'Assurance chômage favorise depuis de nombreuses années le cumul des revenus d'une activité et d'une allocation dans le but d'encourager le maintien d'un lien entre les allocataires de l'Assurance chômage et le marché du travail. L'allocation versée chaque mois est calculée à partir des revenus de l'activité dite « réduite » et le principe consiste à ne pas verser d'allocation durant un certain nombre de jours dans le mois. La date de fins de droits est alors repoussée d'autant. Jusqu'à la mise en place de la dernière convention d'Assurance chômage (2014), l'activité ne devait pas dépasser une certaine intensité (moins de 110 heures dans le mois) et la rémunération ne devait pas excéder 70% des rémunérations antérieures. Par ailleurs, dans un souci de ne pas installer durablement les demandeurs d'emploi dans l'activité réduite, le recours à ce dispositif n'était possible que pendant 15 mois.

Ces trois conditions d'accès sont désormais supprimées et les règles sont simplifiées. Ainsi, la seule condition pour pouvoir bénéficier du cumul

est que le montant du total du salaire de l'activité exercée et des allocations versées pour un mois donné ne dépasse pas le montant du salaire initial perdu. Dans certains cas, cependant, la règle de calcul du nombre de jours ayant été modifiée, les allocations versées en plus du salaire mensuel seront d'un montant légèrement inférieur à ce qu'elles étaient, mais cela permettra de repousser d'autant la date initiale de fin de droits.

Cette suppression des différents seuils ouvre la possibilité à un plus grand nombre de demandeurs d'emploi de cumuler salaire et allocation. Cette évolution dans la réglementation n'étant effective qu'à compter du mois d'octobre 2014, il ne sera possible d'en voir les pleins effets qu'au cours de l'année 2015.

En juin 2014, près d'1,3 millions d'allocataires indemnisés au titre de l'Assurance chômage ont exercé une activité rémunérée tout en maintenant leur inscription au chômage et parmi eux près de la moitié sont indemnisés. Les autres n'ont en revanche pas pu bénéficier du cumul en raison d'une durée d'activité ou d'une rémunération trop importantes.

Avec la suppression des différents seuils, la part des allocataires cumulant salaire et allocataire pourrait progresser d'une dizaine de points.

Par ailleurs, en vue de renforcer la durée d'indemnisation de personnes alternant les périodes de travail et les périodes de chômage, la nouvelle convention d'assurance chômage créée à compter du 1^{er} octobre 2014 les droits rechargeables (cf. encadré 2). Il est probable que ce dispositif associé à la suppression de seuils de l'activité réduite entraîne une évolution à la hausse du nombre de demandeurs d'emploi déclarant une activité réduite.

Le recours à l'activité réduite varie sensiblement selon certaines caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi. Ainsi, il s'avère plus développé chez les femmes et parmi les personnes présentant les niveaux de formation les plus élevés.

Ainsi, plus d'une femme sur trois a déclaré une activité réduite au cours du mois de décembre 2014 (contre 27,8% des hommes) et pour plus d'une femme sur cinq, il s'agit d'une activité supérieure à 78 heures. De même, la part de demandeurs d'emploi en

activité réduite atteint 36,8% pour ceux dont le niveau de formation s'élève à BAC +2 contre 25,3% pour les niveaux de formation les plus faibles (inférieur au CAP, BEP).

Pour les populations concernées, cette « dualité » du marché du travail est de plus en plus difficile, les contrats étant toujours plus courts.

Cette préoccupation a sans doute conduit à introduire dans l'accord du 11 janvier 2013 sur l'emploi une sur-taxation des CDD courts. Les cotisations chômage patronales sont passées de 4% à 7% du salaire pour les CDD de moins d'un mois, et à 5,5% pour ceux d'un à trois mois.

Pour un CDD d'un mois au Smic, le surcoût représente environ 45 euros.

En parallèle, dans un souci de développer les recrutements en CDI, les licenciements collectifs ont été facilités, par le biais d'une procédure raccourcie pour les employeurs. Il est encore délicat de juger de la portée de cet accord sur l'évolution des contrats de courte durée, la mise en application de cette taxation datant de l'été 2013.

Cependant à ce jour, aucun recul dans la progression des contrats courts n'a été observé.

TABLEAU 1

PART DES DEFM DE CATÉGORIE B ET C DANS L'ENSEMBLE ABC SELON LE SEXE, L'ÂGE ET LE NIVEAU DE FORMATION (DONNÉES DÉCEMBRE 2014)

	CATÉGORIE B/ABC	CATÉGORIE C/ABC	CATÉGORIE B+C/ABC
Hommes	10,1%	17,6%	27,8%
Femmes	15,2%	20,7%	35,9%
Moins de 25 ans	12,4%	18,3%	30,6%
De 25 à 49 ans	12,5%	20,8%	33,4%
50 ans et plus	13,2%	15,2%	28,4%
Niveau <CAP/BEP	11,6%	13,7%	25,3%
Niveau CAP/BEP	12,0%	19,1%	31,1%
Niveau BAC	13,3%	21,6%	34,9%
Niveau BAC +2	13,1%	23,7%	36,8%
Niveau > BAC +2	14,5%	19,5%	33,9%
Non précisé	7,1%	6,0%	13,1%
Ensemble	12,6%	19,2%	31,8%

SOURCE : PÔLE EMPLOI.

ENCADRÉ 2

LES DROITS RECHARGEABLES

Auparavant, lorsqu'un demandeur d'emploi retrouvait un emploi d'une durée supérieure à 4 mois puis était à nouveau au chômage, ses droits à l'Assurance chômage, c'est-à-dire le montant et la durée de ses allocations chômage, étaient calculés sur la base d'une seule période de travail, la plus favorable des deux. L'autre période de travail n'était pas prise en compte et ne pouvait plus servir pour ouvrir des droits. S'il retrouvait un emploi inférieur à 4 mois puis était à nouveau au chômage, on reprenait son indemnisation là où elle en était avant cet emploi. L'emploi inférieur à 4 mois n'ouvrait donc pas de droits supplémentaires dans l'immédiat. Désormais avec les droits rechargeables, aucune période d'activité n'est effacée à la condition que le nombre d'heures travaillées sur l'ensemble de la période d'indemnisation dépasse 150 heures. À la fin des premiers droits, ceux acquis durant les différentes périodes d'activité exercées en cours d'indemnisation permettent de prolonger sa période d'indemnisation. Au final, le demandeur d'emploi voit sa durée d'indemnisation allongée.

ENCADRÉ 3

L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE À L'HORIZON DE LA FIN 2015

La croissance du PIB en 2015 devrait atteindre 1%

Les principaux instituts de conjoncture comme la Commission européenne ont revu au cours des derniers mois leurs prévisions de croissance pour 2015 et s'accordent à dire que l'activité en France devrait se développer sur un rythme qui atteindrait +1% pour le PIB *. Les facteurs mis en avant pour justifier de tels pronostics tiennent avant tout au niveau relativement bas de l'euro, du prix du pétrole et des taux d'intérêt, sans qu'une inflexion significative soit attendue dans les prochains mois, ceci se conjuguant avec un assouplissement des politiques budgétaires en Europe.

Une progression de l'emploi au cours du premier semestre 2015

Sur l'ensemble de l'année 2014, la baisse de l'emploi marchand serait relativement sensible (de l'ordre de -74 000 postes). Mais au cours du premier semestre 2015, les facteurs de croissance évoqués précédemment ainsi que les effets du Pacte de responsabilité et du Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) devraient ralentir cette baisse voire l'interrompre. Pour autant, les instituts de conjoncture anticipent une poursuite des réductions d'emploi dans l'industrie et la construction, seul l'emploi dans le secteur des services (hors intérim) connaissant une évolution positive au moins au cours du premier semestre 2015. En 2014, l'emploi intérimaire a connu des fluctuations trimestrielles importantes (-13 400 au 1^{er} trimestre 2014, +11 700 au 2^e trimestre, -22 100 au 3^e trimestre et +24 200 au 4^e trimestre). Au global, sur un an, son évolution aura été relativement stable (+0,1%). Cette tendance, rapprochée de celle de l'activité dans les secteurs recourant de façon

significative à ce type d'emploi, permet d'anticiper une évolution stable ou légèrement positive de l'intérim au cours de l'année 2015.

Quant à l'emploi total il devrait légèrement progresser du fait principalement des emplois aidés dans le secteur non marchand.

Le niveau des créations d'emploi resterait cependant insuffisant pour espérer une baisse significative du chômage en 2015

En 2015, l'économie française resterait en deçà du seuil de croissance à partir duquel l'activité permet de réduire le niveau de chômage. Au cours du premier semestre 2015, la légère augmentation de l'emploi ne suffirait pas à absorber la progression de la population active et le nombre de chômeurs comme le taux de chômage (au sens du BIT) devraient continuer à augmenter. À la mi-2015, le taux de chômage serait de l'ordre de 10,6% (10,2% en métropole).

Ces évolutions devraient maintenir certaines divergences selon les actifs. En phase d'amélioration conjoncturelle, le chômage des jeunes pourrait s'ajuster à la baisse. En revanche, la situation restera probablement difficile pour les 50-54 ans, alors que les actifs des classes d'âge intermédiaire (26-49 ans) pourraient également profiter du rebond de l'activité et des mesures en faveur de l'emploi.

* Selon le « consensus » des économistes

LES DEMANDEURS D'EMPLOI : DIVERSITÉ DES PUBLICS ET DE LEURS BESOINS

La prise en compte de la grande diversité des publics et des difficultés qu'ils rencontrent dans le retour à l'emploi se présente comme un défi essentiel pour Pôle emploi. Si les années récentes ont été marquées par la progression du chômage de longue durée et des risques d'exclusion du marché du travail, ce phénomène recouvre une grande diversité de situations individuelles et de besoins auxquels le service public de l'emploi doit répondre.

Afin d'illustrer cette diversité des publics et de leurs besoins, seront successivement examinés dans ce chapitre :

- Les profils en termes de sexe, d'âge, de formation et de qualification.
- Les réorientations et mobilités professionnelles des demandeurs d'emploi.
- Les différentes situations que recouvre le chômage de longue durée.
- L'accès des demandeurs d'emploi à un revenu de remplacement et en particulier au régime d'indemnisation chômage.

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIOÉCONOMIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les caractéristiques démographiques des personnes inscrites à Pôle emploi ainsi que leur niveau de formation ou de qualification sont un premier outil de révélation de la diversité des publics au chômage.

AUTANT DE FEMMES QUE D'HOMMES, UNE MAJORITÉ D'ACTIFS ÂGÉS DE 30 À 49 ANS

Si la forte progression du chômage de ces dernières années s'est en partie concentrée sur les jeunes et les seniors, elle ne s'est pas pour autant accompagnée d'un réel bouleversement de la structure par âge de la DEFM. Les adultes aux âges intermédiaires demeurent largement majoritaires (près de la moitié

des demandeurs d'emploi sont âgés de 30 à 49 ans) (cf. graphique 5). De plus, on compte toujours autant de femmes que d'hommes au chômage.

LES ACTIFS PEU FORMÉS SONT SURREPRÉSENTÉS PARMIS LES CHÔMEURS, AVEC TOUTEFOIS DES DISPARITÉS SENSIBLES SELON L'ÂGE

La population inscrite à Pôle emploi se caractérise par une part importante de demandeurs d'emploi de niveau de formation peu élevé (cf. graphique 6). La part des personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au BAC s'établit à 56% contre 46% dans l'ensemble de la population active. En lien avec le diplôme, le niveau de qualification des chômeurs est plus faible que celui de la population en emploi : près de trois demandeurs d'emploi sur dix n'ont pas de qualification reconnue et près des deux tiers sont employés, qualifiés ou non.

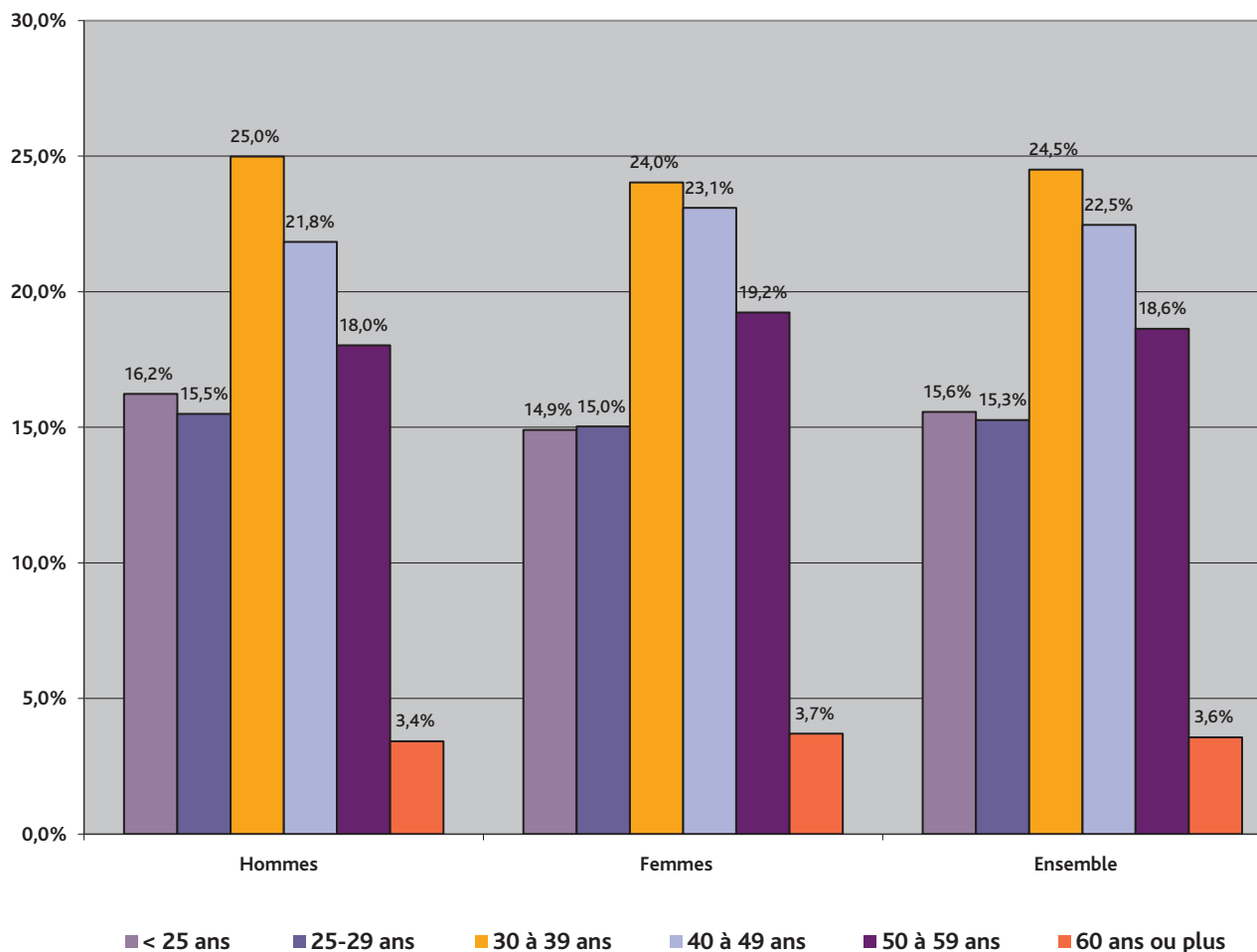
Les effets de la montée en puissance de l'éducation et de la formation au fil des générations s'observent également pour la population des demandeurs d'emploi. Les plus jeunes sont les mieux formés alors que les seniors (à partir de 50 ans) sont particulièrement affectés par l'absence ou le faible niveau de formation. Ceci est évidemment de nature à faire évoluer progressivement le profil des demandeurs d'emploi au fur et à mesure que les plus âgés sortent de l'activité et que les plus jeunes y entrent.

