

LES BESOINS DES DEMANDEURS D'EMPLOI ET DES EMPLOYEURS

ÉLÉMENTS
DE DIAGNOSTIC
POUR
PÔLE EMPLOI

AVRIL 2014

**LES BESOINS DES DEMANDEURS
D'EMPLOI ET DES EMPLOYEURS**
ÉLÉMENTS DE DIAGNOSTIC POUR PÔLE EMPLOI

4 INTRODUCTION

5 RÉSUMÉ

**9 LES ÉVOLUTIONS
ÉCONOMIQUES, DE L'EMPLOI
ET DU CHÔMAGE :**
VERS UNE SORTIE PROGRESSIVE
DE LA CRISE ?

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

**23 GESTION DE L'EMPLOI
ET DES RECRUTEMENTS :**
DES PRATIQUES ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT
RELATIVEMENT STABLES

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

INTRODUCTION

Dans quel contexte Pôle emploi va-t-il devoir agir en 2014 et au cours des mois suivants ? Quels sont les enjeux et les besoins essentiels auxquels il faut que l'établissement soit en capacité de faire face ?

Ce diagnostic 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 ;**
- **le fonctionnement du marché du travail et de l'intermédiation sous l'angle des besoins des employeurs et des recruteurs ;**
- **la diversité des besoins des régions et des territoires au regard des disparités en matière d'emploi et de chômage.**

Ce diagnostic 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 faire face au chômage des jeunes et des seniors au travers notamment des emplois d'avenir, de la garantie jeunes et du contrat de génération.

Mais devraient aussi, d'ici à la fin 2014, se manifester les effets attendus sur la création d'emploi du « pacte de responsabilité » souhaité par le président de la République.

De plus, la nouvelle convention d'assurance chômage va apporter des modifications aux règles d'indemnisation et prendre en compte un principe de « droits rechargeables ».

Enfin, l'année 2014 sera celle d'une nouvelle loi sur la formation professionnelle introduisant des instruments importants dans la sécurisation des parcours des actifs : le compte personnel de formation et le conseil en évolution professionnelle entre autres. Ceci dans une perspective d'approfondissement de la décentralisation et du renforcement des compétences des conseils régionaux dans le domaine de la formation et de l'orientation professionnelle.

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, 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.

EN FRANCE, L'ÉVOLUTION DU MARCHÉ DU TRAVAIL ET DE L'EMPLOI en 2014 restera marquée par des difficultés significatives, pour une bonne part de nature structurelle, même si une embellie conjoncturelle est probable et que la fin de l'année 2013 fournit déjà quelques indices encourageants en matière de création d'emploi. Selon les différents instituts de conjoncture, le rythme prévu de croissance de l'économie française pour 2014 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. Celui-ci (entendu comme la part des demandeurs d'emploi inscrits depuis au moins un an en catégorie A, B ou C*) pèse pour plus de 42 % de la DEFM (demande d'emploi en fin de mois) et progresse régulièrement d'année en année. 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, soit au total 16 % de la DEFM) 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, soit 26 % de la DEFM), pour lesquels le risque de précarité voire 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 mobilités professionnelles, du choix d'un nouveau métier à l'acquisition des compétences et qualifications qui permettront de sécuriser le parcours des personnes, tend à devenir une dimension cruciale parmi les missions de l'opérateur public.

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 notamment du développement des sites web d'offres d'emploi (*job boards*). Pour autant, une certaine permanence s'observe dans les pratiques de recrutement, la variété des canaux mobilisés par les employeurs ou l'importance du « marché caché ». 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. Les métiers les plus recherchés sont sensiblement les mêmes, portent généralement sur des niveaux de qualification modestes et se situent le plus souvent dans

le secteur tertiaire (métiers de l'hôtellerie-restauration, des services à la personne, agents d'entretiens de locaux, etc.). Malgré la crise, la part des projets d'embauche jugés difficiles reste à un niveau élevé (35 %), même si elle est en baisse régulière. Ils concernent parfois des métiers particulièrement recherchés (notamment les aides à domicile et aides ménagères, les employés de l'hôtellerie ou les cuisiniers) mais également les métiers de l'informatique. Ils sont fréquents 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.

Mais les difficultés rencontrées par l'employeur n'impliquent pas forcément l'abandon du recrutement. *In fine*, ce phénomène ne concerne ainsi que 3,4 % des offres d'emploi collectées par Pôle emploi. Les employeurs disposent en effet de différents moyens d'action pour pallier des difficultés liées notamment au manque de candidats : diversifier les canaux de recrutement, réduire ou modifier leurs exigences, former des demandeurs d'emploi, notamment.

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, tout en fournissant les informations et conseils dont les entreprises les moins outillées ont besoin pour gérer le processus de recrutement, notamment les PME et TPE.

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, notamment le taux de chômage régional. Sur cette échelle, un écart de presque un à deux s'établit entre les Pays de la Loire et le Languedoc-Roussillon. Mais cette représentation est elle-même la résultante d'une grande variété de situations locales (les bassins d'emploi) sensiblement plus hétérogènes qu'au niveau régional. Les écarts de taux de chômage varient cette fois-ci au moins de un à trois 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. L'accentuation de la déconcentration dans l'organisation de Pôle emploi et l'introduction de « marges de manœuvre » accrues au profit des équipes de terrain au plan de la définition de leurs objectifs et de l'allocation de leurs ressources répondent à cette ambition. 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 gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. ●

* Voir l'encadré 1, p.10, pour une définition des catégories d'inscription à Pôle emploi.

LES ÉVOLUTIONS ÉCONOMIQUES, DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE : VERS UNE SORTIE PROGRESSIVE DE LA CRISE ?

La crise financière déclenchée au printemps 2008 aura laissé des traces durables sur l'économie française. Vingt-trois trimestres après son déclenchement, l'économie française peine à retrouver son niveau de l'époque.

L'ONDE DE CHOC DE 2008 PERDURE EN 2013

Les précédentes crises de 1974 et 1992 avaient été plus rapides à se résorber (six trimestres pour la première et neuf trimestres pour la deuxième) et le recul de l'activité avait été moins marqué.

Au plus fort de la crise de 1992, l'activité avait reculé de 0,6 % en 1993, alors que l'année 2009 a enregistré un recul de l'activité de 3,1 %. Les rebonds enregistrés en 2010 (+ 1,6 %) et 2011 (+ 2,0 %) laissaient présager une sortie de crise, que la croissance nulle en 2012 a mise à mal.

L'année 2013 commence par un recul de l'activité (-0,1 % au premier trimestre), avant le rebond du 2^e trimestre (+ 0,6 %) qui n'aura pas été renouvelé au 3^e trimestre (0,0 %). La progression enregistrée au 4^e trimestre (+ 0,3 %) permettrait d'atteindre une croissance du PIB de + 0,3 % en 2013 selon l'Insee.

L'EMPLOI BAISSÉ DEPUIS LE DÉBUT DE LA CRISE

En 2013, le secteur marchand a enregistré un nouveau recul de l'emploi (-62 200, soit -0,4 %, cf. graphique 1). Cette baisse s'observe dans l'industrie (-1,6 %) et la construction (-1,8 %), alors que le tertiaire enregistre une hausse (+ 0,1 %), profitant de la progression de l'emploi intérimaire (+ 33 600 postes, soit + 6,6 %). Porté par les emplois aidés, l'emploi total pourrait néanmoins afficher une légère augmentation en 2013, de l'ordre de + 20 000¹.

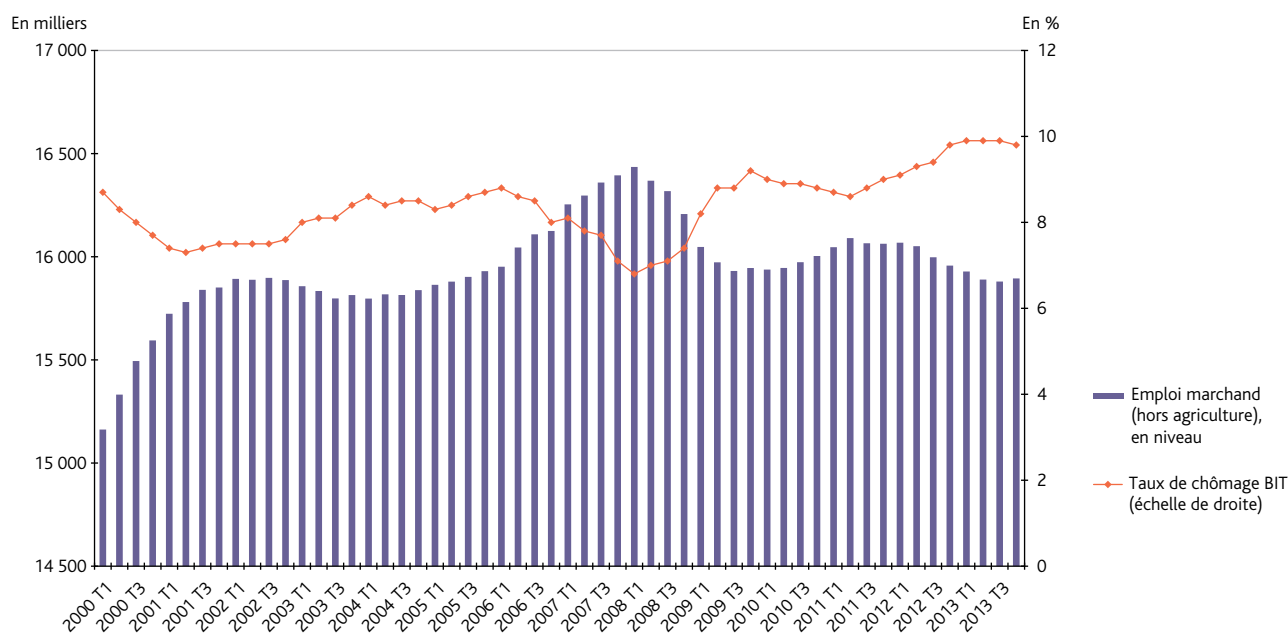
L'emploi intérimaire a constitué un amortisseur important pour l'emploi depuis 2008. Les 387 800 destructions d'emplois entre mars 2008 et mars 2009 ont été portées essentiellement par l'emploi intérimaire (-235 500). La consolidation de l'emploi intérimaire s'est propagée ensuite à l'emploi marchand qui crée à nouveau des emplois en 2010 et 2011 (respectivement + 58 200 et + 59 400).

Les destructions d'emplois de 2012 (-105 900) sont à nouveau absorbées par l'emploi intérimaire (-61 300), et la légère reprise observée depuis pourrait annoncer de prochaines créations d'emplois marchands, d'autant plus si l'activité se redresse.

¹ Note de conjoncture, Insee, décembre 2013.