Ce constat pose la question du recours à la formation pour accroître les chances de retour à l'emploi ou la qualité du reclassement. La plupart des études d'impact sur la formation parviennent à la conclusion que la formation a certes un effet d'allongement des durées de chômage (effet de « lock in » de la formation) mais que le passage par la formation améliore la qualité et la durée de l'emploi retrouvé⁷.

7. Cf. « Évaluer la formation professionnelle » par Marc Ferracci aux Presses de Sciences Po, 2013.

GRAPHIQUE 5

SEXE ET ÂGE DES DEMANDEURS D'EMPLOI



SOURCE : PÔLE EMPLOI, DEFM ABC, DÉCEMBRE 2014

Ces résultats varient cependant selon le type de formation suivie et le profil du demandeur d'emploi. Le plus souvent, le retour à l'emploi est facilité pour les plus jeunes (moins de 30 ans), les diplômés du supérieur, ou encore ceux qui ont eu un emploi régulier ou qui ont enchaîné plusieurs expériences professionnelles⁸.

Par exemple, le taux de retour à l'emploi durable (CDD d'au moins 6 mois ou CDI) 6 mois après la fin d'une formation préalable au recrutement (Préparation opérationnelle à l'emploi individuelle) est de 74%, alors que les autres actions de formation (actions de formation conventionnées par Pôle emploi, actions individuelles, préparations opérationnelles à l'emploi collectives) affichent un score variant de 25 à 36% selon le dispositif considéré.

Au total, l'accès à la formation des demandeurs d'emploi demeure limité et tend à se réduire pour les moins qualifiés et les plus âgés. Environ 10% des demandeurs d'emploi accéderaient à une formation au cours de l'année (tous financeurs confondus)⁹. De plus les chances d'accès à la formation se réduisent lorsque l'âge augmente¹⁰.

L'INSERTION DES JEUNES : DES PROBLÉMATIQUES STRUCTURELLES COMME CONJONCTURELLES

Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans poursuit sa progression et atteint 23,7% au dernier trimestre de l'année 2014 (22,8% fin 2013). Cependant les jeunes étant nombreux à poursuivre leurs études sans travailler ou rechercher un emploi, la proportion des jeunes au chômage est très inférieure (moins de 9% des 15-24 ans).

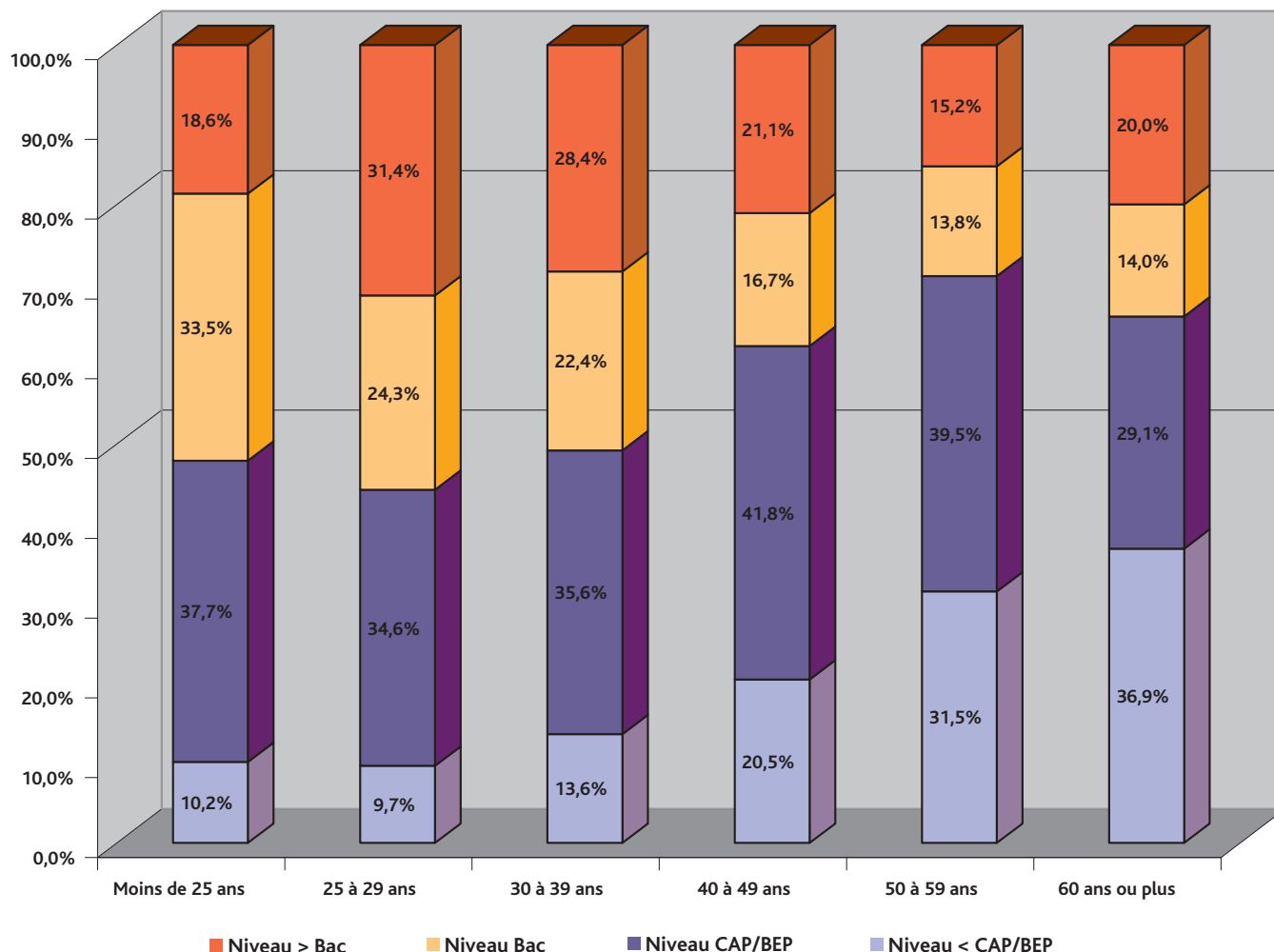
8. Étude sur les sortants de formation Pôle emploi à paraître.

9. Base Brest Dares

10. Voir notamment « La formation des adultes ». Insee Première N°1468, Octobre 2013.

GRAPHIQUE 6

NIVEAU DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI



SOURCE : PÔLE EMPLOI, DEFM ABC, DÉCEMBRE 2014

Par ailleurs, environ un jeune de moins de 30 ans sur six n'est ni en emploi, ni en formation ni en études (NEET)¹¹. Comme le souligne notamment la Dares¹², les jeunes actifs de 15-24 ans, sont beaucoup plus sensibles aux fluctuations conjoncturelles que les jeunes de 25 à 30 ans. Le taux de chômage des jeunes de 15-24 ans s'ajuste ainsi généralement plus rapidement, à la hausse comme à la baisse, que le taux de chômage de l'ensemble des actifs. En outre, les écarts tendent à s'accroître en période de dégradation conjoncturelle et à se réduire en phase d'amélioration conjoncturelle.

Le tour d'horizon européen réalisé par le Cereq¹³ sur le thème du chômage des jeunes, permet de situer la situation de la France au regard de celle de ses partenaires. Si dans la grande majorité des pays, la montée du chômage juvénile a atteint des niveaux inédits et s'est accompagnée d'une détérioration de la qualité de leur emploi sur la période 2006-2012, la France fait plutôt partie du groupe de pays qui ont en commun une augmentation plus modeste du chômage couplée avec une relative stabilité de la qualité des emplois.

11. Cet indicateur adopté par la commission européenne permet de compléter les comparaisons sur l'insertion des jeunes au niveau européen. Si le taux d'emploi des jeunes en France est inférieur de plus de trois points à la moyenne de l'Union européenne, la situation apparaît plus favorable pour les autres indicateurs, en particulier la part de NEET (près d'1 point de moins). Au total la population des NEET en France serait de 1,9 million de personnes âgées de 15 à 29 ans (source Conseil d'analyse économique).

12. Dares Analyses, 2013, n°073, « Emploi et chômage des 15-29 ans en 2012 ».

13. CEREQ Bref N°332

Pour autant, la crise a rendu plus difficile l'entrée dans la vie active des jeunes sortants du système scolaire¹⁴. Ce sont principalement les jeunes les moins armés pour affronter le marché du travail qui rencontrent le plus de difficultés. Il s'agit essentiellement des jeunes non diplômés (environ 17% d'une cohorte de sortants du système éducatif) mais également les sortants non diplômés de l'enseignement supérieur, en particulier ceux issus des filières non professionnalisantes.

Cependant, une part importante des jeunes accèdent à leur premier emploi en moins de six mois (75%). Mais cette rapidité d'accès s'accompagne d'une grande instabilité, les premiers emplois étant le plus souvent à durée déterminée. Ainsi, plus des deux tiers des jeunes occupent un emploi à durée déterminée lors de leur première embauche : 15% sont en intérim, 11% bénéficient d'un contrat aidé et 41% d'un autre contrat à durée déterminée. Seuls 5% des premiers emplois sont non salariés.

La part d'emploi à durée indéterminée croît avec le niveau de formation. Un quart des jeunes diplômés d'un CAP-BEP ou d'un baccalauréat occupent un emploi à durée indéterminée pour six diplômés d'école de commerce ou d'ingénieurs sur dix. Cependant le diplôme ne suffit pas toujours à protéger d'une insertion chaotique et les débuts de carrière des docteurs (hors santé) sont nettement plus précaires que ceux des autres diplômés de l'enseignement supérieur puisque seulement 28% d'entre eux occupent un emploi à durée indéterminée.

Près de six jeunes sur dix ont été au moins une fois confrontés au chômage au cours des trois années qui ont suivi la sortie de formation initiale. Le chômage intervient souvent très tôt dans les trajectoires d'insertion. La majorité ont connu le chômage avant toute expérience d'emploi.

Ce chômage précoce traduit les difficultés qu'éprouvent certains jeunes à trouver leur place sur le marché du travail et passer du chômage à l'emploi est particulièrement difficile pour les non diplômés. Quand ils ont connu un épisode de chômage dès leur sortie du système scolaire, dans trois cas sur dix les non diplômés n'accèdent à aucun emploi sur la période et auront passé en moyenne 29 mois au chômage.

Au total, si près de six jeunes sur dix ont bénéficié d'un accès durable et rapide (voire le plus souvent immédiat) et plus d'un jeune sur dix suit un parcours d'insertion plus lent et progressif vers l'emploi, plus d'un jeune sur cinq au contraire présenteraient une trajectoire marquée par le chômage récurrent et persistant, voire un décrochage total de l'emploi.

limiter les sorties sans diplôme du système éducatif est l'un enjeu réaffirmé de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de la république du 8 juillet 2013.

Ainsi le droit à un complément de formation qualifiante instauré par décret en décembre 2014 devrait permettre à des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme de choisir suite à un entretien avec un représentant du service public régional d'orientation la formation la plus adaptée à son profil et à son projet. Cependant, il n'est pas certain que ce possible accès différé à un diplôme induise systématiquement une amélioration des parcours d'insertion. Ainsi la situation professionnelle des jeunes ayant quitté le système éducatif sans diplôme, mais ayant acquis un diplôme au cours des sept années qui ont suivi, varie assez sensiblement entre hommes et femmes. Si les jeunes femmes semblent tirer un bénéfice substantiel en termes d'accès accru à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés, les bénéfices du diplôme pour les jeunes hommes semblent moindres¹⁵.

14. Résultats enquête « Génération » CEREQ – Génération 2010 – Interrogation 2013 Bref n°329 Décembre 2014.

15. Résultats enquête « Génération » CEREQ – Génération 2004- Interrogation 2011. BREF N°329 décembre 2014.

LES SENIORS : UNE FORTE PROGRESSION DE LA DEMANDE D'EMPLOI POUR LES 50-54 ANS

L'augmentation relative du poids des 50-64 ans dans la population des demandeurs d'emploi (21% fin 2014 contre 16% fin 2008) s'explique en partie par la réforme des retraites mais aussi et surtout par la réforme de la « dispense de recherche d'emploi » qui conduit à comptabiliser désormais parmi les demandeurs d'emploi les personnes qui étaient auparavant en dispense.

Entre fin 2008 et fin 2014, la prise en compte des dispensés de recherche d'emploi met en évidence des différences d'évolution du chômage selon la tranche d'âge. Pour la tranche d'âge des 50-54 ans, le fait marquant est la forte progression du nombre de demandeurs d'emploi. En revanche, la progression du nombre d'inscrits âgés de 55 ans ou plus est très sensiblement révisée à la baisse en tenant compte de la suppression de la mesure de dispense de recherche d'emploi¹⁶. Si l'effet de la suppression de la dispense de recherche d'emploi tend à s'estomper sur la période récente, l'impact du recul de l'âge de la retraite joue sensiblement sur la DEFM des 60 ans ou plus. Entre décembre 2013 et décembre 2014, le nombre de demandeurs inscrits en catégorie A, B ou C âgés de 60 ans ou plus progresse de plus de 25% contre moins de 7% pour la tranche des 50-59 ans.

RÉORIENTATIONS ET MOBILITÉS PROFESSIONNELLES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Les transitions du chômage à l'emploi sont la source de réorientations et de mobilités professionnelles importantes et fréquentes.

LES RÉORIENTATIONS PROFESSIONNELLES SONT LIÉES AUX LICENCIEMENTS ÉCONOMIQUES MAIS PLUS LARGEMENT AUX PASSAGES PAR LE CHÔMAGE

La nécessité d'accompagner les demandeurs d'emploi ayant perdu leur emploi, en particulier dans le cadre d'un licenciement économique fait consensus depuis de nombreuses années. Ainsi, les partenaires sociaux ont successivement mis en place les congés de conversion, puis les conventions de conversion à la fin des années 80, et, plus récemment, les dispositifs CRP – CTP, puis CSP¹⁷.

Cependant, s'ils ont fait preuve de leur efficacité en termes d'accompagnement et de retour à l'emploi¹⁸, ces dispositifs sont réservés à une minorité des demandeurs d'emploi, quoi qu'en forte progression depuis ces dernières années (cf. graphique 7). Or, les demandeurs d'emploi inscrits suite à un licenciement autre qu'économique ou suite à une rupture conventionnelle peuvent être tout aussi démunis en matière de réorientation professionnelle, en particulier les plus âgés, les moins qualifiés et les moins formés.

Le changement de métier, relativement fréquent après un épisode de chômage, témoigne d'une relative adaptabilité des personnes aux impératifs du marché du travail. Ainsi, sur les deux millions de demandeurs d'emploi sortant des listes de Pôle emploi suite à une reprise d'emploi, plus d'un tiers connaît une mobilité professionnelle au sens où la personne exerce un métier différent de celui qu'elle exerçait avant de se retrouver au chômage¹⁹. Si les motifs qui président à la mobilité sont multiples, il arrive souvent que ce soit l'urgence de trouver un travail et faute d'avoir trouvé un métier dans son domaine qui pousse le chômeur à se réorienter professionnellement, au détriment parfois de la qualité de l'emploi retrouvé.

16. Des travaux menés en collaboration avec la DARES sur l'évolution des DEFM « séniors » ont démontré qu'une fois la DRE prise en compte, l'augmentation de 215% observée entre fin 2008 et fin 2013 de la DEFM des 55 ans ou plus était ramenée à 21%, soit une proportion assez proche des autres catégories d'âge.