GRAPHIQUE 1

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



DES SORTIES MOINS NOMBREUSES ET DES ENTRÉES TOUJOURS DYNAMIQUES 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). Quant à la demande d'emploi en fin de mois (DEFM ABCDE²), elle a augmenté de 338 300 en 2013, portée essentiellement par la hausse de la DEFM A (+ 183 500) et B et C (+ 102 700). La catégorie E marque également une forte progression (+ 33 000) en raison du recours accru aux contrats aidés, après la baisse enregistrée en 2012 (-9 700).

Mais le fait marquant des cinq dernières années reste 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 printemps 2008, le taux de sortie demeurait 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'emplois), le taux de sortie se rapproche du taux d'entrée entre septembre 2010 et septembre 2011.

Depuis, les soubresauts de l'emploi ont à nouveau accentué les écarts entre entrées et sorties, qui tendent néanmoins à se rapprocher sur la fin d'année 2013.

Le ralentissement de la progression du chômage s'illustre notamment par les évolutions observées de l'indicateur conjoncturel de durée au chômage³, dont la baisse semblerait s'amorcer en 2013 après une hausse continue de deux ans (cf. graphique 2).

ENCADRÉ 1

LES CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'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.

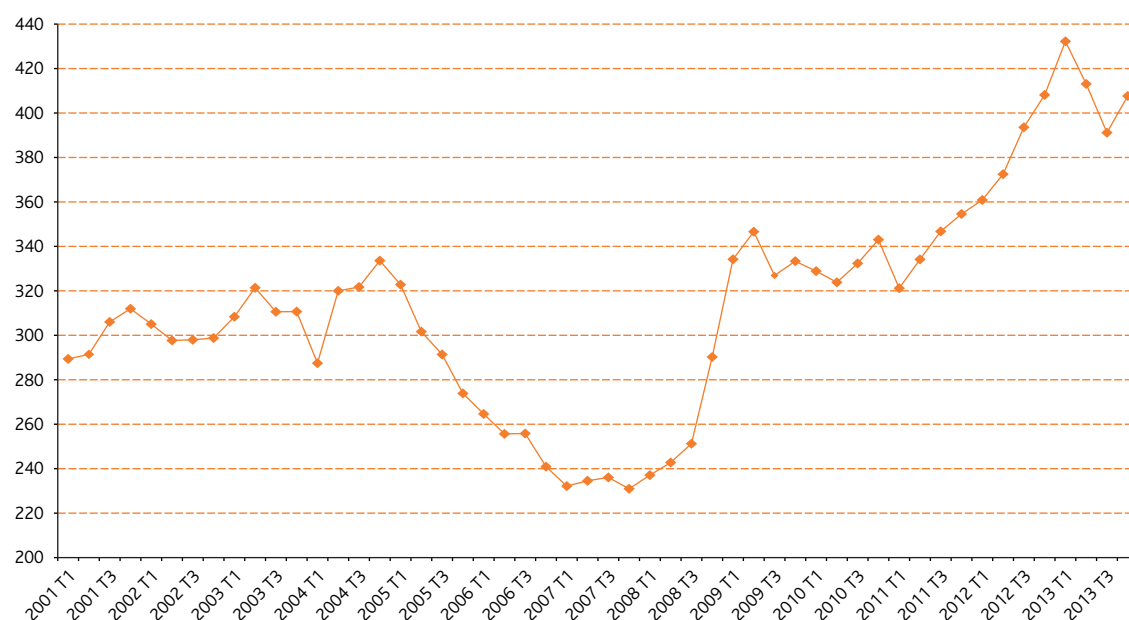
Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

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

3 L'ICDC 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.

GRAPHIQUE 2

L'INDICATEUR CONJONCTUREL DE DURÉE AU CHÔMAGE (EN JOURS; 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. Par ailleurs, ils tendent à enfermer les populations les plus fragiles dans une situation précaire et difficile.

La part des CDD dans les embauches connaît une évolution croissante depuis 2008 (82,4 % début 2013 contre 73,8 % fin 2008⁴). En outre, le poids des contrats très courts (CDD de moins d'un mois) s'avère en progression régulière dans les déclarations préalables à l'embauche (69,5 % mi-2013 contre 62,5 % fin 2008⁵).

Cette réalité est bien antérieure à la crise : la progression des CDD et, en particulier, des CDD de moins d'un mois constitue 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 plus que doublé, passant de 1,8 à 3,7 millions entre les troisièmes trimestres 2003 et 2013. Dans le même temps, le nombre de CDI proposés reste stable (autour de 750 000), et le nombre de CDD de plus d'un mois progresse faiblement (de 850 000 à 970 000).

Au total, sur les 20 millions de contrats proposés chaque année, 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) quand 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).

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 PROGRESSED

Ainsi, 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, un tiers des inscriptions à Pôle emploi proviennent 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.

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 », dont 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.

L'activité ne doit pas dépasser une certaine intensité (moins de 110 heures dans le mois), et la rémunération ne doit 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'est possible que pendant quinze mois.

Le nombre d'allocataires en activité réduite a très fortement progressé au cours de la dernière décennie (cf. graphique 4). D'environ 500 000 à la fin des années 1990, il s'établit désormais à près de 1,2 million début 2013. Au total, quatre allocataires indemnisables au titre de l'assurance chômage sur dix exercent une activité rémunérée tout en restant inscrits comme demandeurs d'emploi.

Parmi eux, plus 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.

4 Source ACEMO, Dares.

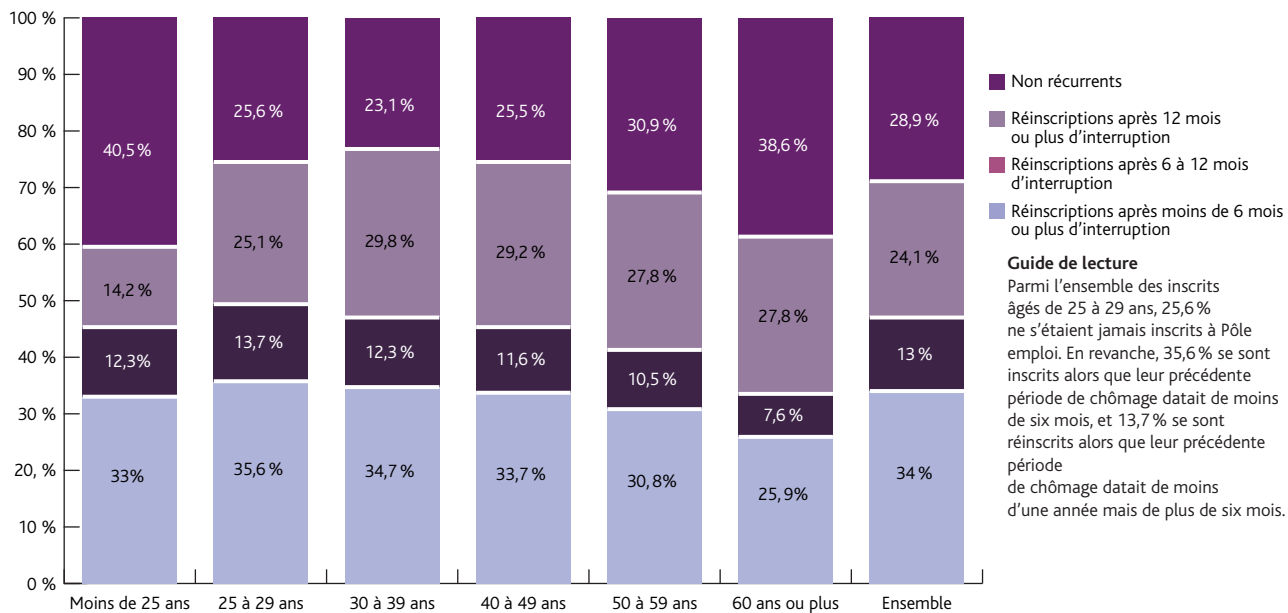
5 Source Acoess.

Le recours à l'activité réduite s'est accentué entre fin 2008 et fin 2013, et il s'est considérablement développé chez les seniors et les femmes. En une quinzaine d'années, la part d'allocataires en activité réduite a triplé chez les 50 ans ou plus (de 10 % en 1995 à 34 % en 2012) et doublé chez les femmes (de 22 % à 43 %). Ces observations s'expliquent en partie par le développement de l'emploi à temps partiel, une pratique courante et en progression chez les femmes et les seniors.

Pour les populations concernées, cette « dualité » du marché du travail devient de plus en plus difficile, les contrats étant toujours plus courts. Cette préoccupation a sans doute conduit à introduire

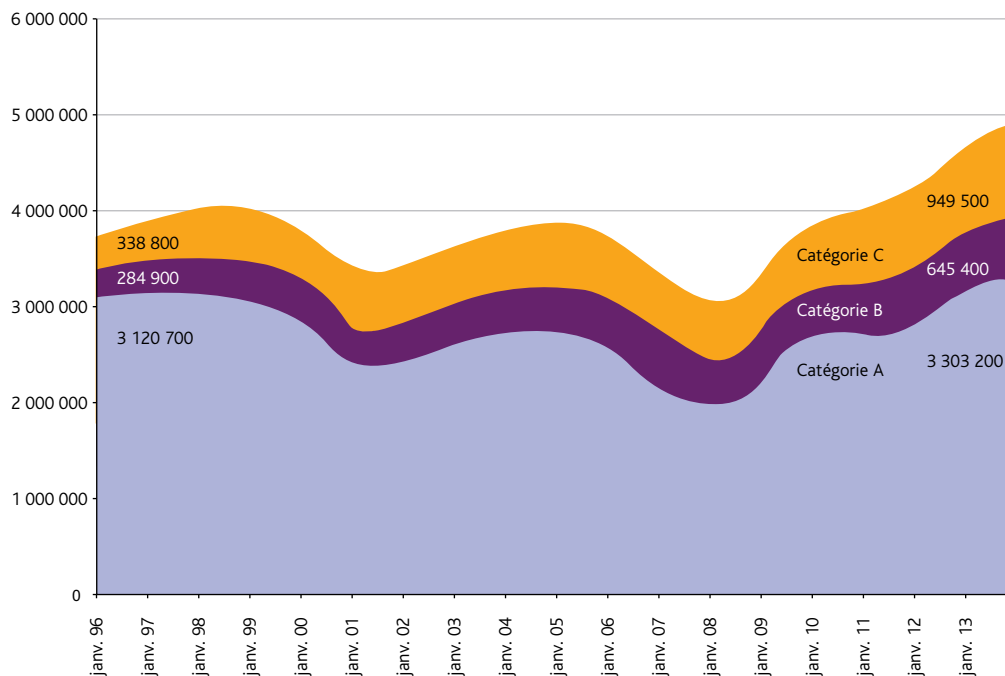
dans l'accord sur l'emploi du 11 janvier 2013 une surtaxation des CDD courts. Les cotisations chômage patronales sont passées de 4 % à 7 % du salaire pour les CDD de moins d'un mois et à 5,5 % pour ceux d'un à trois mois. Pour un CDD d'un mois au smic, le surcoût représente environ 45 euros. En parallèle, 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 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.

GRAPHIQUE 3
INSCRIPTIONS ET RÉINSCRIPTIONS
À PÔLE EMPLOI EN 2013 (SOURCE PÔLE EMPLOI)



GRAPHIQUE 4

ÉVOLUTION DE LA DEFM A, B ET C (SOURCE PÔLE EMPLOI – DONNÉES CVS)



ENCADRÉ 2

L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE À L'HORIZON DE LA FIN 2014

La croissance du PIB en 2014 ne devrait pas dépasser 1 %

Les principaux instituts de conjoncture* s'accordent à dire que l'activité devrait repartir en 2014, mais sur un rythme qui ne dépasserait pas + 1 % pour le PIB. Les ajustements budgétaires en perspective limitent les marges de manœuvre de l'État et ne devraient pas permettre à la demande intérieure de rebondir.

À partir de la mi-2014, une reprise plus solide de la création d'emploi

Au-delà des effets attendus sur les emplois aidés, les mesures prises en faveur de l'emploi et des entreprises devraient permettre au secteur marchand d'être à nouveau créateur d'emploi en 2014. Mais le faible rebond de l'activité attendu pour 2014 n'engendrera pas une forte dynamique de création d'emploi. L'industrie devrait continuer à détruire des emplois alors que le tertiaire pourrait enregistrer des créations plus importantes en 2014 qu'en 2013.

Cependant, à partir du 2^e semestre 2014, et plus probablement en 2015, les effets du CICE et/ou du « pacte de responsabilité » liés à la baisse des charges sur le travail devraient assurer une

progression plus soutenue de l'emploi.

De plus, malgré les à-coups observés sur l'emploi intérimaire en 2013, une inflexion semble se manifester avec une progression à la hausse plus marquée sur le 2^e semestre (+ 24 000 à fin novembre) que sur le 1^{er} (+ 12 000). Ces évolutions pourraient là aussi laisser entrevoir une reprise progressive de l'emploi marchand en 2014.

Le niveau des créations d'emplois resterait cependant insuffisant pour espérer une baisse significative du chômage en 2014

L'année 2014 devrait maintenir certaines divergences en termes d'évolution du chômage. En phase d'amélioration conjoncturelle, le chômage des jeunes pourrait s'ajuster rapidement à la baisse. En revanche, la situation pourrait rester 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 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

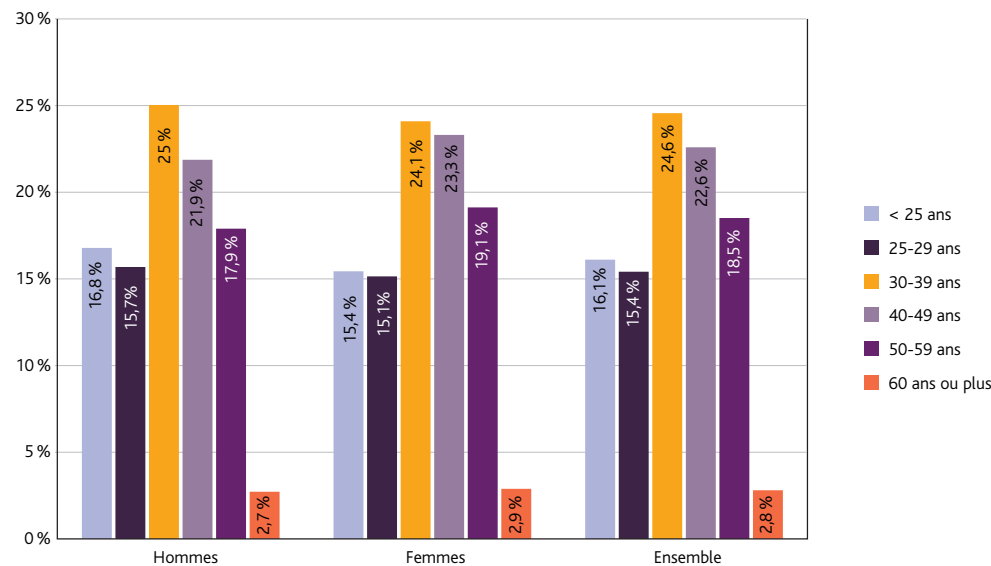
Les caractéristiques démographiques des personnes inscrites à Pôle emploi ainsi que leur niveau de formation ou de qualification sont un premier outil de révélation de la diversité des publics au chômage.

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). De plus, on compte toujours autant de femmes que d'hommes au chômage (cf. graphique 5).

GRAPHIQUE 5

SEXE ET ÂGE DES DEMANDEURS D'EMPLOI (SOURCE PÔLE EMPLOI, DEFM ABC, DÉCEMBRE 2013)



**LES ACTIFS PEU FORMÉS SONT SURREPRÉSENTÉS
PARMI 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 54 % 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 une très forte majorité 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, *a minima*, la qualité du reclassement. La plupart des études d'impact sur la formation parviennent à la conclusion que celle-ci 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 retrouvé⁶. 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 (tous financeurs confondus⁷). De plus, les chances d'accès à la formation se réduisent lorsque l'âge augmente⁸.

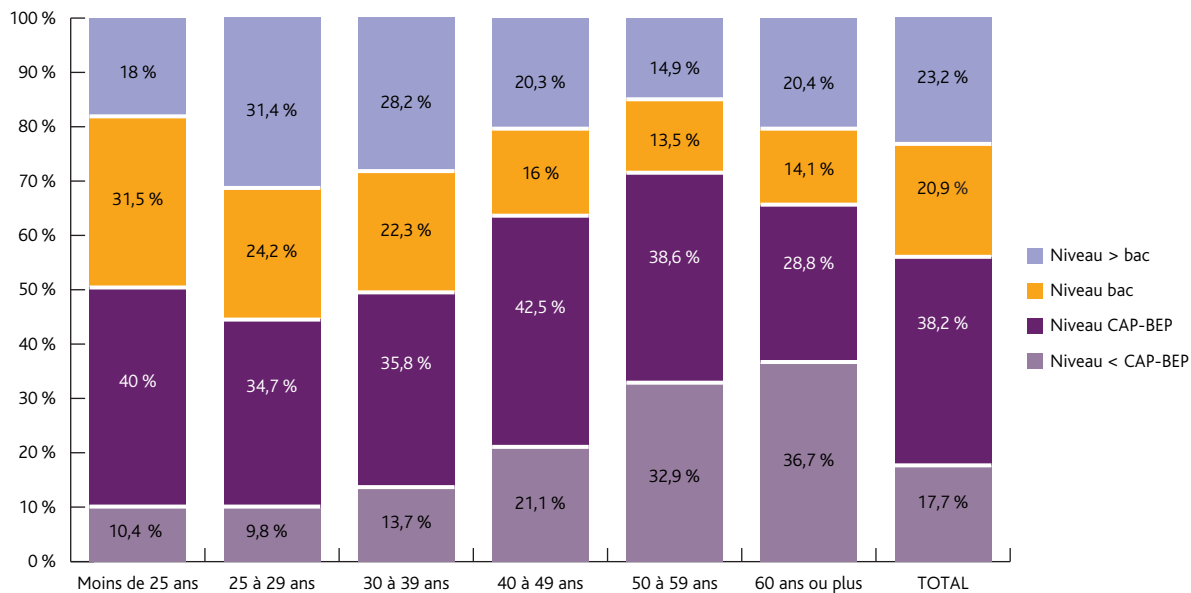
6 Cf. *Évaluer la formation professionnelle*, par Marc Ferracci, Presses de Sciences-Po, 2013.

7 Base Brest Dares.

8 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 2013)**



L'INSERTION DES JEUNES : DES PROBLÉMATIQUES STRUCTURELLES COMME CONJONCTURELLES

Le taux de chômage des jeunes de moins de 30 ans a atteint un nouveau record en 2012 (18 %) et, au dernier trimestre 2013, le taux de chômage des 15-24 ans s'élève à 22,8 %. 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 10 % des 15-29 ans). Par ailleurs, environ un jeune de moins de 30 ans sur six n'est ni en emploi ni en formation ni en études (NEET⁹).

La crise a rendu plus difficile l'entrée dans la vie active des jeunes sortants du système scolaire¹⁰. 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 18 % 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 (80 %). Mais cette rapidité d'accès s'accompagne d'une grande instabilité. Seules 31 % des premières embauches se font sur CDI.

Plus les jeunes ont un niveau de formation élevé, plus la part d'emploi stable augmente (75 % pour les sortants d'école d'ingénieurs et 52 % pour les écoles de commerce contre 20 % pour les non-diplômés). Plus de la moitié 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. 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, ceux-ci ne sont que 58 % à accéder à un emploi contre 94 % des diplômés de l'enseignement supérieur. Par ailleurs, accéder à un premier emploi après un passage par le chômage altère le type d'emploi obtenu¹¹.

Au total, si près de six jeunes sur dix ont bénéficié d'un accès durable et rapide, 20 % au contraire présenteraient une trajectoire marquée par le chômage récurrent et persistant, voire un décrochage total de l'emploi.

En outre, 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.

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 2013 contre 16 % fin 2008) s'explique en partie par la réforme des retraites. Elle s'explique 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 2013, 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 alors qu'on observe une évolution plus lente du nombre de demandeurs d'emploi de 55 ans ou plus que pour l'ensemble de la DEFM.

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 1980, et, plus récemment, les dispositifs CRP-CTP, puis CSP¹³.

Cependant, ces dispositifs – s'ils ont fait preuve de leur efficacité en termes d'accompagnement et de retour à l'emploi¹⁴ – sont réservés

⁹ 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 de 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).

¹⁰ Résultats enquête « Génération », CEREP – Génération 2007.

à une minorité des demandeurs d'emploi, quoique en forte progression 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 connaissent une mobilité professionnelle au sens où ils exercent un métier différent de celui qu'ils exerçaient avant de se retrouver au chômage¹⁵. Si les motifs qui président à la mobilité sont multiples, il arrive souvent que ce soit l'urgence de trouver un travail et le fait de n'avoir pas trouvé un métier dans son domaine qui poussent le chômeur à se réorienter professionnellement, au détriment parfois de la qualité de l'emploi retrouvé.

LES JEUNES ET LES MOINS QUALIFIÉS SONT LES PLUS MOBILES PROFESSIONNELLEMENT

Le début de la vie active représente 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 les jeunes adultes de moins de 35 ans changent davantage de domaine professionnel que leurs aînés à la reprise d'un emploi.

Moins expérimentés et/ou moins « installés » dans le domaine professionnel qu'ils recherchent, ils sont plus soumis à ces transitions après avoir connu une période de chômage (cf. graphique 8).