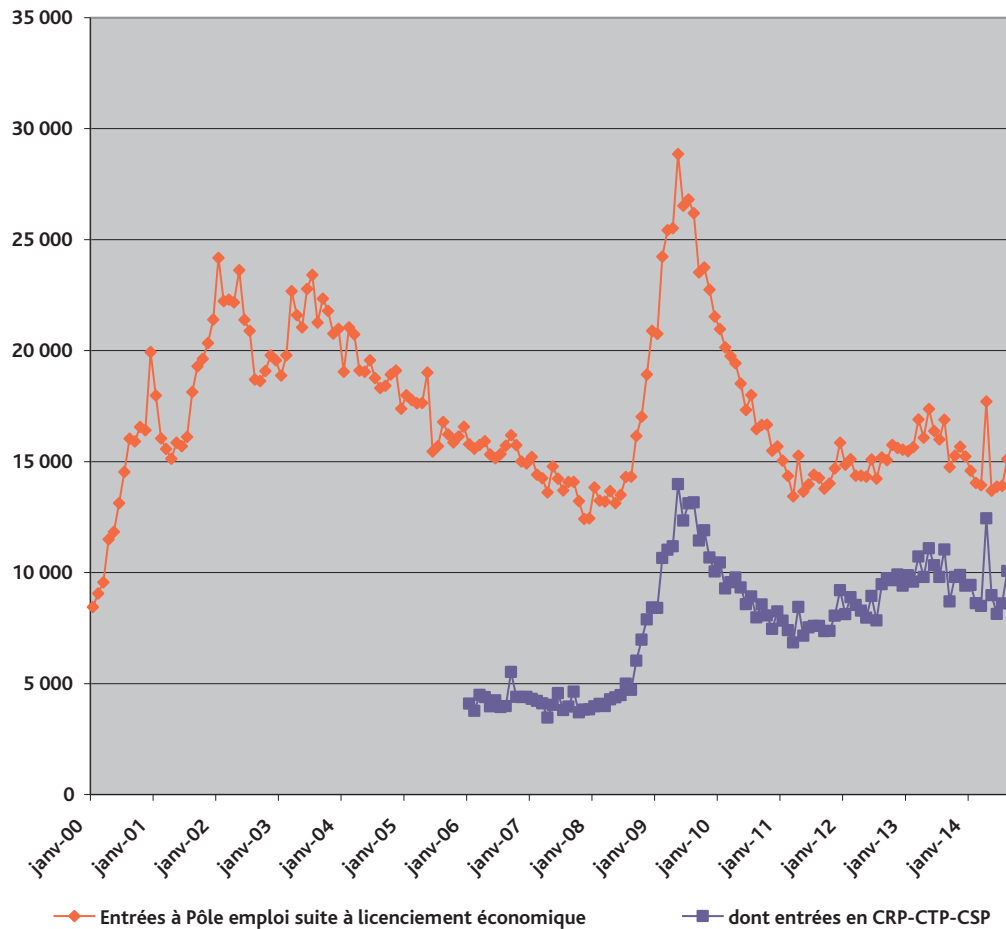
17. Convention de reclassement professionnel, Contrat de transition professionnelle et Contrat de sécurisation professionnelle.

18. Cf. cahier statistique n°15 publication Pôle emploi- DARES. Janvier 2013. A noter qu'une expérimentation est en cours pour élargir le CSP aux personnes en fin de CDD ou de fin de mission d'intérim.

19. Enquête 2013 Pôle emploi sur les mobilités professionnelles E&S n°02. La mobilité est mesurée par rapport aux changements de domaines professionnels (22 familles d'activité professionnelles).

GRAPHIQUE 7

NOMBRE D'INSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI SUITE À LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE, DONT INSCRIPTIONS EN CRP, CTP ET CSP



SOURCE : FICHER HISTORIQUE DARES - PÔLE EMPLOI

LES JEUNES ET LES MOINS QUALIFIÉS SONT LES PLUS MOBILES PROFESSIONNELLEMENT

Le début de la vie active est une période plus favorable à une réorientation professionnelle, voire à une mobilité géographique, dans la mesure où elle est largement moins sujette à certaines contraintes, d'ordre familial et liées à la présence d'enfants à charge. Avec le recul de l'âge moyen à l'arrivée du premier enfant, ces contraintes tendent par ailleurs à se décaler dans le temps. Ainsi, en moyenne, les jeunes adultes de 25 à 34 ans changent davantage de domaine professionnel que leurs aînés ou que leurs cadets à la reprise d'un emploi. Moins expérimentés et/ou moins « installés » dans le domaine professionnel qu'ils recherchent, ils sont davantage soumis à ces transitions après avoir connu

une période de chômage (cf. graphique 8).

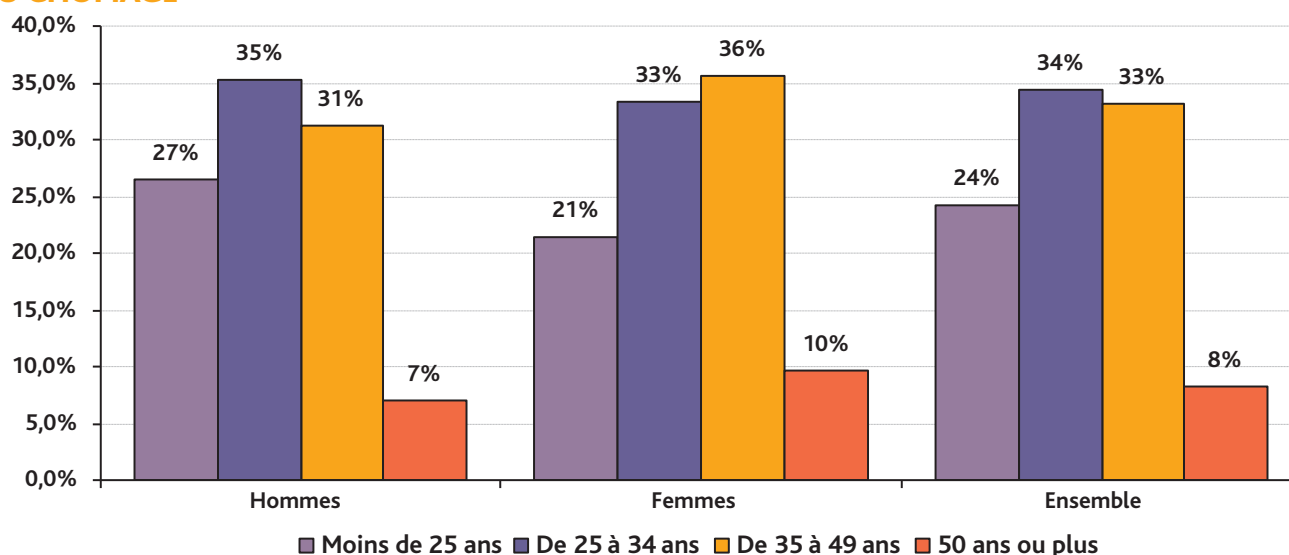
Les femmes présentent néanmoins un profil légèrement différent car les mobilités les plus fréquentes les concernant se produisent entre 35 et 49 ans, ceci pouvant en partie être dû à des reprises d'activité suivant une période de retrait du marché du travail.

Ce changement de métier peut être soit une opportunité de réajustement entre le métier désiré et la formation initiale, soit un désajustement imposé par les possibilités d'emploi pour sortir du chômage. Cette forte mobilité des jeunes actifs (avant 35 ans) se constate également d'emploi à emploi pour les mobilités entre entreprises et encore davantage pour les mobilités internes²⁰.

20. Frédéric Lainé, « La mobilité professionnelle : facteurs structurels et spécificités de l'Île-de-France », *Économie et statistique*, n° 431-432, octobre 2010, p. 37-56.

GRAPHIQUE 8

PROPORTION DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN MOBILITÉ PROFESSIONNELLE* À LEUR SORTIE DU CHÔMAGE



*au sens d'un changement de famille professionnelle (Familles professionnelles en 22 postes).

Note : en raison des arrondis, le total par population peut ne pas être strictement égal à 100%.

SOURCE : FICHER HISTORIQUE - ENQUÊTE DE JUIN 2013 SUR LES MOBILITÉS PROFESSIONNELLES, PÔLE EMPLOI

Les ouvriers et employés non qualifiés sont également plus touchés par la mobilité professionnelle, tandis que les cadres en sont davantage préservés. Cette plus forte mobilité des niveaux de qualification les plus faibles manifeste une plus grande difficulté à se fixer sur un domaine professionnel ou à l'inverse de plus larges opportunités de mobilité ascendante.

LES RECONVERSIONS SONT PARFOIS MOTIVÉES PAR L'ABSENCE DE PERSPECTIVES D'EMPLOI DANS UN SECTEUR

Les demandeurs d'emploi ayant exercé un métier dans les industries manufacturières (hormis les industries de process), du transport et de la construction ont de fortes probabilités, toutes choses égales par ailleurs, d'être contraints à une mobilité motivée par l'urgence de trouver un emploi, à défaut d'en trouver un dans le métier désiré, et cela y compris pour les plus qualifiés comme les ingénieurs et cadres de l'industrie. Les secteurs industriels ayant été particulièrement affectés par la crise économique et financière de 2008, les demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers de l'électricité, de l'électronique, de la mécanique et du travail des métaux font à la fois

partie des plus « mobiles » et de ceux qui sont dans l'obligation de se réorienter car ils ne trouvent pas d'emploi dans leur domaine. Le secteur de la construction n'a pas non plus été épargné. Les demandeurs d'emploi relevant des domaines professionnels les plus qualifiés ou spécifiques, comme les ingénieurs et cadres de l'industrie, l'informatique et télécommunications, les études et recherche qui, certes, manifestent une moindre mobilité, mettent également en avant comme motif de mobilité l'urgence de trouver du travail.

En revanche, les demandeurs d'emploi quittant les domaines de l'hôtellerie, restauration, alimentation, des services aux particuliers et aux collectivités et des industries de process ont une moindre probabilité d'exercer un autre métier à défaut de trouver un emploi dans leur domaine. En l'occurrence, ce qui pousse ces demandeurs d'emploi à se réorienter relève davantage du souhait de quitter des secteurs souvent peu rémunérateurs et/ou présentant des conditions de travail difficiles (horaires décalés, pénibilité...) et de pouvoir exercer un métier qui leur plaît ou du moins présentant des conditions plus favorables (type de contrat, niveau de salaire, horaires).

Parmi les domaines vers lesquels s'orientent de façon privilégiée les demandeurs d'emploi en mobilité, se distinguent les services aux particuliers, l'administration publique et le secteur de la santé et de l'action sociale. Ces secteurs d'accueil particulièrement « prisés » présentent l'intérêt, indépendamment des opportunités de réinsertion qu'ils proposent, de garantir une certaine stabilité dans l'emploi²¹.

LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE

Une des conséquences directes de la crise est la part croissante du chômage de longue durée dans la population des demandeurs d'emploi depuis 2008. Mesuré de façon « classique » comme la part des demandeurs d'emploi inscrits en continu depuis au moins un an en catégories ABC, ce phénomène pèse pour 43,2% de la DEFM fin 2014 alors que cela ne représentait que 31,3% des demandeurs d'emploi fin 2008. Nous verrons plus loin que cette approche mérite d'être nuancée car la définition retenue conduit à intégrer des situations très diverses en termes d'éloignement effectif du marché du travail.

LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE CONCERNE PLUS PARTICULIÈREMENT LES SENIORS, LES MOINS QUALIFIÉS ET LES OUVRIERS

Toujours selon la définition « classique », la progression du chômage de longue durée a été particulièrement forte pour les actifs de 26 à 49 ans alors que les seniors, une fois pris en compte les effets des évolutions réglementaires (dispense de recherche d'emploi et recul de l'âge de la retraite), ont relativement moins souffert de la hausse du chômage de longue durée au-delà de 54 ans.

L'analyse du risque de devenir chômeur de longue durée (inscription durant un an en catégorie A, B ou C) donne un aperçu des difficultés auxquelles les seniors peuvent être confrontés. À l'entrée au

chômage²², certaines caractéristiques individuelles ou liées au passé professionnel influent fortement sur la probabilité (toutes choses égales par ailleurs) pour un nouvel inscrit de devenir demandeur d'emploi de longue durée. Si la situation des jeunes sur le marché du travail s'est nettement dégradée depuis quelques années, leur probabilité de devenir chômeur de longue durée reste toutefois inférieure à celle de leurs aînés. Les demandeurs d'emploi de 50 à 54 ans présentent la plus forte probabilité de devenir demandeur d'emploi de longue durée.

Enfin, le chômage de longue durée atteint davantage les moins qualifiés et en particulier les ouvriers.

Les demandeurs d'emploi de longue durée expriment de nombreuses difficultés, qui souvent se cumulent, compliquant l'action des conseillers de Pôle emploi. En effet, un tiers d'entre eux déclarent cumuler 6 difficultés et plus²³. De plus, la situation de chômage connaît une certaine dépendance à la durée et tend à accentuer les difficultés de réinsertion professionnelle au fil du temps. Cela est dû la fois à des effets négatifs sur la personne (découragement, perte de compétence) et au comportement sélectif des employeurs.

Les demandeurs d'emploi de longue durée expriment également beaucoup d'attentes vis-à-vis de Pôle emploi dans des registres variés, largement axés sur la recherche d'emploi mais portant aussi sur l'écoute de la part du conseiller et sur ce qui est de nature à restaurer la confiance en soi. L'aide portant sur les techniques de recherche d'emploi arrive au premier rang des besoins exprimés (75%). Les observations de terrain montrent qu'ils sont aussi souvent en recherche de solutions d'urgence notamment au plan financier. Cette situation limite les possibilités d'accompagnement et en particulier le recours à des actions longues comme les prestations d'orientation ou les formations qualifiantes.

21. L'enquête sur les mobilités professionnelles de 2013 réalisée par Pôle emploi permet de donner quelques éléments sur la durabilité des emplois retrouvés dans le cadre de la mobilité.

22. Après au moins 6 mois d'absence en continu des listes de Pôle emploi pour ceux qui ont connus des périodes de chômage antérieures.

23. Source enquête Pôle emploi 2012 auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi de longue durée.

MAIS LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE RECOUVRE UNE GRANDE VARIÉTÉ DE SITUATIONS

L'hétérogénéité des populations en situation de chômage de longue durée se manifeste en particulier par de fortes différences en termes de distance à l'emploi. Certains demandeurs d'emploi apparaissent au final assez proches de l'emploi par une pratique régulière d'activités occasionnelles. A l'inverse, d'autres (le plus souvent bénéficiaires de minima sociaux), n'ont eu que peu ou pas d'accès à l'emploi, même de très courte durée, au cours de leur période de chômage (cf. graphique 9).