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

11 Une étude de l'Insee restitue des résultats moins dégradés. Le parcours des jeunes entrés dans la vie active entre 1982 et 2010 a été étudié en les séparant en deux groupes. Les « chanceux », qui ont débuté en période de moindre chômage, et les « malchanceux », arrivés dans une période de travail dégradé (1983-1986, 1993-1999 et 2003-2006). La principale conclusion de cette étude indique que les difficultés d'insertion des jeunes n'auraient que peu de répercussions sur leur carrière professionnelle. Or, il est encore un peu tôt pour être certain que ces résultats soient totalement extrapolables à la crise en cours compte tenu de son ampleur et de ses mécanismes très spécifiques. Son impact « pourrait s'avérer plus important que celui des crises passées ».

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

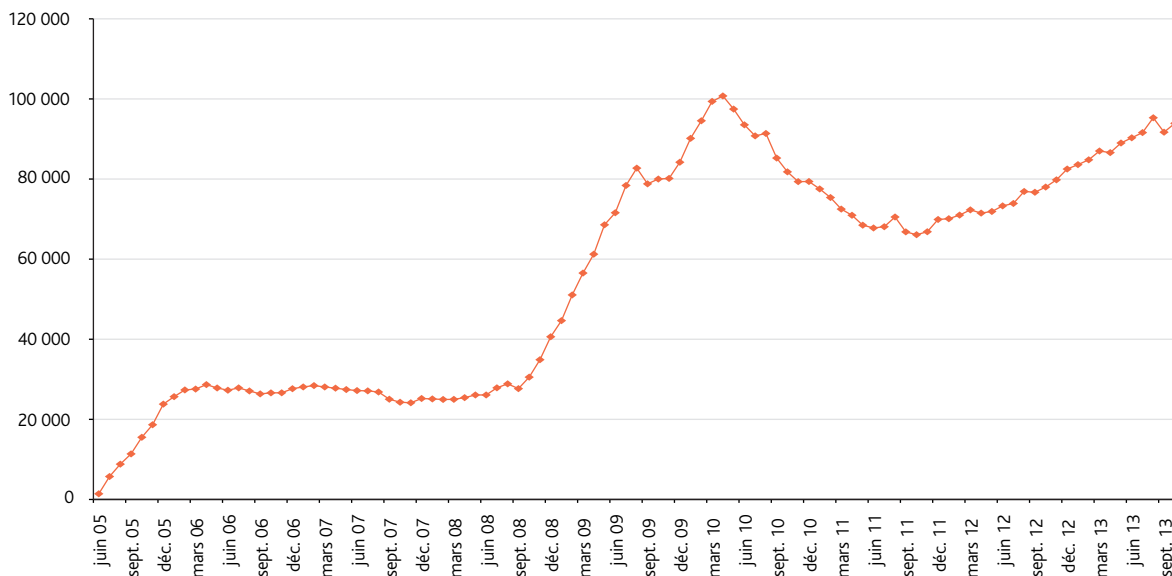
13 Convention de reclassement professionnel, contrat de transition professionnelle et contrat de sécurisation professionnelle.

14 Cf. Cahier statistique, n° 15, publication Pôle emploi-Dares, janvier 2013. À noter qu'une expérimentation est en cours pour élargir le CSP aux personnes en fin de CDD ou de fin de mission d'intérim.

15 Enquête 2013 Pôle emploi sur les mobilités professionnelles à paraître. La mobilité est mesurée par rapport aux changements de domaines professionnels (22 familles d'activités professionnelles).

GRAPHIQUE 7

NOMBRE DE BÉNÉFICIAIRES DES DISPOSITIFS CRP, CTP ET CSP (SOURCE PÔLE EMPLOI)



sortir du chômage. Cette forte mobilité des jeunes se constate également d'emploi à emploi pour les mobilités entre entreprises et encore davantage pour les mobilités internes¹⁶.

Les ouvriers et les 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 des 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. Parmi les plus mobiles à la sortie de chômage se démarquent les demandeurs inscrits sur des métiers d'exécution de l'industrie (domaines de l'électricité, de l'électronique, de la mécanique, travail des métaux ou des industries de process).

À l'inverse, les demandeurs d'emploi inscrits sur des domaines professionnels plus qualifiés (comme celui des ingénieurs et cadres

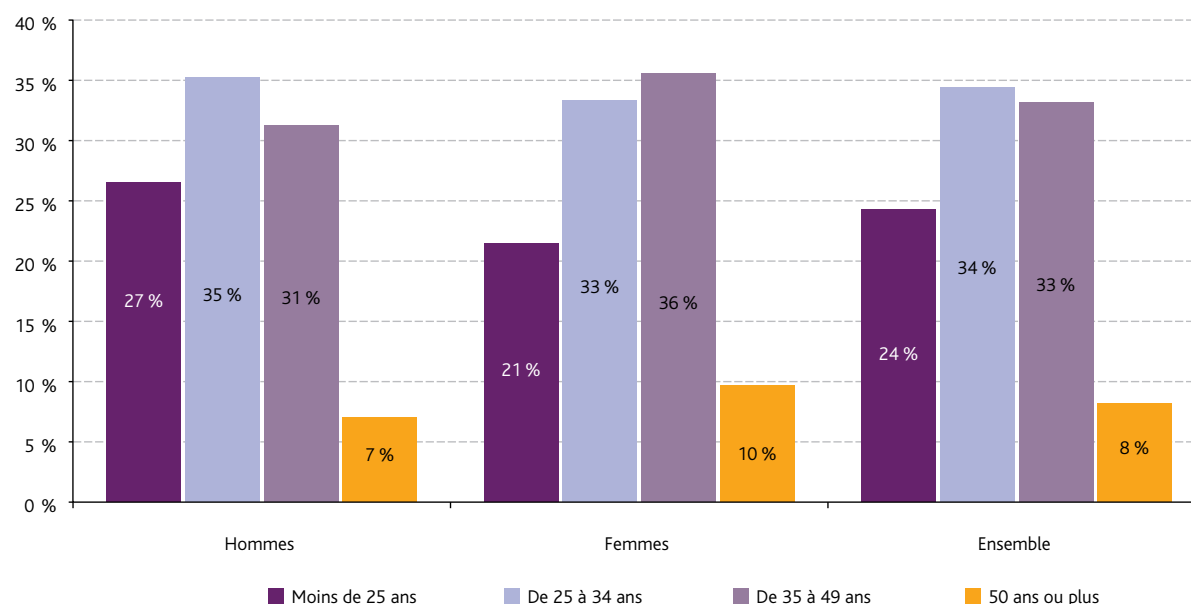
de l'industrie) ou plus spécifiques en termes de compétences (comme les domaines de l'informatique et des télécommunications, des études et de recherche ou, encore, de l'enseignement-formation) présentent une moindre mobilité.

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 (cf. graphique 9), passant de 31,3 % des demandeurs d'emploi fin 2008 à 42,4 % fin 2013 (part des DEFM ABC inscrits en continu depuis au moins un an).

GRAPHIQUE 8

PROPORTION DE DEMANDEURS D'EMPLOI EN MOBILITÉ PROFESSIONNELLE* À LEUR SORTIE DU CHÔMAGE (SOURCE PÔLE EMPLOI)

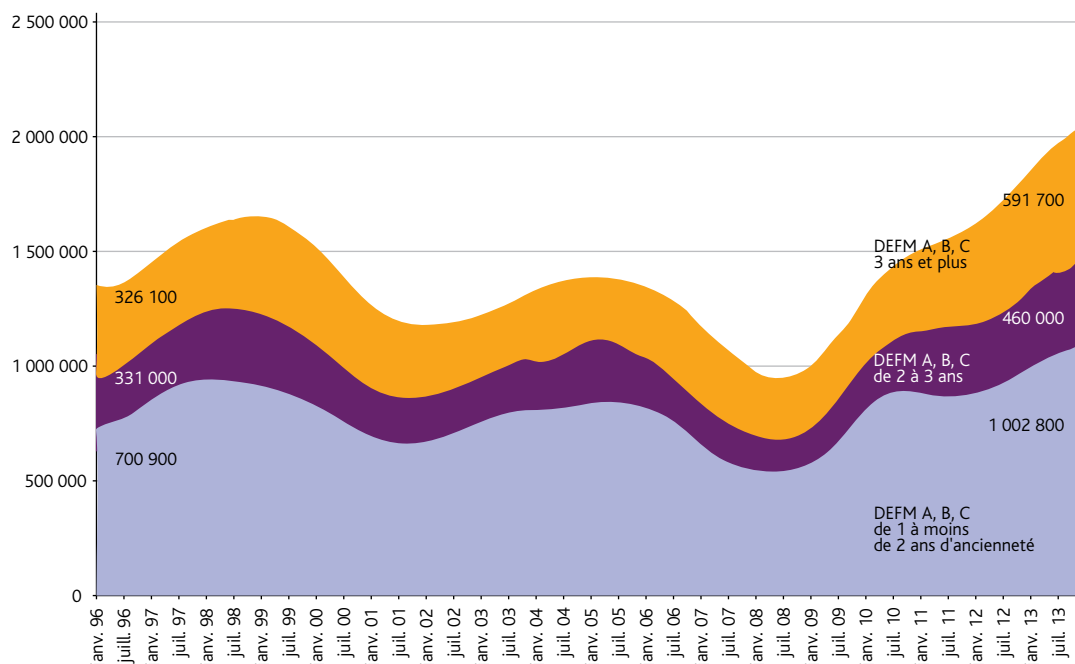


* Au sens d'un changement de domaine professionnel (familles professionnelles en 22 postes).

Note : en raison des arrondis, le total par population peut ne pas être strictement égal à 100 %. Source : Pôle emploi, FH – enquête de juin 2013 sur les mobilités professionnelles.

¹⁶ 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 9
ÉVOLUTION DU NOMBRE DE CHÔMEURS DE LONGUE DURÉE (SOURCE PÔLE EMPLOI)



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

La progression du chômage de longue durée a été particulièrement forte pour les actifs de 26 à 49 ans. Elle a aussi affecté les seniors, âgés de 50 à 54 ans. En revanche, les seniors de plus de 54 ans, 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.

Si l'on prend en compte un autre indicateur illustrant les situations de chômage de très longue durée sans contact avec l'emploi, les évolutions récentes témoignent de l'importance de ce risque pour les seniors, mais avant tout pour les personnes âgées de 50 à 54 ans. Sur les deux dernières années, le nombre de demandeurs d'emploi de 55 ans ou plus ayant cumulé plus de 21 mois en catégorie A dans les 24 derniers mois a diminué, alors même que le nombre de demandeurs d'emploi dans cette tranche d'âge a augmenté sur la même période. En revanche, le nombre de demandeurs d'emploi âgés de 50 à 54 ans cumulant plus de 21 mois de catégorie A dans

les 24 derniers mois progresse, quoique de façon plus modérée que celui des demandeurs d'emploi dans cette tranche d'âge. L'analyse du risque de devenir chômeur de longue durée¹⁷ souligne également les difficultés auxquelles les seniors peuvent être confrontés. À l'entrée au chômage¹⁸, 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. À l'inverse, les demandeurs d'emploi de plus de 49 ans sont plus touchés par le chômage de longue durée, et un entrant de 50 à 54 ans possède la plus forte probabilité de devenir demandeur d'emploi de longue durée. Ils subissent à la fois un effet de dépendance au chômage important et une réticence des employeurs à recruter des travailleurs âgés. De même, avoir été licencié peut avoir un effet stigmatisant auprès des employeurs. Enfin, le chômage de longue durée atteint davantage les moins qualifiés, en particulier les ouvriers.

¹⁷ Probabilité d'être inscrit pendant au moins 12 mois en catégorie A, B ou C durant une période de 24 mois.
¹⁸ Après au moins six mois d'absence en continu des listes de Pôle emploi pour ceux qui ont connu des périodes de chômage antérieures.

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

Par ailleurs, à la forte progression du nombre de chômeurs de longue durée se conjugue une plus grande diversité dans les situations et les parcours au chômage. Afin de prendre en compte la multiplicité des parcours – en particulier ceux constitués d’alternance entre emploi et chômage –, l’analyse du chômage de longue durée a été élargie. Elle inclut les personnes qui ont connu une période d’inscription d’au moins 12 mois au cours des 24 derniers mois (cf. encadré 3).

L’hétérogénéité des populations en situation de chômage de longue durée se manifeste par de très 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.

À l’inverse, d’autres (le plus souvent bénéficiaires de minima sociaux) n’ont eu que peu ou pas accès à l’emploi, même de très courte durée, au cours de leur période de chômage (cf. graphique 10).

Si le taux de retour à l’emploi de ces populations particulièrement éloignées de l’emploi demeure faible, en revanche quand le reclassement a lieu, il s’effectue plus souvent sous forme de contrats durables (et, pour une part significative, dans le cadre de contrats aidés). À l’inverse, parmi les populations pratiquant régulièrement des activités réduites et traduisant ainsi une plus grande proximité à l’emploi, certains se reclassent moins souvent sur des emplois durables.

Ainsi, la très forte progression du chômage de longue durée, voire de très longue durée, ces dernières années interroge sur le risque d’enfermement de certaines populations dans une précarité durable, voire d’éloignement progressif du marché du travail.

UNE POPULATION QUI CONNAÎT DES DIFFICULTÉS CUMULATIVES ET QUI EXPRIME BEAUCOUP D’ATTENTES

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 six difficultés et plus²⁰. En outre, la situation de chômage

ENCADRÉ 3

DEUX GROUPES DE PERSONNES CUMULANT DE NOMBREUSES DIFFICULTÉS DE RETOUR À L’EMPLOI ET EXPRIMANT DE FORTES ATTENTES VIS-À-VIS DE PÔLE EMPLOI

En considérant la population des demandeurs d’emploi ayant connu une période d’inscription d’au moins 12 mois en catégorie A, B ou C au cours des 24 derniers mois (définition du chômage de longue durée entendu de façon large), il est possible de distinguer deux groupes particulièrement affectés par l’éloignement du marché du travail.

Groupe 1 : les demandeurs d’emploi qui ont été inscrits 12 mois en continu en catégorie A en 2011. On les considérera comme « très éloignés de l’emploi ».

Groupe 2 : les demandeurs d’emploi qui ont été inscrits 9, 10 ou 11 mois en catégorie A en 2011. On les qualifiera d’« éloignés de l’emploi ».

Ces deux groupes rassemblent près de la moitié des demandeurs d’emploi considérés dans cette analyse comme demandeurs d’emploi de longue durée. Bien que présentant une relative hétérogénéité interne, ils se distinguent des deux autres groupes, d’un côté, par la présence accrue d’obstacles directs ou périphériques à l’emploi et, d’un autre côté, par un cumul de difficultés perçues pour leur recherche d’emploi.

Plus de 4 demandeurs d’emploi sur 10 parmi les « très éloignés de l’emploi » et plus d’un sur trois dans le groupe « éloigné de l’emploi » déclarent rencontrer au moins six types de difficultés (contre 1 sur 4 pour les deux autres groupes)

Les personnes composant ces deux groupes se caractérisent également par l’expression de fortes attentes vis-à-vis de Pôle emploi visant en particulier :

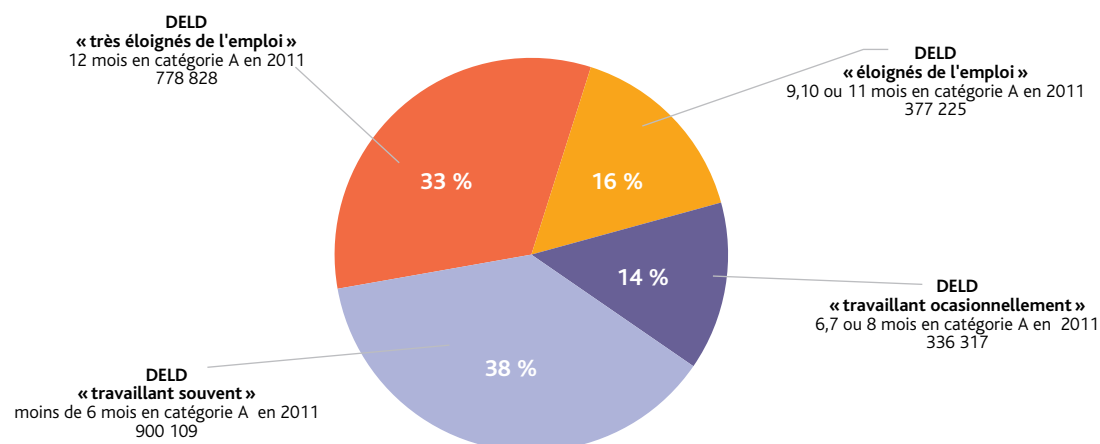
- l’aide aux techniques de recherche d’emploi (cité par 8 personnes sur 10) ;
- la formation et l’orientation (citées par les trois quarts) ;
- l’information sur les droits à Pôle emploi (7 sur 10) ;
- un fort besoin de soutien (74% pour le groupe 1 et 71% pour le groupe 2¹⁹).

L’examen des deux groupes confirme aussi que les bénéficiaires du RSA ne sont pas tous également frappés par les mêmes difficultés ni avec la même intensité, puisqu’ils sont présents dans l’un comme dans l’autre groupe.

¹⁹ Dans les deux autres groupes (3 et 4), 59% seulement des personnes expriment ce besoin.

GRAPHIQUE 10

4 CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE (SOURCE PÔLE EMPLOI)



connaît une certaine dépendance à la durée. Elle tend à accentuer les difficultés de réinsertion professionnelle au fil du temps. Cela est dû tant aux effets négatifs sur la personne (découragement, perte de compétences) qu'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 aussi sur l'écoute de la part du conseiller et 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 %). Si les demandeurs d'emploi de longue durée expriment des attentes nombreuses et variées, les observations de terrain montrent qu'ils sont aussi bien souvent en recherche de solutions d'urgence, notamment au plan financier. Cette situation limite les possibilités d'accompagnement et, entre autres, le recours à des actions longues, comme les prestations d'orientation ou les formations qualifiantes.

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 emploi²¹.

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

À l'automne 2013, environ 2,2 millions de chômeurs sont indemnisés au titre de l'assurance chômage (cf. graphique 11). 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), six chômeurs sur dix seraient couverts par l'assurance chômage. Ce taux est stable depuis plusieurs années. 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 deux 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 deux ans.

En moyenne le montant de l'indemnisation perçue par les bénéficiaires de l'assurance chômage est de 1 080 euros²², soit 69 % de leur salaire net de référence. La disparité entre les montants d'indemnisation est limitée. La plupart (90 %) touche moins de 2 000 euros par mois d'indemnités, et seuls 5 % touchent moins de 500 euros.

Par ailleurs, environ 490 000 personnes sont indemnisées au titre du régime de solidarité. Dans la majeure partie des cas, il s'agit de

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

21 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.

22 Source Pôle emploi-Fichier national des allocataires (FNA) 2012.

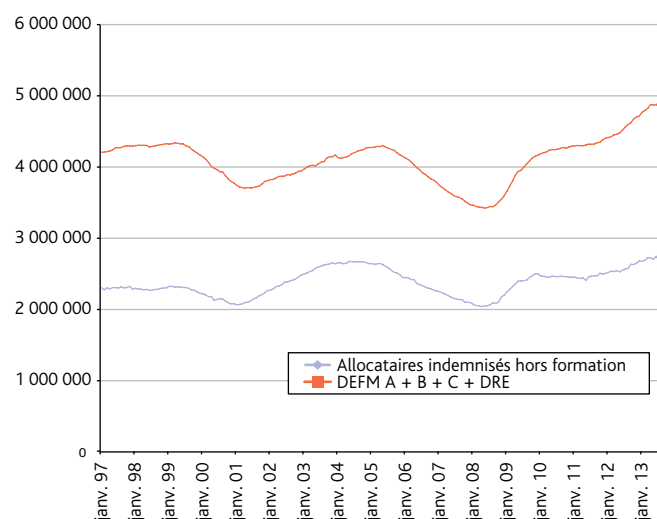
personnes ayant épuisé leurs droits à l'assurance chômage. Le montant de l'allocation est forfaitaire. La durée n'est pas limitée, mais le versement est soumis à condition de ressources.

Enfin, on comptait 710 500 demandeurs d'emploi à la fin décembre 2012 ayant un droit payable au RSA, soit 15 % de l'ensemble des DEFM A, B et C. Cette part est relativement stable depuis la création de ce dispositif²³.

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).

GRAPHIQUE 11

ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ALLOCATAIRES INDEMNISÉS (SOURCE PÔLE EMPLOI)



ENCADRÉ 4

ÉVOLUTIONS ET ENJEUX À L'HORIZON DE LA FIN 2014

Dans un contexte économique de croissance lente, faiblement créatrice d'emplois sinon d'emplois de courte durée, le chômage va rester en 2014 à un niveau élevé et appeler de ce fait des réponses fortes de la part des politiques publiques et du service public de l'emploi. Les besoins les plus aigus auxquels il convient d'apporter des réponses sont les suivants :

- **ceux des demandeurs d'emploi affectés par le chômage de longue durée**, auquel s'associent un risque fréquent de pauvreté et une obsolescence progressive des compétences professionnelles, mais en relevant que les personnes les plus vulnérables sont les seniors de 50 à 54 ans et les personnes peu ou non qualifiées, ainsi que les chômeurs en fin de droits et les bénéficiaires des minima sociaux. La question du développement des compétences et de la formation de ces publics vulnérables semble centrale, tout en sachant que nombre d'entre eux sont également confrontés à des difficultés périphériques à l'emploi qui constituent des obstacles importants sur le chemin du retour à l'emploi;
- **ceux des actifs alternant des périodes de chômage avec des activités de courte durée**, bénéficiant ou pas du régime des « activités réduites », mais dont on constate que pour une part d'entre eux la trajectoire professionnelle ne parvient pas à déboucher sur un emploi stable mais les enferme dans une « trappe à précarité »;

La sécurisation des parcours professionnels peut ici passer par diverses voies parmi lesquelles figurent la multi-activité (pour les saisonniers) ou les dispositifs permettant d'avoir un seul contrat de travail durable mais différents lieux de travail (coopératives d'activité, groupements d'employeurs);

- **ceux des demandeurs d'emploi qui sont amenés à réorienter leur carrière professionnelle et à acquérir de nouvelles compétences**, pour mieux s'adapter aux évolutions des métiers de demain, par contrainte ou par choix personnel. Le conseil en évolution professionnelle ou encore la formation (et la VAE) sont des leviers d'action prioritaires;
- **ceux des jeunes les moins qualifiés**, pour lesquels le risque de précarisation et d'exclusion du marché du travail est le plus fort si on ne parvient pas à les inscrire dans un parcours leur permettant d'acquérir des compétences et/ou une certification professionnelles valorisables auprès des employeurs.