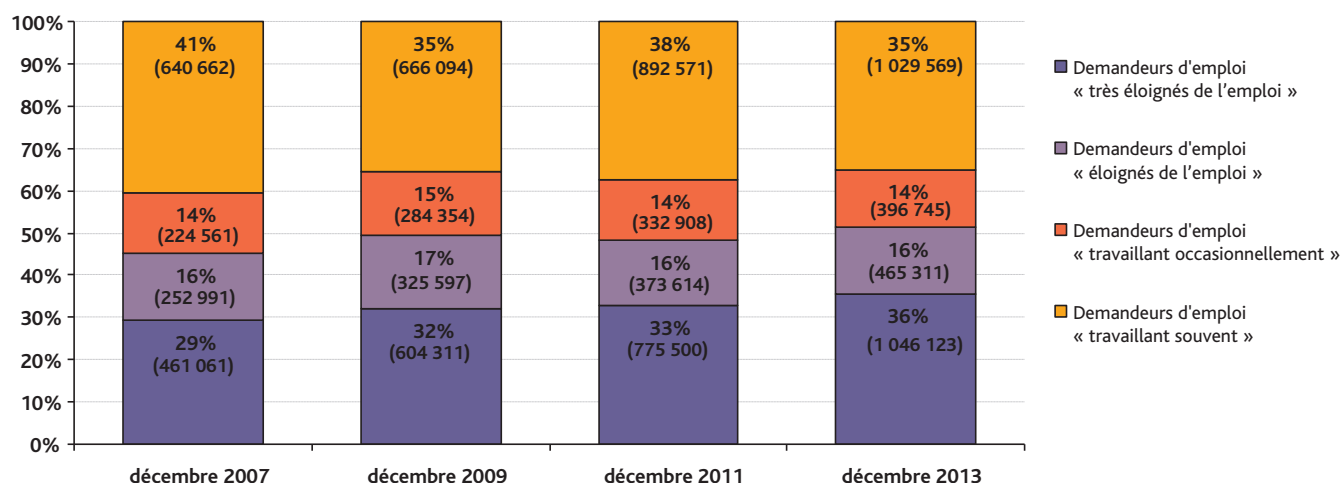
Afin d'identifier les catégories de demandeurs d'emploi les plus éloignées du marché du travail, quatre groupes de demandeurs d'emploi ont été distingués en fonction de l'intensité de leur activité professionnelle, qu'elle prenne la forme d'activités réduites pendant le chômage ou d'allers-retours entre le chômage (au sens de l'inscription sur les listes de Pôle emploi) et l'emploi. Ces quatre groupes sont constitués au 31 décembre de chaque année sur la base de la population des inscrits au moins 12 mois au cours des 24 derniers

mois, sans avoir connu d'interruption d'inscription de plus de 6 mois. L'identification de l'activité professionnelle s'effectue à partir de la catégorie d'inscription comme demandeur d'emploi et son intensité est repérée sur la dernière année écoulée :

- Les demandeurs d'emploi « très éloignés de l'emploi », inscrits 12 mois en continu en catégorie A. Cette catégorie se rapproche de celle décrite par l'indicateur de la convention tripartite 2015-2018 signée par l'État, l'Unédic et Pôle emploi (nombre de demandeurs d'emploi restés douze mois en catégorie A pendant les quinze derniers mois, parmi les demandeurs d'emploi de catégorie ABC). Cet indicateur, comme celui retenu ici, vise à prendre en compte les situations de chômage les plus difficiles, voire de chômage d'exclusion.
- Les demandeurs d'emploi « éloignés de l'emploi », inscrits 9, 10 ou 11 mois en catégorie A.
- Les demandeurs d'emploi « travaillant occasionnellement » inscrits 6, 7 ou 8 mois en catégorie A.
- Les demandeurs d'emploi « travaillant souvent » inscrits moins de 6 mois en catégorie A.

GRAPHIQUE 9

TYPOLOGIE DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE



SOURCE : PÔLE EMPLOI

Depuis la crise de 2008, la part des demandeurs d'emploi « très éloignés de l'emploi » a connu une progression importante tandis que celle des demandeurs d'emploi « travaillant souvent » a diminué. Ces deux populations représentent chacune plus d'un million de personnes à fin 2013. Les groupes intermédiaires « éloignés de l'emploi » ou « travaillant occasionnellement » sont en revanche stables en poids relatif. En volume, ces deux groupes comptent respectivement 465 000 et 400 000 personnes.

Les demandeurs d'emploi « très éloignés de l'emploi » sont majoritairement des hommes et relativement âgés à fin décembre 2013. Les caractéristiques récentes de ce groupe sont les conséquences d'une part de la montée du chômage masculin depuis la crise de 2008 et d'autre part de l'abandon progressif, puis définitif, de la dispense de recherche d'emploi. Ce groupe se compose ainsi de nombreux bénéficiaires de l'ASS (allocation spécifique de solidarité), de licenciés que ce soit pour motif économique ou personnel, ou encore de bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active).

À l'opposé, les demandeurs d'emploi « travaillant souvent », plus jeunes et majoritairement de sexe féminin, sont nombreux à être indemnisés en raison de la régularité de leur activité professionnelle (activités réduites) pendant leur période de chômage. Toutefois ces deux groupes se rapprochent par une forte présence des demandeurs d'emploi inscrits au moins 21 mois au cours des 24 derniers mois parmi eux. Il semble qu'un éloignement prolongé de toute activité professionnelle comme un recours pérenne aux activités réduites ont des effets similaires en termes de persistance de l'inscription sur les listes de Pôle emploi.

Enfin, les deux groupes intermédiaires « éloignés de l'emploi » ou « travaillant occasionnellement », majoritairement composés d'hommes, se singularisent par une part significative de jeunes de moins de 30 ans.

L'INDEMNISATION DU CHÔMAGE

L'Assurance chômage, le régime de solidarité et les minima sociaux (le RSA notamment) contribuent à couvrir au total une très large part des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi²⁴.

UNE RELATIVE STABILITÉ DE LA PART DES DEMANDEURS BÉNÉFICIAIRE D'UN REVENU DE REMPLACEMENT

À l'automne 2014, environ 2,5 millions de chômeurs sont indemnisés au titre de l'Assurance chômage (cf. graphique 10). En intégrant les demandeurs d'emploi ayant des droits ouverts à l'Assurance chômage mais qui ne sont pas momentanément indemnisés (en cas d'activité réduite par exemple), près de six chômeurs sur dix seraient couverts par l'Assurance chômage. Ce taux est stable depuis plusieurs années²⁵. Plus de la moitié des allocataires de l'Assurance chômage sont indemnisés suite à une fin de CDD ou d'une mission d'intérim et dans la plupart de ces cas, la durée d'affiliation est inférieure à 2 ans. Pour les indemnités suite à un licenciement ou une rupture conventionnelle, les durées d'affiliation (et donc d'indemnisation) sont sensiblement plus longues : dans près de huit cas sur dix, elles sont supérieures ou égales à 2 ans.

En moyenne le montant de l'indemnisation perçue par les bénéficiaires de l'Assurance chômage est de 1 159 euros²⁶, soit 72% de leur salaire net de référence.

24. Des travaux sont en cours avec la Dares et l'Unédic pour parvenir à une évaluation précise du taux de couverture des demandeurs d'emploi par les différents revenus de remplacement.

25. Le graphique 11 suggère que la part des demandeurs d'emploi indemnisés tend à se réduire sur la fin de la période. Ceci est notamment dû à la progression des personnes en activité réduite qui, bien qu'étant indemnisables, ne sont pas indemnisées en raison de l'importance des dites activités réduites qu'elles effectuent.

26. Source Pôle emploi Fichier National des Allocataires (FNA) septembre 2014.

La disparité entre les montants d'indemnisation est limitée. La plupart (95%) touche moins de 2 100 euros par mois d'indemnités, et moins de 4% touchent moins de 450 euros.

Par ailleurs, environ 500 000 personnes sont indemnisées au titre du régime de Solidarité.

Dans la majeure partie des cas, il s'agit de personnes ayant épuisé leurs droits à l'Assurance chômage. Le montant de l'allocation est forfaitaire. La durée n'est pas limitée, mais le versement est soumis à condition de ressources.

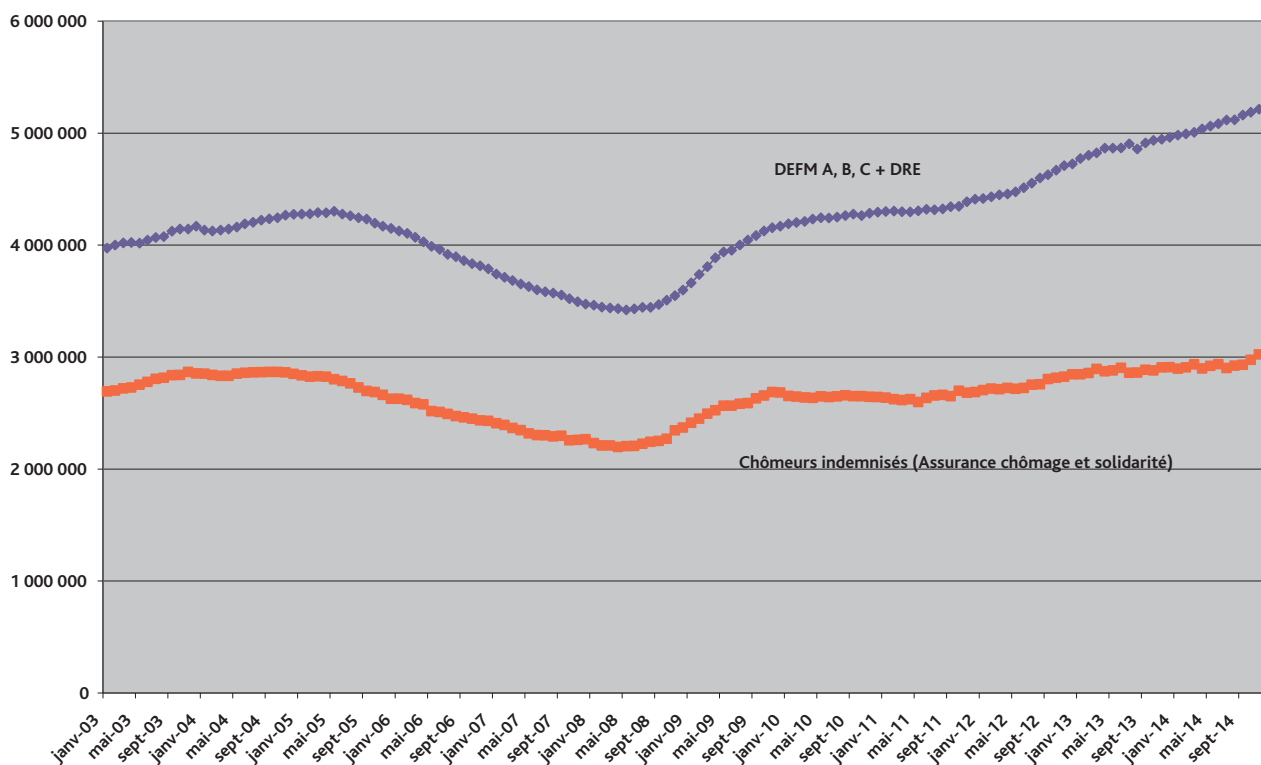
Enfin, on comptait 908 900 demandeurs d'emploi à la fin décembre 2014 ayant un droit payable au RSA, soit 17% de l'ensemble des DEFM A, B et C. Cette part est relativement stable depuis la création de ce dispositif²⁷.

Au total, la part des demandeurs d'emploi ne percevant aucun revenu de remplacement serait de faible importance (entre 10 et 15% de l'ensemble des demandeurs d'emploi).

27. Sauf pendant les tous premiers mois du dispositif.

GRAPHIQUE 10

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ALLOCATAIRES INDEMNISÉS



SOURCE : PÔLE EMPLOI

ENCADRÉ 4

LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE 2014 – ÉLÉMENTS PRINCIPAUX

Elle préserve les fondamentaux de l'Assurance chômage :

Pour bénéficier d'une allocation chômage, la perte d'emploi doit être **involontaire** et il faut avoir notamment contribué à l'Assurance chômage au **moins 4 mois dans les 28 derniers mois ou 36 derniers mois** pour les personnes âgées de 50 ans ou plus.

La durée d'indemnisation dépend de la durée d'activité antérieure, selon le principe « **un jour travaillé ouvre droit à un jour d'indemnisation** ». La durée maximale d'indemnisation demeure à 24 mois pour les moins de 50 ans et à 36 mois pour les 50 ans ou plus. Le montant de l'allocation correspond à une partie de l'ancien salaire. Il est retenu comme modalité de calcul le résultat le plus favorable entre :

40,4% du salaire journalier de référence auquel s'ajoute une partie fixe

Ou

57% du salaire journalier de référence.

Trois mesures sont prises pour simplifier la réglementation et encourager les demandeurs d'emploi à reprendre une activité même de courte durée. Ces mesures sont les suivantes :

Les droits rechargeables. À compter du mois du 1^{er} octobre 2014, toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de ses allocations allonge la durée de ses droits à l'Assurance chômage, si la perte de cet emploi n'est pas volontaire. Une condition cependant est nécessaire : avoir travaillé au moins 150 heures sur l'ensemble de sa période d'indemnisation. Ces 150 heures peuvent être effectuées en plusieurs périodes d'emploi, quelle que soit la durée de ces emplois (y compris des emplois de quelques jours) et le type de contrat de travail (CDI, CDD, intérim).

La suppression des seuils pour le cumul salaire-allocation

Ces trois conditions d'accès au cumul sont désormais supprimées : travailler moins de 110 heures/mois, percevoir un salaire inférieur à 70% du salaire brut antérieur, ne pas dépasser 15 mois de cumul maximum.

Par ailleurs, les règles sont simplifiées : la seule condition pour pouvoir bénéficier du cumul est que le montant du total « salaire + allocations » pour un mois donné ne dépasse pas le montant du salaire initial perdu.

Le renforcement des droits pour les salariés ayant plusieurs emplois.

Avant le 1^{er} octobre 2014, en cas de multiples emplois, la perte d'un emploi dont le salaire était inférieur à 30% du revenu global (tous emplois confondus) ne donnait pas droit à une indemnisation. Cette règle est désormais supprimée. D'autre part, lorsqu'un salarié « multi-employeur » perdait successivement deux emplois, seule la durée du premier emploi était prise en compte, c'est-à-dire que la perte du second emploi augmentait le montant de l'allocation chômage versée, mais pas sa durée. La règle de calcul est modifiée pour intégrer toutes les durées de travail. La durée d'indemnisation par l'Assurance chômage est ainsi prolongée.

De plus, des dispositions ont été prises en mars 2015 afin de corriger un certain nombre de défauts observés dans la mise en œuvre de la convention d'assurance-chômage, en particulier pour l'application des règles portant sur les droits rechargeables. Ainsi, les demandeurs d'emploi indemnisés pourront exercer un droit d'option dès lors qu'ils ont repris quatre mois d'activité et qu'il y a un écart de 30% entre le montant de l'allocation qu'ils perçoivent et celle dont ils pourraient bénéficier. Ce droit d'option, exercé sur demande expresse, concerne l'ensemble des demandeurs d'emploi indemnisés en ARE quel que soit le régime, y compris les intermittents du spectacle.

ENCADRÉ 5

ÉVOLUTIONS ET ENJEUX À L'HORIZON DE LA FIN 2015

La nouvelle convention tripartite 2015-2018 et le plan stratégique « Pôle emploi 2020 » qui s'y rapporte identifient un ensemble d'enjeux convergents avec les constats qui viennent d'être dressés.

Pour l'année 2015, plusieurs priorités d'action sont fixées.

En premier lieu, la diversité des situations vécues par les personnes au chômage implique de poursuivre et de renforcer la personnalisation des modes d'intervention auprès des demandeurs d'emploi. Ceci passe par un investissement accru dans le conseil et l'orientation professionnelle afin de faciliter et sécuriser davantage les parcours vers l'emploi. Le cadre posé par le « conseil en évolution professionnelle » est de nature à répondre à cet enjeu.

L'action à mener implique également une intervention faisant place à une diversification des modalités de contact et d'échange entre les demandeurs d'emploi et leur conseiller référent, en fonction des besoins et des souhaits des personnes : face à face, échanges par Internet ou par téléphone.

Enfin, la mobilisation de la formation, à tous les moments du parcours, avec notamment le souci de prévenir l'entrée dans le chômage de longue durée, fera l'objet d'un investissement particulier, prenant en compte l'introduction en 2015 du « compte personnel de formation » pour tous les actifs.

En deuxième lieu, la montée en puissance du chômage de longue durée et des situations d'éloignement prononcé du marché du travail va susciter un effort important de développement des formes d'accompagnement intensif des demandeurs d'emploi qui en ont besoin. Cela porte à la fois sur les jeunes (dans le cadre notamment du plan français « Garantie européenne pour la jeunesse »), sur les demandeurs d'emploi de longue durée (dans le cadre des engagements pris par le gouvernement en février 2015 pour mieux lutter contre le chômage de longue durée et en cohérence avec les objectifs fixés par la convention tripartite 2015-2018) et plus largement sur l'ensemble des personnes nécessitant un accompagnement renforcé de la part de Pôle emploi. Cela se traduira par un doublement des moyens consacrés à cette modalité d'accompagnement.