Plus largement, sous l'impulsion de la « garantie européenne pour la jeunesse », Pôle emploi vise à mieux informer et préparer les jeunes entrant sur le marché du travail, à faciliter leur accès à l'emploi au travers du soutien à l'entreprenariat et à les accompagner vers l'emploi en favorisant une première confrontation au marché au travail.

²³ Sauf pendant les tout premiers mois du dispositif.

GESTION DE L'EMPLOI ET DES RECRUTEMENTS : DES PRATIQUES ET DES DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT RELATIVEMENT STABLES

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* et des outils informatiques de gestion du processus de recrutement. Pour autant, il est aujourd'hui difficile de statuer sur la portée réelle de ces évolutions sur le fonctionnement du marché du travail. En revanche, 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 les 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.

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 le processus de recrutement est importante. Ce choix quant à 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'activité²⁴.

Ainsi, les secteurs bénéficiant d'un dynamisme certain 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 présentant une grande stabilité de la main-d'œuvre.

LE POIDS DES CANDIDATURES SPONTANÉES ET DES RELATIONS PROFESSIONNELLES

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 recrutement²⁵, 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-cadres²⁶.

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 de la grande distribution²⁷ par l'embauche de ses employés.

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 est aussi fortement mobilisé. En revanche, cette mobilisation se fait le plus souvent en activant simultanément plusieurs canaux.

24 Cf. *Revue de l'IRES*, n° 76, 2013.

25 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 pour un CDD.

26 Source enquête Ofer, 30% des recrutements aboutis en CDD et 21% en CDI.

27 Cf. enquête emploi 2011 (de Larquier, Rieucan).

L'annonce internet est plus souvent utilisée pour le recrutement de CDI, en particulier pour les cadres²⁸. Elle est dans ce cas la plupart du temps combinée avec la sollicitation de l'APEC et des relations professionnelles.

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'entreprise²⁹. À cela s'ajoute le développement récent 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. 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'œuvre³⁰) informent sur les anticipations des employeurs au fil des ans et témoignent d'une relative permanence dans la nature de leurs attentes.

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

En 2014, selon l'enquête BMO, avec 13 % des intentions d'embauche, l'hôtellerie-restauration constitue toujours le premier pôle de recrutement national, talonnée par les services aux entreprises (13 %) et la santé-action sociale (11 %).

Le secteur des services représente à lui seul 64 % 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 française³¹, 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 mécaniques et les matériels de transports sont les plus enclins à embaucher. 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...)

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 (agents d'entretien, animateurs socioculturels) et des profils très qualifiés (ingénieurs, cadres informatiques...) se caractérise par de fortes saisonnalités.

La construction, quant à elle, reste un des secteurs où les intentions d'embauche sont toujours élevées malgré la forte baisse amorcée en 2009.

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

29 CEE Yannick Fondeur et France Lhermitte, avril 2013.

30 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.

31 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.

TABLEAU 1

LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS (SOURCE PÔLE EMPLOI)

	Ensemble des projets de recrutement	% de recrutements difficiles	% de recrutements saisonniers
Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs	104 516	21,1 %	97,0 %
Agents d'entretien de locaux (y compris ATSEM)	76 067	26,4 %	24,6 %
Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs)	72 515	32,5 %	70,4 %
Serveurs de cafés, de restaurants (y c. commis)	70 445	37,9 %	69,6 %
Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine	64 141	31,6 %	43,0 %
Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles	60 544	30,5 %	86,8 %
Aides à domicile et aides ménagères	52 168	64,4 %	22,3 %
Aides-soignants (médico-psych., auxil. puériculture, assistants médicaux...)	40 094	37,6 %	23,3 %
Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires	36 789	18,8 %	54,6 %
Artistes (en musique, danse, spectacles, y c. professeurs d'art)	33 568	12,2 %	39,2 %
Cuisiniers	33 434	48,2 %	61,4 %
Employés de libre-service	32 625	16,0 %	49,2 %
Employés de l'hôtellerie	31 598	38,6 %	75,6 %
Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture	28 734	27,1 %	47,9 %
Secrétaires bureautiques et assimilés (y c. secrétaires médicales)	25 154	26,2 %	11,1 %
Ensemble des projets de recrutement	1 700 541	34,7 %	39,2 %

Source : Pôle emploi, enquête BMO 2014.

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

En 2014, comme les années précédentes, les métiers les plus recherchés (cf. tableau 1) 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. Ces métiers se caractérisent, dans la plupart des cas, par une importante saisonnalité et des difficultés de recrutement élevées.

Plusieurs métiers du secteur agricole (viticulteurs, arboriculteurs salariés...) demeurent aussi parmi les plus recherchés, avec cependant une forte saisonnalité. Des volumes de projets

importants sont générés par le secteur des services aux entreprises (agents d'entretien), l'industrie (ingénieurs, cadres d'études) et le commerce (vendeurs, employés de libre-service).

LES INTENTIONS D'EMBAUCHE PORTENT POUR PRÈS DE LA MOITIÉ SUR DES EMPLOIS DURABLES

De plus, l'enquête BMO met en lumière la légère progression de projets saisonniers ces dernières années, tout en montrant qu'un peu moins de la moitié des recrutements envisagés sont des emplois durables (CDI ou CDD de six mois ou plus). Les contrats saisonniers représentent un peu plus de 39 % en 2014 et se concentrent principalement dans le secteur agricole (métiers également très recherchés comme ceux de viticulteur ou d'arboriculteur) 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 35% en 2014), 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 s'est stabilisée, près de 43% des recruteurs potentiels indiquent avoir au moins un de leurs projets difficiles, même si cette part diminue à mesure qu'augmente 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 la construction.

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

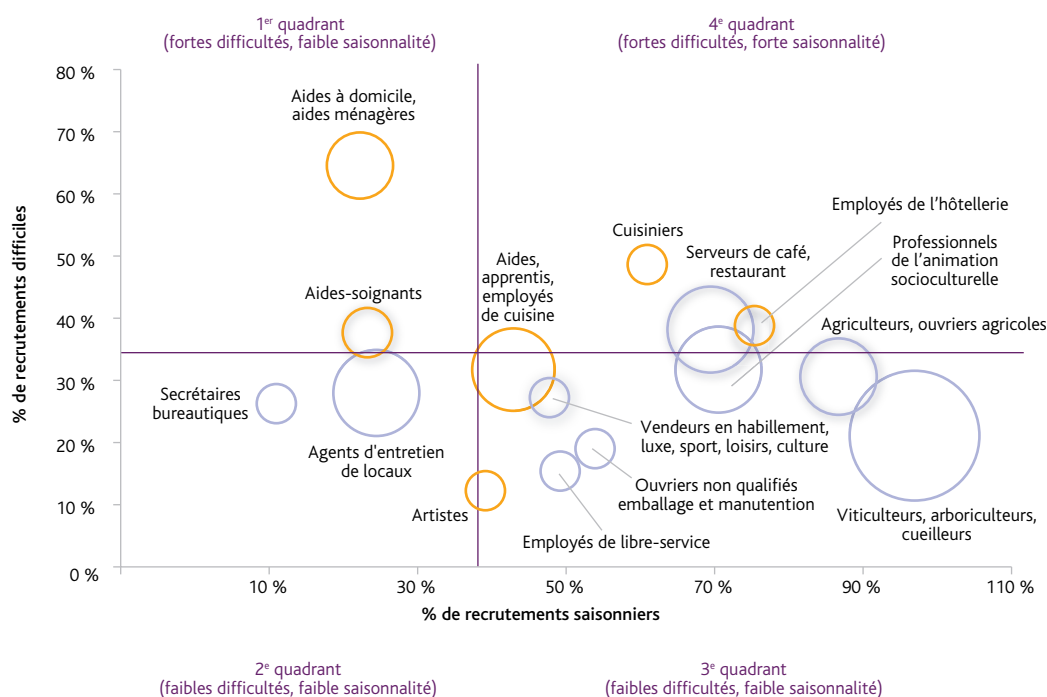
L'analyse détaillée des 15 métiers les plus recherchés met en évidence quatre ensembles distincts selon le degré des difficultés annoncées par les employeurs et la nature durable ou non des postes à pourvoir (cf. graphique 12). Il est possible de distinguer les métiers où les postes à pourvoir sont très largement saisonniers et les embauches difficiles comme pour les métiers de la restauration (cuisiniers, serveurs de café, cf. 4^e 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^e quadrant).

GRAPHIQUE 12

LES QUATRE GROUPES DISTINCTS POUR LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS (SOURCE PÔLE EMPLOI)



Guide de lecture
La taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre d'interventions de recrutement. En bleu sont représentés les métiers dont le nombre de projets de recrutement augmente par rapport à 2013, et en orange, ceux qui baissent.

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^e quadrant). En revanche, des profils peu qualifiés des services à la personne (aides à domicile, employés de maison) et du secteur médical (aides-soignants) ou des professions essentiellement qualifiées des services aux entreprises et du commerce (attachés commerciaux, ingénieurs, cadres) sont jugés par les employeurs comme particulièrement difficiles à pourvoir (cf. 1^{er} quadrant).

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 convergents³², 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 à ce type d'obstacles des 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.

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. À 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 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 souvent un manque de disponibilité et 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 peu fréquent, il est cependant un peu plus courant pour les petits établissements.

³² Fin 2011, près des trois quarts (73,1 %) des personnes salariées travaillent dans le tertiaire et seulement 18,2 % dans l'industrie (*Repères et analyses* n° 51, L'emploi salarié en France au 31 décembre 2011).

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 réduite³³. 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 de confiance a pu s'établir, l'image de Pôle emploi devient alors largement meilleure.

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 fait preuve de la part modeste que représentent les 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. Ainsi, 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 difficiles³⁴. 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.