En troisième lieu, des expérimentations seront engagées pour améliorer les services rendus aux personnes qui pratiquent les activités réduites, souvent dans un cadre subi, et qui ont besoin d'appui et de conseil adaptés pour s'orienter vers une activité à temps plein ou dans un domaine professionnel mieux adapté à leurs attentes.

En quatrième lieu, Pôle emploi s'attachera à améliorer la qualité du traitement des droits à indemnisation des demandeurs d'emploi, dans le cadre notamment des nouvelles dispositions relatives aux droits rechargeables.

LES EMPLOYEURS : DES INTENTIONS DE RECRUTEMENT QUI PROGRESSENT LÉGÈREMENT ET DES PRATIQUES D'EMBAUCHE EN ÉVOLUTION ?

Au fil des années, les enjeux et pratiques du recrutement évoluent, en raison de la crise et du rationnement de la demande de travail, de la prégnance accentuée des emplois de courte durée mais aussi en fonction de l'instrumentation dont disposent les recruteurs, au travers du développement des *job boards*, des réseaux sociaux professionnels et des outils informatiques de gestion du processus de recrutement. S'il est aujourd'hui difficile de statuer sur la portée réelle de ces évolutions sur le fonctionnement du marché du travail, il est cependant vraisemblable que la démultiplication de la diffusion de l'information sur les offres d'emploi et les candidatures générée par internet n'est pas sans effet sur les modes de recrutement des entreprises. Pour autant, une certaine permanence s'observe dans les constats que l'on peut notamment effectuer sur la variété des canaux de recrutement que les employeurs mobilisent ou l'importance et la nature des difficultés qu'ils rencontrent, dont la majeure partie est d'ordre structurel. De même les dernières années sont marquées par une relative stabilité dans la nature des intentions d'embauche comme dans les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

Ce chapitre abordera successivement :

- Les modes de recrutement dans les entreprises.
- Les intentions d'embauche et leurs évolutions.
- Les difficultés de recrutement rencontrées par les employeurs.

LES MODES DE RECRUTEMENT

Le recrutement est un acte complexe et risqué pour l'employeur. Aussi va-t-il se prémunir au mieux des risques d'erreur en multipliant les informations et ressources permettant de recruter avec davantage de sécurité. Ceci explique à la fois la diversité des ressources mobilisées, la relative stabilité des pratiques et le souci de les enrichir en fonction des innovations permises par les nouvelles technologies.

Les recruteurs distinguent en général quatre grandes étapes lors d'un processus de recrutement, une fois le besoin identifié : la recherche de candidats (ou le sourcing), le traitement et l'analyse des candidatures, la sélection et l'évaluation des candidats et au final l'intégration et, pour les emplois durables, la fidélisation du candidat.

LA DIVERSITÉ DES CANAUX DE RECRUTEMENT

Procédures organisées selon des schémas formels (Presse, internet, Pôle emploi, APEC, missions locales) ou informels (relations personnelles ou professionnelles, candidatures spontanées), la variété dans les processus de recrutement est importante. Le choix de la procédure dépend le plus souvent de la taille ou du secteur de l'entreprise mais peut également varier en fonction du type de contrat proposé et du niveau de qualification recherché.

Plus généralement les procédures de recrutement et les canaux utilisés semblent dépendre en grande partie du système d'emploi développé au sein des différents secteurs d'activité²⁸.

28. Cf Revue de l'IREES n°76

Ainsi, les secteurs manifestant un fort dynamisme en matière d'emploi allié à une rotation importante de la main d'œuvre (comme peut l'être l'hôtellerie-restauration) ne présenteront pas les mêmes pratiques de recrutement que certains secteurs de l'industrie sensiblement moins dynamiques et manifestant d'une grande stabilité de la main d'œuvre.

Parmi les canaux les plus fortement utilisés, se distinguent les modes informels tels que les candidatures spontanées ou les relations professionnelles. Les candidatures spontanées semblent considérées par les employeurs comme un vivier potentiel de candidats dignes d'intérêt et s'imposent comme le canal le plus fréquemment utilisé dans une procédure de recrutement²⁹, qu'il soit le seul mode utilisé ou qu'il soit associé à un autre canal (formel ou non). C'est aussi le canal qui a permis le plus souvent d'approcher le candidat recruté, du moins pour le recrutement des non cadres³⁰. Examiner une candidature spontanée ou faire appel à des personnes ayant déjà travaillé dans l'entreprise suffit le plus souvent à l'entreprise, qui peut se dispenser d'activer d'autres moyens. Cette prépondérance de ce type de prises de contact se manifeste en particulier dans certains secteurs comme celui la grande distribution pour l'embauche de ses employés³¹.

Pour autant l'utilisation de canaux formels n'est pas négligée et le recours à Pôle emploi, à l'APEC ou aux annonces sur internet sont aussi fortement mobilisés. En revanche, cette mobilisation se fait le plus souvent en activant simultanément plusieurs canaux. L'annonce internet est plus souvent utilisée pour le recrutement de CDI et en particulier pour les cadres³². Elle est dans ce cas la plupart du temps combinée avec la sollicitation de l'APEC et des relations professionnelles. Depuis la diffusion d'internet, aux outils et techniques classiques de sourcing (diffusion

d'offres dans la presse, candidatures spontanées par courrier ou désormais par mail, salons de recrutement, sollicitations des intermédiaires du marché du travail) s'ajoutent la mobilisation des sites emplois, la consultation de CVthèques et le recours aux nombreux réseaux sociaux numériques, qu'ils soient professionnels ou non³³.

Cette combinaison de différents canaux de recrutement peut être le résultat d'une procédure normalisée, plutôt en cours dans les entreprises de taille importante, mais peut également découler de certaines difficultés de recrutement. En l'absence d'une mobilisation suffisante des canaux de proximité, l'établissement active tous les moyens à sa disposition pour trouver les candidats adéquats.

LE DÉVELOPPEMENT RÉCENT DES OUTILS ET SUPPORTS INFORMATISÉS

La diffusion des outils informatiques dans la fonction recrutement au sein des grandes entreprises, en induisant standardisation et normalisation dans les pratiques de recrutement pourrait produire des effets sensibles sur le mode de sélection des candidats : renforcement de certains critères formels (comme le diplôme) et du rôle des services de gestion des ressources humaines. Ainsi les progiciels de recrutement, à l'origine conçus pour diffuser des offres sur le web et traiter les candidatures électroniques, interfèrent désormais dans la sphère organisationnelle de l'entreprise³⁴.

Les sites d'emploi semblent désormais occuper une place importante dans les stratégies de recherche de candidats. Ils permettent en effet de diffuser rapidement les offres d'emploi à un public large. La multiplicité des positionnements des sites d'emploi permet également aux recruteurs de cibler le ou les sites répondant le plus à leurs besoins de recrutement. Ce constat semble se vérifier en particulier pour le recrutement des cadres³⁵.

29. Source : enquête OFER de la DARES : pour des recrutements de non cadres, les candidatures spontanées sont utilisées dans 60% des cas pour le recrutement d'un CDI et dans 66% des cas dans le cadre d'un CDD.

30. Source : enquête OFER, 30% des recrutements aboutis en CDD et 21% en CDI

31. Cf Enquête emploi 2011 (De Larquier, Rieucan)

32. Cf enquête Dares OFER : dans 56% des procédures de recrutement en CDI de cadres, une annonce internet a été mobilisée.

33. Rapport du COE Mars 2015 – L'impact d'internet sur le fonctionnement du marché du travail

34. CEE Yannick Fondeur et France Lhermitte Avril 2013

35. APEC, enquête « sourcing » cadres édition 2014.

Ces outils aussi s'intègrent le plus souvent dans des stratégies de recrutement multicanales, le nombre de canaux mobilisés augmentant en général avec la taille de l'établissement, le niveau de qualification, voire la difficulté du recrutement.

Par ailleurs, certaines entreprises, en particulier parmi les plus grandes, se dotent d'un véritable « espace carrière », dont le contenu tend avec le temps à s'enrichir, allant jusqu'à mettre à la disposition des candidats éventuels des conseils en matière de rédaction de CV ou de conduite d'entretiens.

A cela s'ajoute le développement des réseaux sociaux susceptible de modifier en partie l'organisation des canaux informels dans la transmission et la recherche de candidatures, du moins pour certains types d'emplois. Il semblerait toutefois que les réseaux sociaux ne soient mobilisés que de façon secondaire par les recruteurs.

En effet, l'utilisation de ces outils à fin de sourcing réclame du temps, sans garantie de succès. Ils constitueraient plutôt des outils de « chasse » de profils difficiles à trouver, complémentaires aux autres outils en ligne.

Cependant il n'est pas certain que la plus grande diversité des moyens de diffusion des offres et des candidatures modifie en profondeur les procédures de recrutement. En effet, certains canaux, fortement utilisés dans les procédures ne sont pas toujours ceux qui ont permis le plus souvent d'aboutir à un recrutement.

LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Celles-ci, telles que mesurées au travers de l'enquête BMO (Besoins en main d'œuvre)³⁶ informent sur les anticipations des employeurs au fil des ans et témoignent d'une relative permanence dans la nature de leurs attentes.

UNE HAUSSE DE LA PROPENSION À RECRUTER ET DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT

La proportion d'établissements envisageant au moins un recrutement progresse légèrement en 2015 par rapport à 2014 : de 19,5% elle passe à 20,7%. Cette hausse concerne l'ensemble des tailles d'établissements, à l'exception de ceux ayant zéro salarié.

Cela s'accompagne d'une progression du nombre de projets de recrutement de +2,3% en 2015 par rapport à l'année précédente (soit au total 1 739 277 intentions de recrutement). Ce phénomène est particulièrement marqué dans les établissements de plus de 200 salariés (+13,9%) et concerne notamment les activités de service, qui pèsent pour 64% des projets de recrutement et connaissent une croissance de +3,4%.

DES INTENTIONS D'EMBAUCHE CONTRASTÉES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

En 2015, selon l'enquête BMO, avec 14% des intentions d'embauche, l'hôtellerie-restauration constitue toujours le premier pôle de recrutement national, talonnée par les services aux entreprises (en particulier, les services scientifiques, techniques et les services administratifs et de soutien soit 13%) et la santé-action sociale (11,4%). Le secteur des services concentre, à lui seul, 64,4% des projets de recrutement. Le commerce voit ses perspectives d'embauche progresser et représente 12% des projets en 2014.

En lien avec la poursuite du phénomène de désindustrialisation de l'économie française³⁷, on constate au fil du temps un net recul des intentions d'embauche dans le secteur industriel au profit d'une forte progression de la part des services et du commerce de détail. Parmi les activités industrielles, malgré la baisse tendancielle des intentions d'embauche, la filière de la chimie-pharmacie, la fabrication de matériels électriques, électroniques et

36. L'enquête annuelle réalisée par Pôle emploi depuis 2002 sur les Besoins en Main-d'œuvre permet de mesurer et d'analyser les intentions d'embauches déclarées par les employeurs pour l'année à venir. Elle offre un diagnostic détaillé des métiers qui recrutent et ceux pour lesquels des difficultés de recrutement sont rencontrées par les employeurs. Cette enquête a été enrichie d'un volet complémentaire où les motifs de recrutement (ou non) et la nature des difficultés rencontrés par les employeurs sont analysés ainsi que les perspectives envisagées en termes d'activité dans les années à venir.

37. Fin 2013, près des trois quart (74,1%) des personnes salariées travaillent dans le tertiaire et seulement 17,7% dans l'industrie (Cf. <http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/donnees-statistiques/bases-de-donnees/les-denombrements-annuels.html>).

mécaniques et les matériels de transports sont les plus enclins à embaucher. Toutefois, l'industrie manufacturière ou l'industrie agroalimentaire restent des secteurs recruteurs, notamment vis-à-vis des profils de technico-commerciaux et commerciaux ou des ouvriers de la mécanique, du travail des métaux (chaudronniers, tôliers) ou encore des postes liés au fonctionnement de l'entreprise (administration, etc.). La forte progression du poids des services dans les besoins en main d'œuvre s'explique, au-delà de la tertiarisation de l'économie, par les rotations des personnels et la part croissante des saisonniers. En particulier, le tourisme où les métiers recherchés concernent à la fois des postes peu qualifiés d'agents d'entretien, d'animateurs socioculturels et des profils très qualifiés (ingénieurs, cadres informatiques...) se caractérise par de fortes saisonnalités. La construction, secteur où les intentions d'embauches étaient élevées malgré la forte baisse amorcée en 2009, voit ses perspectives d'embauche diminuer en 2015.

AU FIL DES ANS, LES MÊMES MÉTIERS SONT LES PLUS RECHERCHÉS

En 2015, comme les années précédentes, les métiers les plus recherchés (cf. tableau 2) sont pour la plupart de faible niveau de qualification et concernent les services : apprentis de cuisine, serveurs, animateurs socioculturels, aides à domicile, aides-soignants... Ce résultat illustre bien le poids structurellement élevé des activités touristiques ainsi que les services à la personne dans le tissu économique français. Des volumes importants de projets de recrutement sont générés par le secteur des services aux entreprises (agents d'entretien), l'industrie (ouvriers non qualifiés) et le commerce (vendeurs, employés de libre-service). Des métiers plus qualifiés comme des ingénieurs, des cadres études & R&D informatique, des responsables informatiques ou encore des attachés commerciaux sont aussi particulièrement recherchés.

TABLEAU 2

LES 15 MÉTIERS NON SAISONNIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2015

Intitulé métier	Ensemble des projets de recrutement
Agents d'entretien locaux	57 023
Aides à domicile et aides ménagères	39 782
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	39 521
Aides-soignants	31 670
Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques	25 487
Attachés commerciaux	25 296
Artistes	23 444
Secrétaires bureautiques et assimilés	23 343
Professionnels de l'animation socioculturelle	22 452
Serveurs de cafés, de restaurants	20 307
Employés de libre-service	19 605
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	19 152
Agents administratifs divers	18 509
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	17 808
Conducteurs et livreurs sur courte distance	15 743
Ensemble des projets de recrutement non saisonniers	1 055 859

SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2015

UN PEU PLUS DE LA MOITIÉ DES INTENTIONS D'EMBAUCHE PORTE SUR DES EMPLOIS DURABLES

L'enquête BMO met en lumière une stabilité des projets saisonniers ces dernières années, tout en montrant qu'un peu plus de la moitié des recrutements envisagés sont des emplois durables (CDI ou CDD de 6 mois ou plus). Les contrats saisonniers représentent un peu plus de 39% en 2015 et se concentrent principalement dans le secteur agricole (métiers également très recherchés comme viticulteurs, arboriculteurs) ou encore dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et celui de l'animation socioculturelle.

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

La même enquête BMO informe sur les difficultés de recrutement anticipées par les employeurs mais d'autres enquêtes permettent de caractériser les difficultés réelles rencontrées par les recruteurs et mettent notamment en évidence l'importance que revêtent à leurs yeux le manque de candidats et l'inadéquation de leurs compétences.

UNE BAISSÉ LÉGÈRE DES PROJETS D'EMBAUCHE JUGÉS DIFFICILES

L'accroissement du nombre de chômeurs réduit de façon inégale les tensions sur le marché du travail. Malgré une tendance globale à la baisse des projets d'embauche considérés comme difficiles par les employeurs (un peu plus de 50% des projets sont jugés difficiles en 2008 contre 33% en 2015), cette part reste structurellement élevée dans certains secteurs d'activité, comme la construction où les difficultés perdurent depuis dix ans. Si la part des établissements déclarant avoir des difficultés de recrutement est en diminution en 2015, près de 40% des recruteurs potentiels indiquent avoir au moins un projet difficile, même si cette part diminue avec la taille des établissements.

En effet, les difficultés se concentrent plutôt dans les petites et moyennes structures comme dans le secteur du commerce-réparation automobile ou encore la construction.

LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT SE DISTINGUENT SELON LA NATURE DU MÉTIER ET L'INTENSITÉ DU RECOURS AU TRAVAIL SAISONNIER

L'analyse détaillée des 15 métiers les plus recherchés met en évidence quatre ensembles distincts selon le degré des difficultés annoncées par les employeurs et la nature durable ou non des postes à pourvoir (cf. graphique 11).

Il est possible de distinguer les métiers où les postes à pourvoir sont très largement saisonniers et les embauches difficiles comme pour les métiers de la restauration (cuisiniers, serveurs de café, cf. le 4^{ème} quadrant).

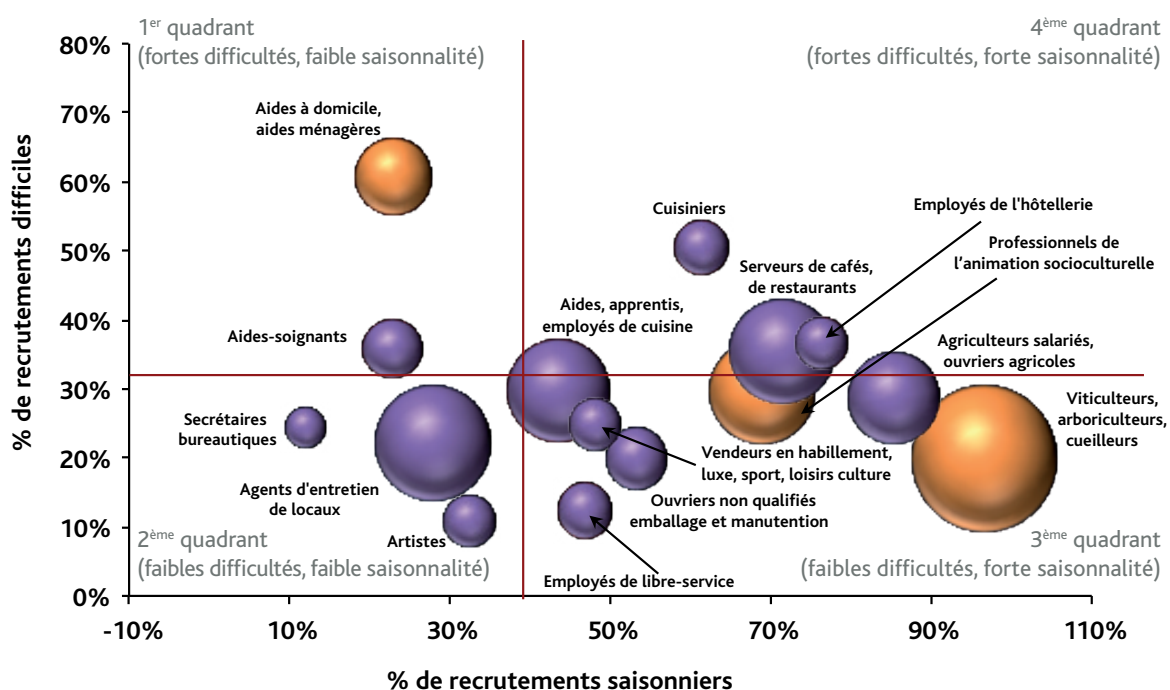
Cependant, le caractère saisonnier ne préjuge pas des difficultés de recrutement. En effet, pour certains métiers marqués par la saisonnalité, les employeurs indiquent rencontrer de faibles difficultés de recrutement. C'est le cas de certains métiers agricoles (comme les viticulteurs et les agriculteurs salariés) ou encore des employés de l'hôtellerie, des apprentis de cuisine et des animateurs socioculturels (cf. 3^{ème} quadrant).

Concernant des postes à caractère plus permanent, certains métiers comme le secrétariat-bureautique ou les agents d'entretien ne présentent pas de difficultés de recrutement particulières (cf. 2^{ème} quadrant).

En revanche, des profils peu qualifiés des services à la personne (aides à domicile, employés de maison) et du secteur médical (aides-soignants) sont jugés par les employeurs comme particulièrement difficiles à pourvoir (1^{er} quadrant).

GRAPHIQUE 11

LES QUATRE GROUPES DISTINCTS POUR LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre de projets de recrutement. En bleu sont représentés les métiers dont le nombre de projets est en croissance par rapport à 2013, en rouge ceux à la baisse.
SOURCE : ENQUÊTE BMO

LES DIFFICULTÉS ATTACHÉES AUX RECRUTEMENTS EFFECTUÉS PORTENT SOUVENT SUR LE MANQUE DE CANDIDATS ET L'INADÉQUATION DE LEURS COMPÉTENCES

La part relative de projets difficiles mesurée au travers de l'enquête BMO est sans doute quelque peu surestimée dans la mesure où les employeurs tendent souvent à amplifier l'importance des difficultés qu'ils vont rencontrer (en comparaison des conditions dans lesquelles se déroulent les recrutements effectifs). Cependant d'autres enquêtes restituent des résultats convergents³⁸, qui traduisent une réelle importance des difficultés rencontrées par les entreprises.

Parmi les difficultés énoncées, les problématiques de pénurie de main d'œuvre ou d'inadéquation de compétences disponibles se placent largement en tête. Il faut sans doute examiner ce type de résultats avec prudence, la confusion se faisant aisément entre ce qui relève de la complexité

normale d'un processus de sélection de candidats et ce qui tient à une réelle pénurie de compétences. Les recruteurs semblent cependant conscients que la nature même du poste proposé peut conduire à des difficultés de recrutement. Certains métiers recherchés nécessitent des compétences spécifiques et techniques pointues et dans ce cas se superposent aux difficultés liées aux candidatures (pénurie de candidats, manque d'expérience ou de formation). Par ailleurs, le déficit d'image du secteur et/ou du métier peut être un frein important à l'embauche comme dans le secteur des industries agroalimentaires où les bouchers, les charcutiers et les boulangers font partie des profils pour lesquels des tensions persistent depuis dix ans.

Dans l'ensemble, les difficultés se focalisent principalement sur les compétences et/ou l'expérience, sans pour autant évacuer l'insuffisance de formation ou de diplôme ou le manque de motivation des candidats.

38. Une enquête a été menée à l'initiative de Pôle emploi au cours de l'été 2013 auprès d'un échantillon d'entreprises, a priori plus particulièrement concernées par les difficultés dans le processus de recrutement. Il s'agit en effet d'établissements ayant déposé une offre d'emploi, qui a été soit annulée, soit satisfaite dans un délai supérieur à 2 mois

LES DIFFICULTÉS SONT PLUS FRÉQUENTES DANS LES SECTEURS DE LA CONSTRUCTION, DE L'INDUSTRIE, DU COMMERCE ET DE LA RESTAURATION

L'importance des difficultés varie sensiblement selon le secteur d'activité de l'établissement. Les difficultés semblent plus nombreuses dans les secteurs de la construction, de l'industrie, du commerce et de la restauration, secteurs qui présentent également des taux plus élevés d'abandon de recrutement. Parmi les services, l'intérim occupe une place à part : fournissant de la main-d'œuvre à des tiers et disposant de leurs propres canaux de recrutement, les établissements de ce secteur déposent souvent à Pôle emploi des offres qu'ils ont du mal à pourvoir et donc par nature difficiles à satisfaire. Le fait que ces emplois doivent en général être pourvus rapidement et qu'ils soient fréquemment de courte durée peut aussi contribuer au fort taux d'abandon observé. A l'inverse le secteur de l'administration et de l'enseignement ainsi que ceux de la santé et de l'action sociale manifestent moins souvent de difficultés.

LES DIFFICULTÉS SONT PLUS FORTES POUR RECRUTER EN CDI OU POURVOIR UN EMPLOI QUALIFIÉ

La recherche de candidats, dans le cadre d'un recrutement en CDI est souvent perçue comme sensiblement plus problématique que dans le cas d'un recrutement sur des contrats de courte durée. Dans les cas d'une création de poste ou d'un remplacement d'un salarié suite à un départ définitif, les employeurs s'attendent à rencontrer d'importantes difficultés. Un grand nombre d'établissements dans l'industrie (où des profils qualifiés sont recherchés par exemple dans le secteur de la métallurgie) et de la construction (où de nombreux postes d'ouvriers spécialisés sont recherchés) anticipent de fortes difficultés. Mais ce n'est sans doute pas tant la nature du contrat lui-même qu'un renforcement des attentes qui sous-tendent un engagement pérenne (comme dans le cadre d'un CDI) qui tend à accroître les difficultés.

De même, le niveau de qualification du poste proposé influe sur le degré d'exigence du recruteur et par conséquent sur l'ampleur et la nature des difficultés rencontrées. Ainsi, le recrutement d'un ouvrier ou d'un employé non qualifié semble présenter moins de difficultés que celui d'un ouvrier ou employé qualifié. Dans le processus de recrutement de cadres, les employeurs sont plus nombreux à invoquer à la fois des difficultés liées aux candidatures et des difficultés liées à la nature du poste lui-même.

LES PETITES ET TRÈS PETITES ENTREPRISES SONT PLUS SOUVENT AFFECTÉES PAR LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Les établissements de petite taille cumulent à la fois un manque de disponibilité et parfois un manque de savoir-faire pour mener à bien leur projet de recrutement. Recherche de profils spécifiques, pas toujours disponibles rapidement sur le marché, mauvaise maîtrise des démarches administratives, sont autant d'éléments susceptibles d'allonger le processus de sélection des candidats, voire de le mettre en échec. Ces difficultés se traduisent parfois par des abandons de recrutement. Si l'échec du processus de recrutement apparaît en général assez peu fréquent, il est cependant un peu plus courant pour les petits établissements.

L'appui aux petites entreprises pour le recrutement paraît donc opportun, mais n'est pas toujours facile à mettre en œuvre. En effet, si les employeurs tendent à confier plus souvent leur recrutement à Pôle emploi lorsqu'ils anticipent des difficultés, la confiance accordée aux conseillers de Pôle emploi par les petits établissements semble plus réduite³⁹. Une enquête spécifique menée par Pôle emploi auprès des petites entreprises nuance ce constat de défiance. Celle-ci ne se manifesterait que pour les petits établissements ne connaissant pas les services de Pôle emploi et n'ayant aucun contact avec l'opérateur. Pour les établissements « approchés » par un conseiller avec qui une relation durable a pu s'établir, l'image de Pôle emploi devient alors largement meilleure.

39. Source enquête BMO Cf. Repères et Analyses n°54, Pôle emploi

AU FINAL L'ABANDON DES RECRUTEMENTS RESTE UN PHÉNOMÈNE LIMITÉ

Les difficultés n'impliquent que très occasionnellement l'abandon du recrutement. Ainsi, une enquête menée par Pôle emploi en 2013 auprès d'un échantillon d'entreprises témoigne de la part modeste des abandons. Globalement, les annulations effectives du processus de recrutement par l'employeur ne représentent que 3,4% des offres collectées par Pôle emploi. En effet, près des deux tiers de ces offres annulées dans le système d'information opérationnel de Pôle emploi ont été finalement pourvues, le plus souvent en externe mais dans un délai plus long. Dans un cas sur cinq, l'employeur déclare avoir abandonné le projet de recrutement et dans 17% des cas, poursuivre ses recherches.

De plus, l'abandon du recrutement n'implique pas forcément des difficultés dans le recrutement. En effet, seuls 38 % des établissements donnent comme motif d'abandon la nature des candidatures. Au total sur l'ensemble des offres annulées, moins de 8% ont été abandonnées faute de candidat et sur l'ensemble des offres satisfaites ou annulées, la part des abandons faute de candidat s'établirait à 1,3%.

DES RÉPONSES VARIÉES POUR RÉSOUDRE LES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

Pour pallier ces difficultés, la formation est très souvent citée par les employeurs comme la solution incontournable. Différer l'embauche, recourir à l'intérim, sous-traiter une partie de l'activité ou faire venir des candidats de l'étranger sont également envisagés. Enfin, la révision à la baisse des exigences de l'employeur est également négociable : le recrutement d'un candidat moins expérimenté et/ou d'un candidat avec un niveau de compétences inférieur à celui défini au départ sont les voies de recours fréquemment utilisées.

Les employeurs confirment leur souhait de recourir à Pôle emploi pour les aider dans leurs recrutements en particulier pour ceux qu'ils jugent difficiles⁴⁰. Les entreprises des services aux particuliers soulignent leur intention de faire appel aux services de Pôle emploi, qu'il s'agisse d'un projet de recrutement durable ou non. Les employeurs voient au moins trois avantages essentiels à utiliser les services de Pôle emploi pour les aider dans leurs recrutements : le grand nombre de candidatures accessibles, la gratuité des services et la bonne compréhension de leurs besoins par Pôle emploi. La plupart d'entre eux souligne aussi la rapidité de la démarche, la qualité de sélection des candidats et la possibilité de bénéficier d'aide à l'embauche.

40. Source enquête BMO

ENCADRÉ 6

ÉVOLUTIONS ET ENJEUX À L'HORIZON DE LA FIN 2015

Dans le contexte à venir, l'impératif est de soutenir les intentions et processus de recrutement dont on constate qu'ils se heurtent à des difficultés principalement structurelles. Ce soutien est non seulement en mesure d'assurer l'aboutissement des intentions de recrutement mais aussi de révéler une demande travail latente chez des employeurs qui ne s'exprime pas en raison d'une anticipation de difficultés jugées a priori comme trop complexes à surmonter.

Les priorités fixées par le plan stratégique « Pôle emploi 2020 », en application de la convention tripartite 2015-2018, soulignent plusieurs axes de progrès à mettre en œuvre dès 2015 :

- L'amélioration de la transparence du marché du travail est de nature à répondre à une partie des besoins des employeurs, en quête de candidats rapidement identifiables. La poursuite du développement des partenariats avec les job boards permet d'élargir l'accès aux offres d'emploi et d'accroître la fluidité du marché du travail (programme d'« agrégation des offres d'emploi »). L'enrichissement des services web en direction des recruteurs comme des candidats sur le site de Pôle emploi contribue à ce même objectif
- La mise en place dès le premier semestre 2015 d'équipes de conseillers « à dominante entreprise » dans chaque agence de Pôle emploi doit contribuer à resserrer les liens avec les employeurs, à développer un climat de coopération et de confiance, qui facilitera à la fois la satisfaction de leurs besoins et le placement des demandeurs d'emploi « en portefeuille ».

- De même si la crise a atténué les difficultés de recrutement, elles demeurent sensibles et mettent en évidence des facteurs structurels auxquels il faut apporter des réponses. Cela implique d'agir sur la relation entre l'offre et la demande d'emploi : préciser les besoins de recrutement, ajuster les exigences des employeurs à la réalité du marché du travail, former les candidats aux compétences attendues, modifier les représentations erronées sur les métiers (notamment industriels et/ou manuels), mais aussi peser dans le sens d'une amélioration des conditions d'emploi et de travail. Les différents outils de la formation seront à mobiliser : formations associées à un recrutement (préparation opérationnelle à l'emploi ou préalable au recrutement), actions collectives ou individualisées, accompagnement de la mise en place du « compte personnel de formation ».

- Outre la pleine mobilisation de l'offre de service aux employeurs, il importe d'étendre les actions de prospection auprès des employeurs, en cohérence avec les premiers résultats de l'évaluation qui s'y attache. Cela permettra de mieux anticiper et révéler les besoins de recrutement dans les entreprises et de développer les démarches de promotion des profils de demandeurs d'emploi. L'accent doit être mis sur le tissu des petites et très petites entreprises où les ressources et compétences en matière de recrutement sont les plus faibles.

- L'accent doit aussi être mis sur les recrutements portant sur les emplois durables. C'est en effet là que les difficultés rencontrées comme les enjeux pour l'entreprise (et les candidats) sont les plus forts.