ENCADRÉ 5

ÉVOLUTIONS ET ENJEUX À L'HORIZON DE LA FIN 2014

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 trop complexes à surmonter.

- 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. L'outil internet, déjà largement utilisé pour le recrutement des cadres, pourrait se déployer pour les qualifications intermédiaires.
- Si une forte attention doit être accordée aux métiers les plus recherchés, cela ne doit pas exclure les autres ressources et « niches » de recrutement pour lesquelles les employeurs peuvent aussi se heurter à des difficultés alors que les emplois visés sont en correspondance avec les profils de candidats potentiels présents dans les « portefeuilles » des conseillers de Pôle emploi.
- 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.
- 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.

33 Source enquête BMO. Cf. *Repères et analyses*, n° 54.

34 Source enquête BMO.

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. 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 les Pays de la Loire et le Languedoc-Roussillon. Mais cette représentation est elle-même la résultante d'une grande variété de situations locales (les bassins d'emploi) sensiblement plus hétérogènes qu'au niveau régional. Les écarts de taux de chômage varient cette fois-ci au moins de un à trois d'un bassin à l'autre.

La prise en compte de ces disparités régionales comme territoriales au plan des difficultés rencontrées et des atouts à valoriser est donc indispensable. C'est en effet pour une large part à cet échelon que les besoins s'expriment et que les politiques publiques d'emploi doivent agir.

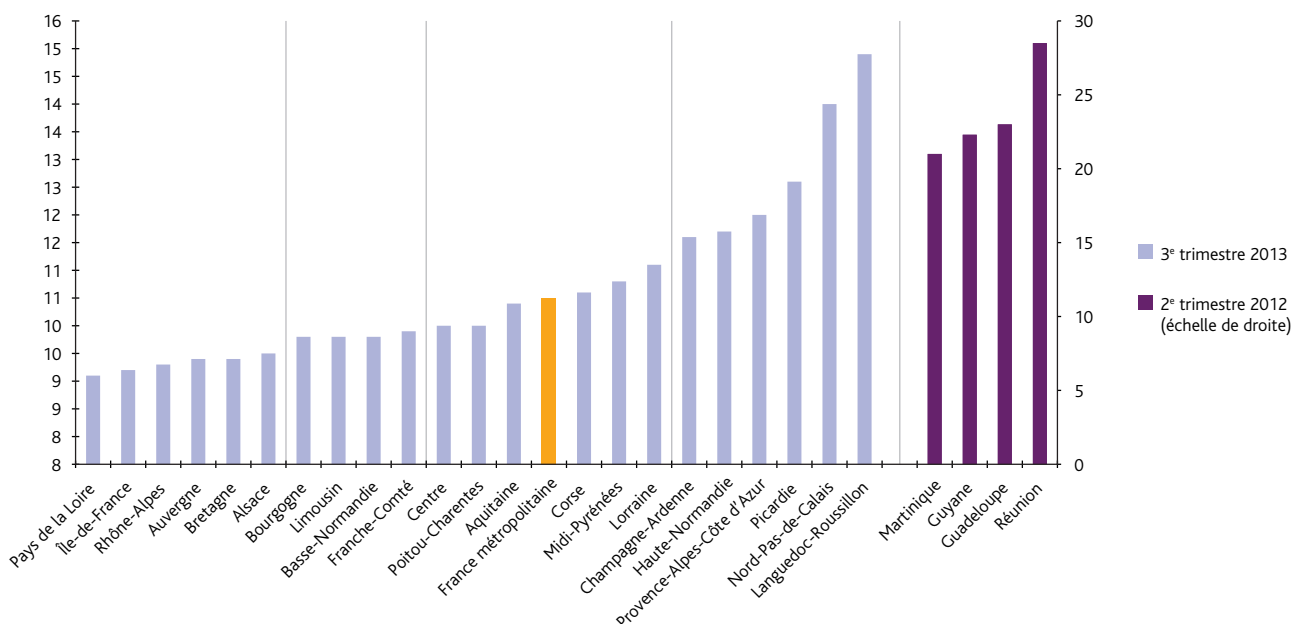
LES RÉGIONS SONT INÉGALEMENT AFFECTÉES PAR LE CHÔMAGE

En observant le taux de chômage régional (cf. graphique 13), il apparaît que les régions ne sont pas toutes confrontées aux mêmes difficultés. Cinq 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 Pays de la Loire, Île-de-France, Rhône-Alpes, Auvergne, Bretagne et Alsace, le taux de chômage est sensiblement inférieur à la moyenne métropolitaine de 10,5 % (entre 1 et 1,5 point) ;
- en Basse-Normandie, Bourgogne, Limousin et Franche-Comté, le taux de chômage est légèrement inférieur à la moyenne nationale (entre 0,5 et 1 point) ;
- les régions Centre, Poitou-Charentes, Aquitaine, Corse, Lorraine et Midi-Pyrénées ont un taux de chômage proche de la moyenne nationale (à plus ou moins 0,5 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 13

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 sont diverses.

Là où le taux de chômage est sensiblement inférieur à la moyenne nationale (Pays de la Loire, Île-de-France, Rhône-Alpes, Auvergne, Bretagne et Alsace), un contraste apparaît entre les régions durablement en-dessous de cette moyenne et celles qui ont un parcours plus heurté. En Pays de la Loire, l'écart par rapport à la moyenne nationale est relativement stable et le taux de chômage est durablement inférieur à la moyenne nationale. En Bretagne, même si le taux de chômage reste inférieur à la moyenne nationale, il tend progressivement à s'en rapprocher. Dans les quatre autres régions, une tendance à l'amélioration s'observe, avec une accentuation des écarts par rapport à la moyenne nationale.

Dans les régions où le taux de chômage est légèrement inférieur à la moyenne nationale (Basse-Normandie, Bourgogne, Limousin et Franche-Comté), cette situation s'inscrit dans une dynamique relativement stable pour la Bourgogne et le Limousin. En Basse-Normandie et Franche-Comté, la trajectoire serait plutôt de l'ordre d'une amélioration relative (alors que le taux de chômage a progressé de 0,4 point sur les neuf premiers mois de 2013 en France métropolitaine, il est relativement stable dans ces deux régions).

Dans les régions où le taux de chômage se situe au voisinage de la moyenne nationale, il s'agit soit d'une stabilité en-dessous de la moyenne (Centre et Poitou-Charentes), soit d'une stabilité autour de la moyenne (Aquitaine), soit d'une stabilité au-dessus de la moyenne (Lorraine et Midi-Pyrénées).

Enfin, en Haute-Normandie, PACA, Picardie et Nord-Pas-de-Calais, régions où le taux de chômage est toujours sensiblement supérieur à la moyenne nationale, cette situation est relativement stable depuis la fin

2010. En Champagne-Ardenne et Languedoc-Roussillon, le chômage s'est accru, et les écarts à la moyenne nationale se sont accentués depuis la fin 2010.

Quant aux départements d'outre-mer, les taux de chômage y restent continument très élevés.

AU SEIN DE CHAQUE RÉGION, LE CHÔMAGE VARIE EN INTENSITÉ D'UN BASSIN À L'AUTRE

L'examen du taux de chômage régional n'est évidemment pas suffisant pour apprécier les difficultés réelles auxquelles sont confrontés ces territoires en termes de marché du travail. Cet indicateur moyen est la résultante de situations locales généralement diverses.

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.

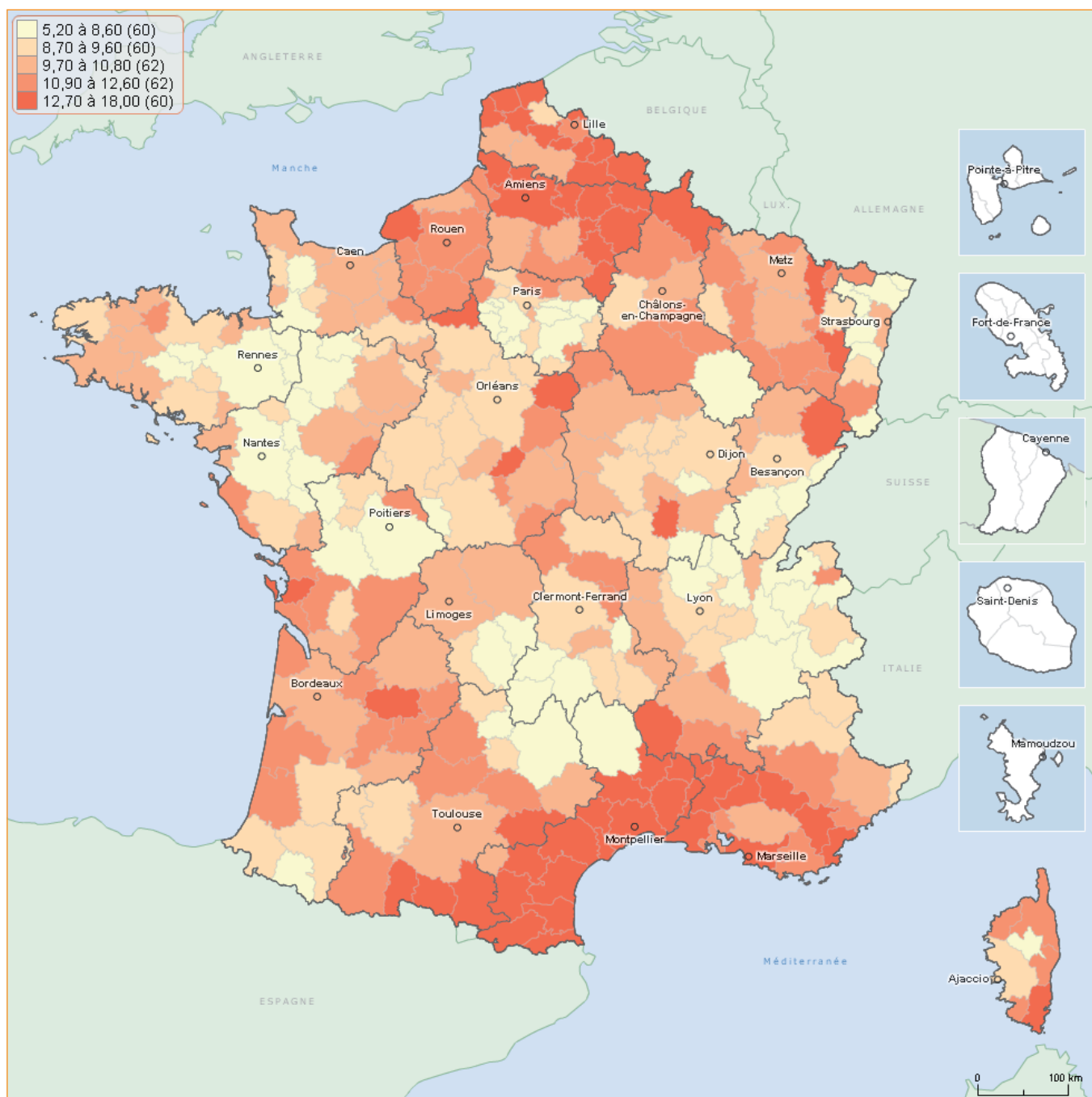
Ainsi, dans le cas des régions se trouvant dans la situation la plus favorable, avec des taux de chômage sensiblement inférieurs à la moyenne nationale, si la plupart des bassins qui les composent sont peu ou modérément affectés par le chômage, existent toujours quelques bassins confrontés à des difficultés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

Pour les régions dont le taux de chômage est légèrement inférieur à la moyenne nationale, le constat est analogue, avec dans le cas de Franche-Comté un contraste plus marqué entre les profils de bassins. Concernant les régions dont le taux de chômage est proche de la moyenne nationale, 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.