DISPARITÉS RÉGIONALES ET LOCALES DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE

Au-delà des constats et perspectives que livrent les chapitres précédents, il est impératif d'identifier la variété des situations et des enjeux qui se font jour dans les régions et territoires. La situation nationale agrège 26 situations régionales différentes en termes de difficultés comme d'atouts vis-à-vis de l'emploi et du dynamisme économique. Cela va de pair avec une intensité du chômage assez variable. Mais les disparités et écarts sont encore plus prononcés lorsque l'on observe les situations au niveau infra-régional.

La prise en compte de ces disparités régionales comme territoriales est indispensable car, pour une large part, c'est à cet échelon que les besoins s'expriment et que les politiques publiques d'emploi doivent agir.

DES ÉVOLUTIONS ÉCONOMIQUES ET D'EMPLOI DIFFÉRENCIÉES SELON LES RÉGIONS ET LES TERRITOIRES

Conséquence de la crise, les écarts de croissance entre régions semblent s'être amplifiés entre 2008 et 2011⁴¹.

Déjà plus dynamiques avant 2008, l'Île-de-France et Rhône-Alpes ont redémarré plus fortement. La façade atlantique (Pays de la Loire, Aquitaine, Poitou-Charentes) présente une dynamique propre, notamment démographique, particulièrement favorable, qui lui a permis de retrouver plus rapidement le niveau de PIB antérieur à la crise. À l'opposé, le quart nord-est (Alsace, Bourgogne, Champagne-Ardenne, Franche-Comté, Lorraine, Picardie) et le centre du pays (Auvergne, Centre, Limousin) ont progressé plus lentement jusqu'en

2007 et ne retrouvent pas leur niveau d'avant la crise en 2011. Certaines régions (Languedoc-Roussillon, Midi-Pyrénées, Bretagne, Basse Normandie, Haute Normandie, Nord-Pas-de-Calais et Provence-Alpes-Côte-d'Azur) ne sortent de récession qu'en 2011. La Corse est la seule région métropolitaine dont la croissance est toujours restée positive. Enfin, dans les départements d'outre-mer, la récession de 2008-2009 a été forte mais le redémarrage l'est tout autant.

En parallèle, entre 1982 et 2011, le nombre total d'emplois a augmenté de plus de 20 % en France métropolitaine, plus rapidement que la population (+ 16 % sur la même période).

Mais les évolutions sont contrastées selon les zones d'emploi⁴² : dans environ un quart d'entre elles l'emploi a diminué, tandis que dans un autre quart, il a progressé d'au moins 30 %⁴³.

Les territoires qui perdent des emplois sont situés essentiellement dans les régions où les activités industrielles et agricoles étaient encore très présentes. C'est le cas en particulier dans les territoires du Nord et de l'Est (Champagne-Ardenne, Lorraine, Franche-Comté et Nord-Pas-de-Calais) et dans le Massif Central (Auvergne, Limousin).

À l'inverse, les territoires où le nombre d'emplois progresse fortement sont, pour la plupart, au sud-est (Languedoc-Roussillon, Provence-Alpes-Côte-D'azur, Rhône-Alpes), à l'ouest (Aquitaine, Pays de la Loire) et en Ile-de France. C'est en Guyane et à La Réunion que les activités productives progressent le plus, ce qui permet à ces deux régions d'afficher des évolutions de l'emploi total beaucoup plus élevées qu'en Guadeloupe ou en Martinique.

41. Insee Première N°= 1501, juin 2014

42. Les zones d'emploi sont définies par l'Insee comme des espaces géographiques à l'intérieur desquels la plupart des actifs résident et travaillent et dans lesquels les établissements peuvent trouver l'essentiel de la main d'œuvre nécessaire pour occuper les emplois offerts.

43. Insee Première n°1538, février 2015.

LES RÉGIONS SONT INÉGALEMENT AFFECTÉES PAR LE CHÔMAGE

Les régions s'ordonnent de manière relativement contrastée par rapport à divers indicateurs et notamment le taux de chômage régional. Sur cette échelle, un écart de presque un à deux s'établit entre l'Auvergne et le Languedoc Roussillon.

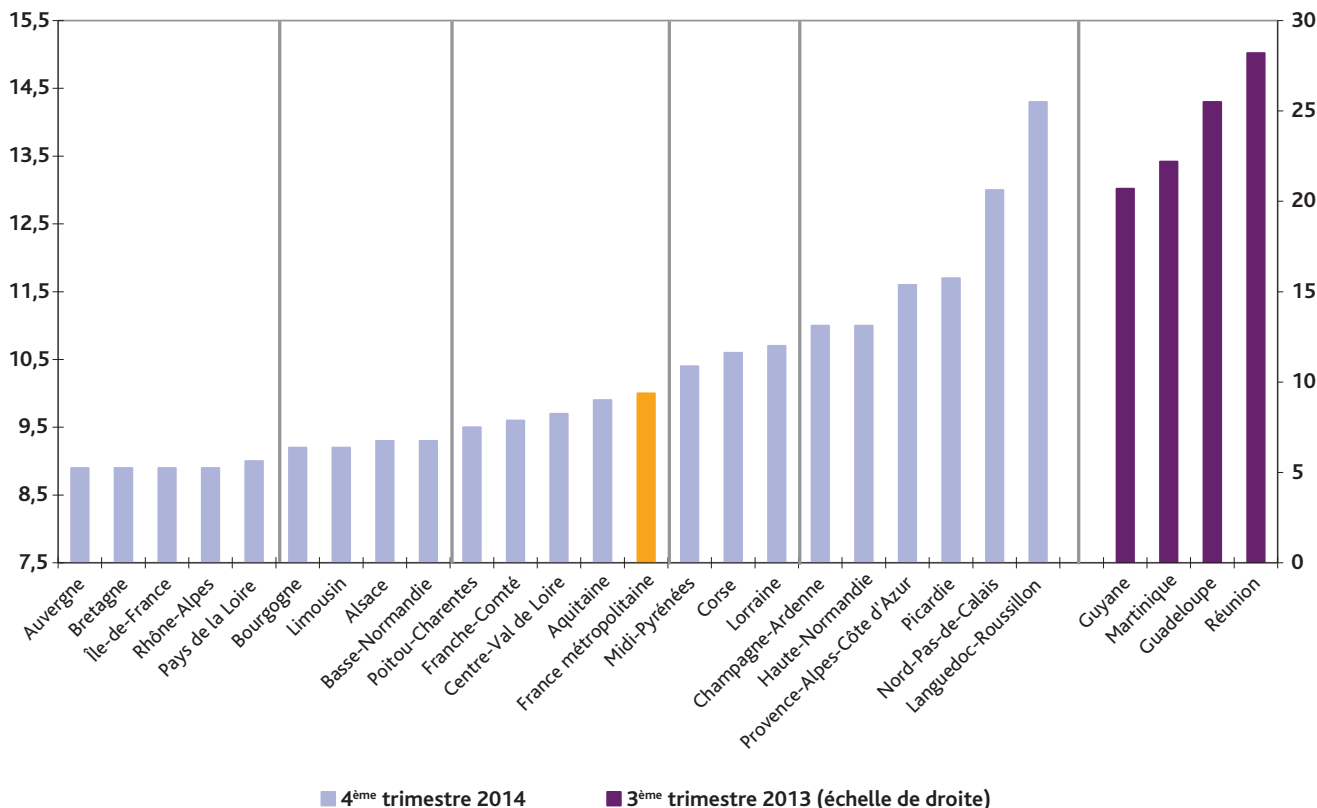
En observant le taux de chômage régional au 4^e trimestre 2014 (graphique 12), il apparaît que les régions ne sont pas toutes confrontées aux mêmes difficultés. Six groupes de régions sont identifiés en fonction de la proximité ou de l'éloignement du taux de chômage régional vis-à-vis de la moyenne nationale :

- En Auvergne, Bretagne, Ile-de-France, Rhône-Alpes et Pays-de-la-Loire, le taux de chômage est sensiblement inférieur à la moyenne métropolitaine de 10,0% (autour de 1 point).

- En Bourgogne, Limousin, Alsace et Basse-Normandie, le taux de chômage est légèrement inférieur à la moyenne nationale (entre 0,6 et 0,9 point).
- Les régions Poitou-Charentes, Franche-Comté, Centre-Val de Loire et Aquitaine ont un taux de chômage proche de la moyenne nationale tout en lui restant inférieur (entre 0,1 et 0,5 point).
- Les régions Midi-Pyrénées, Corse et Lorraine ont un taux de chômage proche de la moyenne nationale tout en lui restant supérieur (entre 0,1 et 0,9 point).
- En Champagne-Ardenne, Haute-Normandie, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Picardie, Nord-Pas-de-Calais et Languedoc-Roussillon le taux de chômage est sensiblement plus élevé que la moyenne nationale (supérieur à 1 point).
- Les départements d'outre-mer se caractérisent par un taux de chômage très élevé, bien au-dessus des niveaux observés en métropole.

GRAPHIQUE 12

TAUX DE CHÔMAGE LOCALISÉ



SOURCE : INSEE

LES ÉVOLUTIONS DU CHÔMAGE SONT DIFFÉRENTES D'UN GROUPE DE RÉGIONS À L'AUTRE

Même si le taux de chômage est comparable au sein d'un groupe de régions, les évolutions qui s'y attachent sur 2013 et 2014 sont diverses.

Comme l'indique le **tableau 3**, la majorité des régions connaissent une hausse de leur taux de chômage plus rapide qu'en moyenne nationale. Ce constat est commun aux cinq groupes de régions distinguées selon le niveau de chômage fin 2014.

Là où le taux de chômage est sensiblement inférieur à la moyenne nationale, un contraste apparaît entre l'Île de France dont le taux de chômage entre le 4^{ème} trimestre 2013 et le 4^{ème} trimestre 2014 ne progresse que faiblement et les quatre autres régions (Auvergne, Rhône-Alpes, Bretagne et Pays de la Loire) qui subissent à l'inverse une dégradation plus marquée qu'en moyenne nationale.

Dans toutes les régions où le taux de chômage est légèrement inférieur à la moyenne nationale (Basse-Normandie, Bourgogne, Limousin et Alsace), la hausse du chômage est plus marquée qu'en moyenne métropolitaine.

Parmi les régions où le taux de chômage est proche de la moyenne nationale tout en lui restant inférieur,

seule l'Aquitaine connaît une évolution identique à celle observée en métropole. Les trois autres régions enregistrent une évolution plus forte du taux de chômage qu'en moyenne métropolitaine (Poitou-Charentes, Franche-Comté et Centre-Val de Loire).

Parmi les régions où le taux de chômage est légèrement supérieur à la moyenne nationale, la situation observée en Lorraine évolue moins rapidement qu'en moyenne métropolitaine alors que celle des deux autres régions (Midi-Pyrénées et Corse) se dégrade de façon plus marquée.

Les situations sont également contrastées dans les régions où le taux de chômage est sensiblement plus élevé que la moyenne nationale. Si la Haute-Normandie, la Picardie et le Nord-Pas-de-Calais connaissent une évolution du chômage moins rapide qu'en moyenne métropolitaine, ce n'est pas le cas des autres régions (Champagne-Ardenne, Provence Alpes Côte d'Azur et Languedoc-Roussillon) qui voient leur situation se détériorer de façon plus forte.

Quant aux départements d'outre-mer, les taux de chômage y restent continument très élevés. La Réunion se distingue avec un taux de chômage continument supérieur à la moyenne observée dans les territoires ultramarins, à l'inverse de la Martinique et de la Guyane, sensiblement en dessous de cette moyenne, alors que la Guadeloupe en est relativement proche.

TABLEAU 3

NIVEAU ET ÉVOLUTION DES TAUX DE CHÔMAGE RÉGIONAUX

		Par rapport à la moyenne nationale, régions où le taux de chômage est :				
		Sensiblement inférieur	Légèrement inférieur	Proche	Légèrement supérieur	Sensiblement plus élevé
Accroissement du chômage par rapport à la moyenne métropolitaine	Plus rapide	Auvergne, Rhône-Alpes, Bretagne, Pays de la Loire	Alsace, Basse-Normandie, Bourgogne, Limousin	Poitou-Charentes, Franche-Comté, Centre-Val de Loire	Midi-Pyrénées, Corse,	Champagne-Ardenne, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon
	Identique			Aquitaine		
	Moins rapide	Île-de-France			Lorraine	Haute-Normandie, Picardie, Nord Pas de Calais

SOURCE : INSEE - TRAITEMENT PÔLE EMPLOI

AU SEIN DE CHAQUE RÉGION, LE CHÔMAGE VARIE EN INTENSITÉ D'UNE ZONE D'EMPLOI À L'AUTRE

Les situations régionales sont la résultante d'une grande variété de situations locales, sensiblement plus hétérogènes qu'au niveau régional. Les écarts de taux de chômage varient cette fois-ci au moins de un à quatre d'une zone d'emploi à l'autre.

C'est ce qu'illustrent les cartes suivantes qui mettent en évidence le degré d'homogénéité (ou d'hétérogénéité) des régions au regard du seul indicateur de taux de chômage.

Ainsi, dans le cas des régions se trouvant dans la situation la plus favorable, avec des taux de chômage sensiblement inférieurs à la moyenne nationale, si la plupart des bassins qui les composent sont peu ou modérément affectés par

le chômage, existent toujours quelques bassins confrontés à des difficultés plus accusées.

Pour les régions dont le taux de chômage est légèrement inférieur à la moyenne nationale, le constat est analogue.

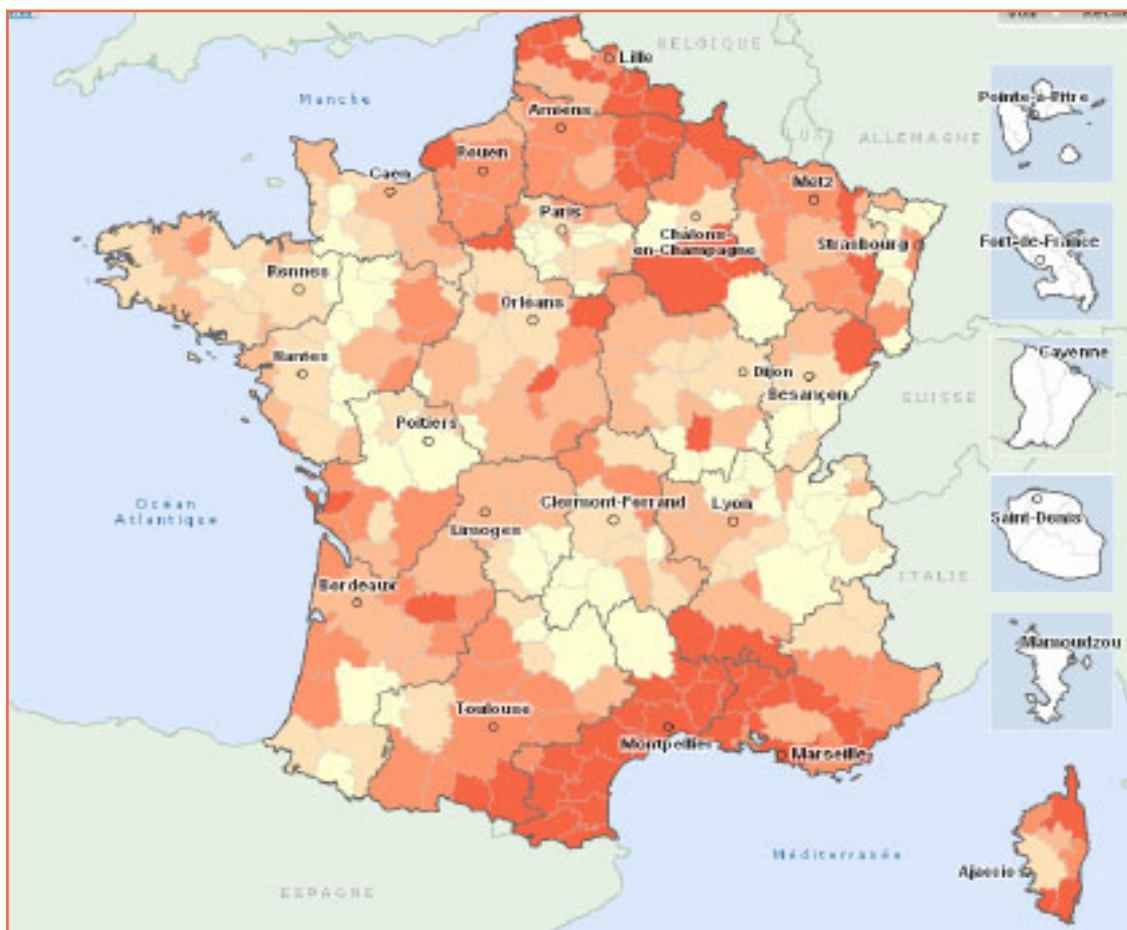
Concernant les régions dont le taux de chômage est proche de la moyenne nationale, en lui étant inférieur ou supérieur, les contrastes dans les situations des bassins sont nettement plus prononcés.