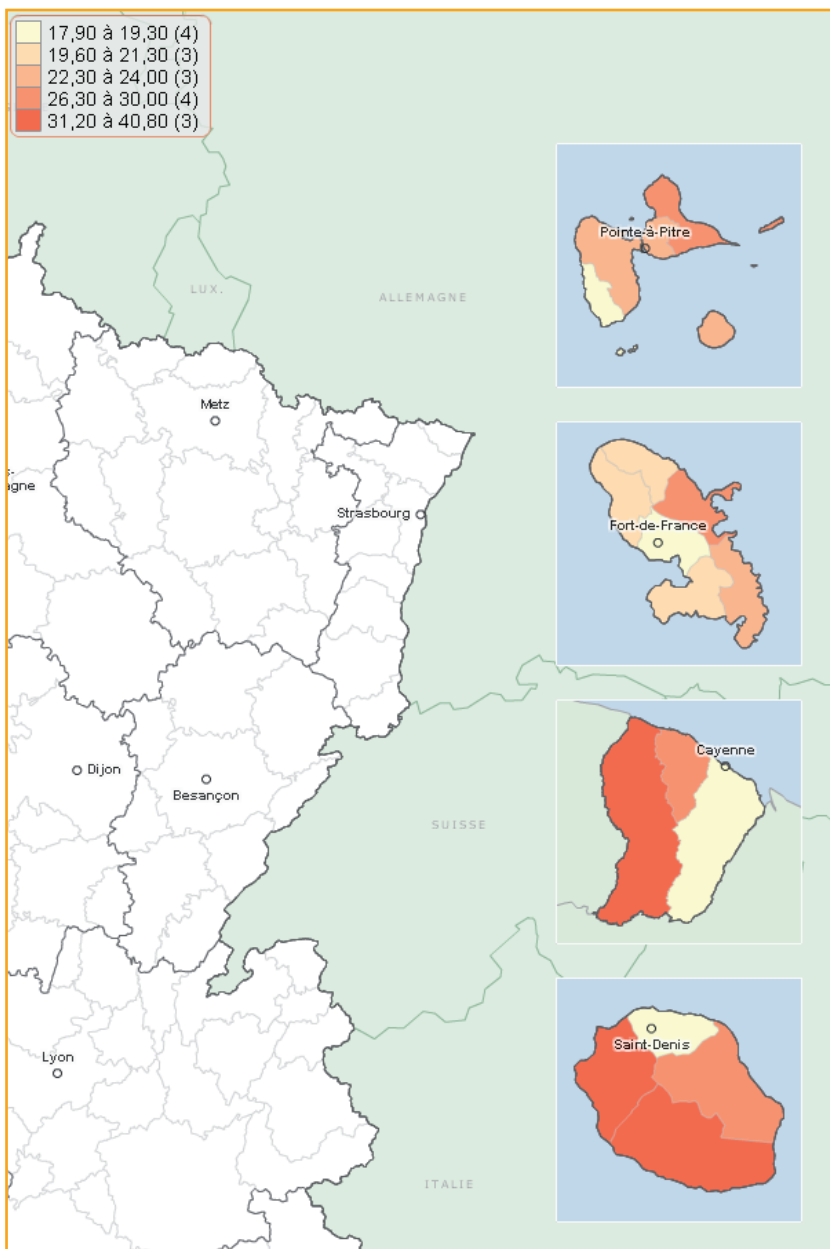
CARTE 1

LE TAUX DE CHÔMAGE PAR ZONE D'EMPLOI EN FRANCE MÉTROPOLITAINE
 (SITUATION AU 3^E TRIMESTRE 2013, SOURCE INSEE)



CARTE 2

**LE TAUX DE CHÔMAGE PAR ZONE D'EMPLOI DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER
(SITUATION AU 2^E TRIMESTRE 2012, SOURCE INSEE)**



LES ATOUTS ET DIFFICULTÉS DES TERRITOIRES SONT TRÈS VARIABLES

Au-delà de la prégnance du chômage, 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.

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 26 régions. Elle se fonde sur la construction de 17 classes homogènes de bassins d'emploi, en fonction d'un grand nombre de variables (cf. encadré 6).

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, Île-de-France, Rhône-Alpes, Auvergne, Bretagne et Alsace) sont constituées aussi bien de zones agricoles ou rurales (environ 35 % des bassins) que de grandes villes (22 %) ou de zones attractives et dynamiques (22 %) ou touristiques (9 %). 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'Île-de-France, Rhône-Alpes et Alsace 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 Franche-Comté), près de deux bassins sur trois sont des territoires ruraux ou agricoles, qui cohabitent avec les grands centres urbains

(un bassin sur dix) et des zones attractives (un sur dix) ou « difficiles » (deux sur dix). La Basse-Normandie et le Limousin sont essentiellement composées de bassins ruraux ou agricoles et n'ont pas de territoires attractifs. 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. 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 (Centre, Poitou-Charentes, Aquitaine, Corse, Lorraine et Midi-Pyrénées) ont davantage de bassins en difficulté (deux sur dix) que de territoires attractifs (moins de un sur dix). Elles sont aussi caractérisées par la présence de territoires touristiques (un bassin sur dix) et par celle de grandes villes (près de 15% des bassins).

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). En plus de zones rurales ou agricoles (deux bassins sur trois), la région de Midi-Pyrénées se partage entre des zones en difficultés (près de deux bassins sur dix), des grandes villes (un bassin sur dix) et des zones touristiques (un sur dix).

La Lorraine se distingue avec 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.

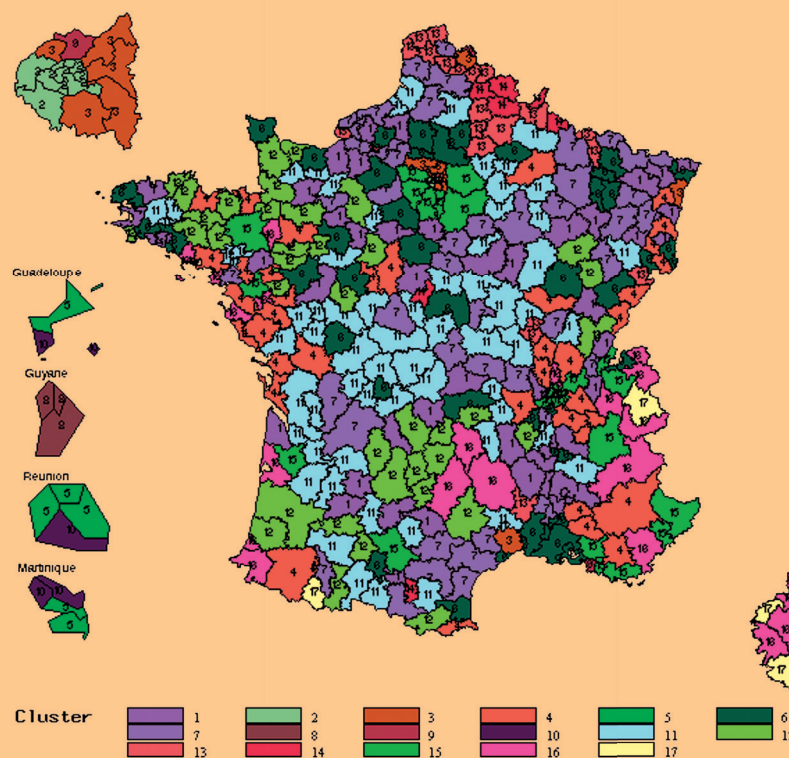
ENCADRÉ 6

MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DES TYPOLOGIES DE BASSINS

Pour caractériser le contexte socioéconomique 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 socioéconomique français avec un niveau de détail suffisant. Au sein de chaque classe, les bassins d'emploi se caractérisent par un contexte socioéconomique similaire.

Cartographie des 17 classes de comparaison



Libellé des classes

- 1 : bassin rural à activité industrielle ou agricole.
- 2 : bassin très dense avec revenu élevé.
- 3 : bassin dense, dynamique avec des demandeurs d'emplois mobiles.
- 4 : bassin peu dense, attractif, dynamique et plutôt aisé.
- 5 : bassin d'outre-mer, relativement dense, économie en difficulté.
- 6 : métropole moyenne.
- 7 : bassin aux caractéristiques proches de la moyenne, plutôt en difficulté économique.
- 8 : bassin d'outre-mer attractif, secteur de l'industrie et de la construction important, économie en développement.

- 9 : bassin très urbain en grande difficulté, avec des demandeurs d'emploi mobiles.
- 10 : bassin d'outre-mer à économie très agricole, en difficulté et peu attractif.
- 11 : bassin agricole à population âgée et à faibles opportunités d'emploi.
- 12 : bassin agricole avec taux de chômage relativement faible.
- 13 : bassin urbain au taux de chômage relativement élevé, industriel et peu attractif.
- 14 : bassin industriel peu dense en difficulté, population décroissante.
- 15 : métropole régionale à population au revenu élevé.
- 16 : bassin attractif touristique à forte saisonnalité.
- 17 : bassin touristique, à saisonnalité extrêmement importante.

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 de 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 se distingue par un territoire essentiellement marqué par les difficultés économiques (huit bassins sur dix).

Parmi les départements d'outre-mer, la Guyane est relativement homogène et profite d'une économie relativement dynamique. La Guadeloupe et la Martinique se partagent entre des bassins agricoles en difficultés 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 prégnantes.

ENCADRÉ 7

ÉVOLUTIONS ET ENJEUX À L'HORIZON DE LA FIN 2014

Les situations régionales sont avant tout une combinaison de réalités locales variées, même si des dominantes se font jour dans les 26 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. Mais 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.

Le développement des démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les territoires et les branches constitue un levier d'action essentiel pour identifier les besoins liés à l'emploi et favoriser des politiques publiques davantage inscrites dans l'anticipation et la durée.

Les besoins des demandeurs d'emploi et des employeurs est une publication de Pôle emploi.

Directeur de la publication : Jean Bassères.

Directeur de la rédaction : Stéphane Ducatez.

Conception/réalisation : Anatome/La Coopérative.

Retrouvez toutes les statistiques et analyses

PÔLE-EMPLOI.ORG