Enfin, pour les régions dont le taux de chômage se situe sensiblement au-dessus de la moyenne nationale, la part des bassins affectés par un fort chômage est élevée et les contrastes de territoires sont en général moins marqués que précédemment.

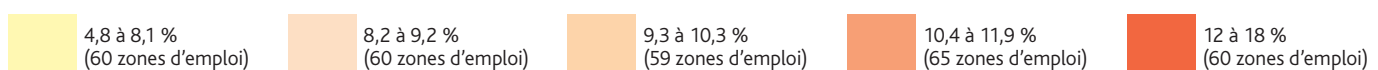
Quant aux départements d'outre-mer, les contrastes dans les situations des bassins sont très prononcés.

CARTE 1

LE TAUX DE CHÔMAGE PAR ZONE D'EMPLOI EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (SITUATION AU 4^E TRIMESTRE 2014)



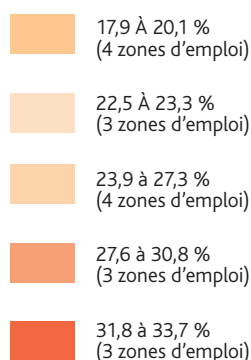
SOURCE : INSEE



CARTE 2

**LE TAUX DE CHÔMAGE PAR ZONE D'EMPLOI
DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER
(SITUATION AU 2^E TRIMESTRE 2013)**

SOURCE : INSEE

**LES ATOUTS ET DIFFICULTÉS DES TERRITOIRES
SONT TRÈS VARIABLES**

Les régions et leurs territoires ont des caractéristiques en termes de démographie, d'activité économique, de présence de centres urbains dynamiques et de richesse économique qui constituent selon les cas des atouts ou des difficultés dont il faut tenir compte. Pour simple illustration, en 2011, 30 zones d'emploi parmi les 321 de France (hors Mayotte) concentrent la moitié des emplois et, à elle seule, la zone de Paris regroupe 13,9% du total des emplois.

L'analyse des 384 bassins d'emploi composant le territoire national illustre cette diversité de situations et permet de tracer un portrait plus fin des vingt-six régions. Elle se fonde sur la construction de dix-sept classes homogènes de bassins d'emploi, en fonction d'un grand nombre de variables (cf. encadré 7).

En reprenant le découpage des régions en fonction de leur taux de chômage, le constat est celui d'une assez grande diversité des territoires au sein d'un même groupe de régions.

Les régions où le taux de chômage est sensiblement inférieur à la moyenne nationale (Pays-de-la-Loire, Ile-de-France, Rhône-Alpes, Auvergne et Bretagne), sont constituées aussi bien de zones agricoles ou rurales (environ 35% des bassins), que de grandes villes (22%) ou de zones attractives et dynamiques (28%) ou touristiques (10%). L'Auvergne et la Bretagne sont essentiellement des territoires ruraux et agricoles (plus de 60%), alors que les Pays-de-la-Loire se partagent entre bassins ruraux et agricoles (40%) et territoires attractifs et dynamiques (30%). L'Ile-de-France et Rhône-Alpes bénéficient également de l'attrait de grandes métropoles et de territoires dynamiques.

Dans les régions où le taux de chômage est légèrement inférieur à la moyenne nationale (Basse-Normandie, Bourgogne, Limousin et Alsace), près de six bassins sur dix sont des territoires ruraux ou agricoles, qui cohabitent avec les grands centres urbains (deux bassins sur dix) et des zones attractives (un sur dix) ou « difficiles » (un sur dix). La Basse-Normandie et le Limousin sont essentiellement composés de bassins ruraux ou agricoles et n'ont pas de territoires attractifs. En Alsace, le territoire se partage entre des zones attractives ou dynamiques (quatre bassins sur dix), des zones rurales (un bassin sur trois) et des métropoles moyennes (un bassin sur quatre). En Bourgogne, les bassins rencontrant des difficultés économiques sont plus nombreux (trois sur dix) que ceux plus attractifs (deux sur dix). Pour moitié rurales ou agricoles, les régions où le taux de chômage se situe au voisinage de la moyenne nationale, tout en lui étant inférieur (Centre-Val de Loire, Poitou-Charentes, Aquitaine et Franche-Comté) se partagent notamment entre bassins en difficulté (15% des bassins) et territoires attractifs (16%). Elles sont aussi caractérisées par la présence de grandes villes (près de 15% des bassins).

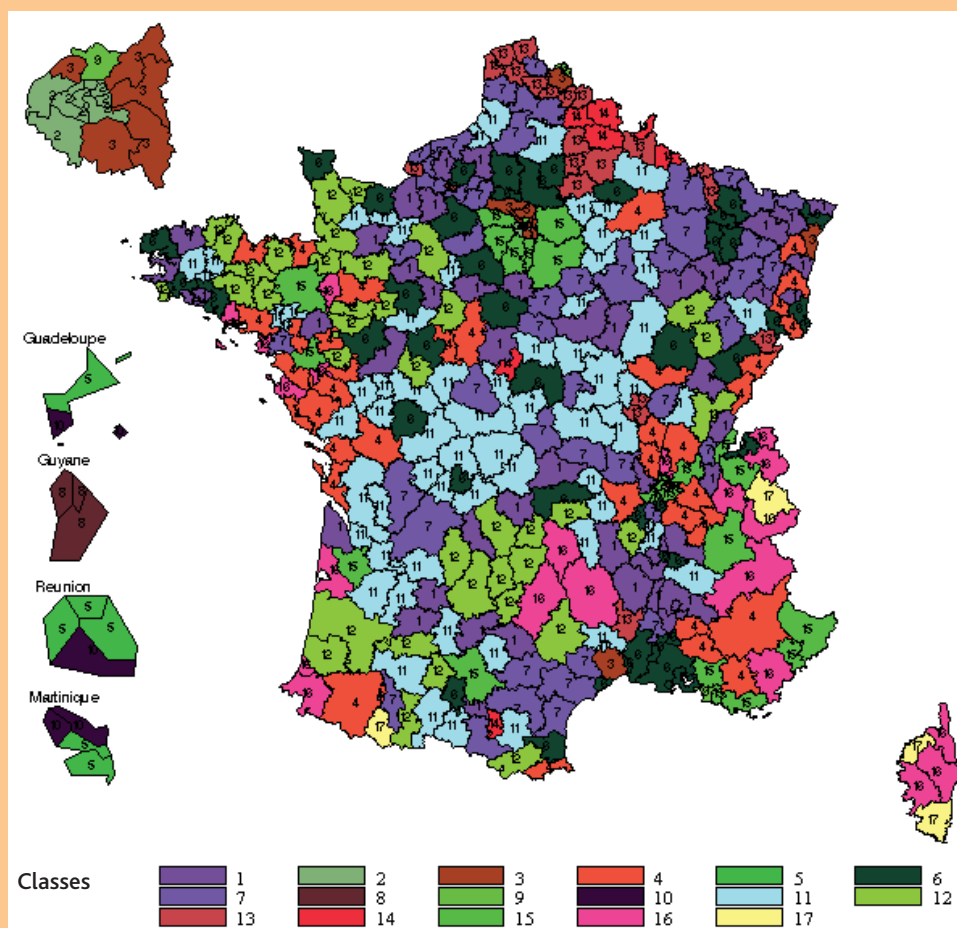
ENCADRÉ 7

MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DES TYPOLOGIES DE BASSINS

Pour caractériser le contexte socio-économique des bassins d'emploi, une typologie a été réalisée. Elle s'appuie sur des méthodes statistiques permettant de créer des groupes homogènes de bassins. Un ensemble de variables caractérisant l'environnement socioéconomique (données démographiques, taux d'activité, taux de chômage, structure de la DEFM, tissu économique, flux d'embauches...) a été analysé et a permis de regrouper les bassins en sorte que dans une même classe les distances entre bassins soient minimales et que les distances entre deux classes soient les plus grandes possibles.

La typologie retenue répartit les bassins en 17 classes, nombre adéquat pour apprécier le contexte socio-économique français avec un niveau de détail suffisant. Au sein de chaque classe, les bassins d'emploi se caractérisent par un contexte socio-économique similaire.

Cartographie des 17 classes de comparaison



Libellé des classes

- | | |
|---|---|
| 1 : Bassin rural à activité industrielle ou agricole | 9 : Bassin très urbain en grande difficulté, avec des demandeurs d'emploi mobiles |
| 2 : Bassin très dense avec revenu élevé | 10 : Bassin d'outre-mer à économie très agricole, en difficulté et peu attractif |
| 3 : Bassin dense, dynamique avec des demandeurs d'emplois mobiles | 11 : Bassin agricole à population âgée et à faibles opportunités d'emploi |
| 4 : Bassin peu dense, attractif, dynamique et plutôt aisé | 12 : Bassin agricole avec taux de chômage relativement faible |
| 5 : Bassin d'outre-mer, relativement dense, économie en difficulté | 13 : Bassin urbain au taux de chômage relativement élevé, industriel et peu attractif |
| 6 : Métropole moyenne | 14 : Bassin industriel peu dense en difficulté, population décroissante |
| 7 : Bassin aux caractéristiques proches de la moyenne, plutôt en difficultés économiques | 15 : Métropole régionale à population au revenu élevé |
| 8 : Bassin d'outre-mer attractif, secteur de l'industrie et de la construction important, économie en développement | 16 : Bassin attractif touristique à forte saisonnalité |
| | 17 : Bassin touristique, à saisonnalité extrêmement importante |

Aquitaine et Poitou-Charentes ont relativement moins de bassins en difficulté (moins de un sur dix) et en Poitou-Charentes les territoires attractifs sont plus nombreux (près de un sur quatre). La région Centre-Val de Loire se distingue avec une moindre proportion de territoires attractifs (moins de un sur dix). En Franche-Comté, près de la moitié des bassins sont agricoles ou ruraux. L'autre moitié se partage entre grandes villes, territoires attractifs et territoires en difficulté.

Les régions où le taux de chômage se situe au voisinage de la moyenne nationale tout en lui étant supérieur (Lorraine, Midi-Pyrénées et Corse) se partagent entre zones rurales ou agricoles (4 bassins sur dix), zones en difficultés (1 bassin sur 4), grandes villes (près de 2 bassins sur 10) et zones touristiques (16% des bassins). La région Midi-Pyrénées se distingue par une plus forte proportion de zones rurales ou agricoles (deux bassins sur trois) et une moindre proportion de zones touristiques (un sur dix). La Lorraine se singularise par un nombre important de bassins en difficulté (près de six sur dix), peu de zones rurales ou agricoles (deux sur dix) et des bassins caractérisés par la présence de grandes villes (un sur quatre). La Corse comporte uniquement des zones touristiques et une forte activité saisonnière.

Dans les régions où le taux de chômage est sensiblement plus élevé que la moyenne nationale (Champagne-Ardenne, Haute-Normandie, PACA, Picardie, Nord-Pas-de-Calais et Languedoc-Roussillon), le nombre de territoires en difficulté est important (quatre bassins sur dix). Le reste du

territoire se partage entre des zones rurales ou agricoles (deux bassins sur dix), des zones autour de grandes villes (deux bassins sur dix) et quelques territoires attractifs (un sur dix). La Champagne-Ardenne se compose essentiellement de territoires ruraux ou agricoles (un bassin sur deux) et de territoires rencontrant des difficultés (deux sur dix). Le reste du territoire se partage entre zones attractives et zones autour de grandes villes. En Haute-Normandie, près de six bassins sur dix sont confrontés à un environnement économique difficile. En Picardie et Languedoc-Roussillon, un bassin sur trois fait face à un contexte difficile, entouré de territoires ruraux ou agricoles (deux sur dix) et de grandes villes (un sur trois). La région PACA concentre des bassins autour de grandes villes (un bassin sur deux) et profite également de territoires dynamiques (un sur quatre). Le Nord-Pas-de-Calais est un territoire essentiellement marqué par les difficultés économiques (huit bassins sur dix). Le Nord-Pas-de-Calais, la Picardie et le Languedoc-Roussillon concentrent les plus fortes proportions de demandeurs d'emploi dans la population active en 2013⁴⁴.

Parmi les départements d'Outre-mer, la Guyane est plutôt homogène et profite d'une économie relativement dynamique. La Guadeloupe et la Martinique se partagent entre des bassins agricoles en difficulté et des zones à plus forte densité de population où les difficultés sont également importantes. À la Réunion, les territoires agricoles sont moins présents (quatre bassins sur dix), mais les difficultés sont tout aussi importantes.

44. La France et ses territoires - Edition 2015 - Insee, avril 2015.

ENCADRÉ 8

ÉVOLUTIONS ET ENJEUX À L'HORIZON DE LA FIN 2015

Les situations régionales sont avant tout une combinaison de réalités locales variées, même si des dominantes se font jour dans les vingt-six régions. Cela appelle nécessairement à une différenciation des actions du service public de l'emploi au plus près des territoires.

Les situations régionales et locales en matière d'économie et d'emploi n'évoluent généralement que lentement et les diagnostics comme les plans d'action régionaux et territoriaux peuvent alors s'inscrire dans une relative stabilité et assurer ainsi leur efficacité.

Mais ces situations locales peuvent parfois être affectées de « chocs exogènes » liés à une disparition ou à une création d'entreprise qui, dans les bassins de taille réduite ou peu diversifiés au plan des activités économiques, génèrent des difficultés ou au contraire des opportunités sociales et d'emploi majeures. Il est bien sûr difficile d'anticiper avec précision ces événements marquants pour les territoires.

Plus généralement, les démarches concertées associant l'ensemble des acteurs et partenaires de l'économie, de l'emploi et du social sont de nature à améliorer la pertinence et l'efficacité de l'action publique et celle de Pôle emploi en particulier.

Le développement et le partage des diagnostics territoriaux comme les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans

les territoires et les branches constituent des leviers d'action essentiels pour mieux identifier et anticiper les besoins liés à l'emploi au niveau local et régional.

Les capacités offertes à l'échelon régional en matière de fongibilité des crédits d'intervention et de mobilisation d'une enveloppe budgétaire permettant de soutenir des actions complémentaires à l'offre de service de droit commun de Pôle emploi sont de nature à mieux répondre aux besoins spécifiques des territoires.

Les différentes ressources de Pôle emploi sont à mobiliser pour assurer la complémentarité et les synergies avec de nombreux acteurs : les Conseils régionaux pour la formation des actifs en recherche d'emploi et le développement économique, les Départements pour assurer un « accompagnement global » des demandeurs d'emploi confrontés à des difficultés périphériques à l'emploi, les missions locales et les Cap emploi pour l'accompagnement des jeunes et des personnes handicapés respectivement, les acteurs spécialisés dans l'appui et le financement de la création et de la reprise d'entreprise, ou encore les « maisons de services au public » pour améliorer l'accessibilité des services. À cet égard, il faut souligner que le développement du suivi et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi par l'Internet doit aussi faciliter l'accessibilité de l'offre de service de Pôle emploi dans les territoires, notamment ceux à dominante rurale.

