

MIEUX ANTICIPER LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

**ENJEUX
ET PERSPECTIVES
POUR 2016**

OCTOBRE 2016

MIEUX ANTICIPER LES BESOINS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

ENJEUX ET PERSPECTIVES POUR 2016

4 INTRODUCTION

5 RÉSUMÉ

**8 LES ÉVOLUTIONS ÉCONOMIQUES,
DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE :**
ACCÉLÉRATION DE LA CROISSANCE MAIS BAISSÉ LIMITÉE DU CHÔMAGE

16 LES DEMANDEURS D'EMPLOI :
FAIRE FACE À LA DIVERSITÉ DES PUBLICS ET DE LEURS BESOINS

**28 GESTION DE L'EMPLOI ET
DES RECRUTEMENTS :**
RÉPONDRE À L'INTENSIFICATION DES RECRUTEMENTS

**35 DISPARITÉS RÉGIONALES ET LOCALES
DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE**
RÉPONDRE AUX SPÉCIFICITÉS LOCALES

INTRODUCTION

Dans quel contexte Pôle emploi va-t-il devoir agir en 2016 et au cours des mois suivants ? Quels sont les enjeux et besoins essentiels auxquels il faut que l'établissement soit en capacité de répondre, en cohérence avec la convention tripartite signée avec l'État et l'Unédic pour les années 2015 à 2018 et le projet stratégique 2015-2020 ?

Précédant le bilan à mi-parcours de la mise en œuvre de la convention tripartite, ce panorama actualise celui élaboré un an auparavant et tente de d'apporter des éléments de réponse et des repères utiles à ces questions. Il examine successivement :

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

Il s'inscrit également dans un contexte spécifique de politiques publiques dans le champ de l'emploi et de la formation professionnelle. Ce contexte est marqué par les orientations données par le Gouvernement pour lutter contre le chômage, au travers notamment du Plan « 500 000 formations » qui vise à développer les entrées en formation qualifiantes des demandeurs d'emploi vers les métiers en tension, les métiers verts, les métiers du numérique et plus largement les métiers de demain. L'aide à l'embauche d'un salarié pour les entreprises de moins de 250 salariés semble d'ores et déjà produire des effets sensibles. Quant au Pacte de responsabilité et au Crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE), leurs impacts devraient se poursuivre au cours des mois à venir. À cela s'ajoute la loi « Travail » en cours d'examen au Parlement, qui constituera un socle nouveau pour faciliter le fonctionnement du marché du travail.

RÉSUMÉ

Le service public de l'emploi doit anticiper au mieux les besoins des actifs en recherche d'emploi et des employeurs. Pour ce faire, dans chaque région et chaque territoire, les équipes de Pôle emploi réalisent un « diagnostic territorial » permettant d'identifier les enjeux essentiels du marché du travail local et fournissant ainsi les repères nécessaires pour élaborer un plan d'action pertinent. Au niveau national, pour la troisième année consécutive, un exercice de même nature a été réalisé, mettant en évidence les traits et besoins essentiels des demandeurs d'emploi et des employeurs tels qu'ils peuvent se dégager à l'échelle de l'ensemble du territoire, à l'horizon de la fin de l'année 2016. Ce sont ses résultats qui sont présentés ici. Ils visent avant tout à fournir un éclairage national des enjeux auxquels Pôle emploi doit répondre, dans le cadre de son projet stratégique 2015-2020. Mais ils s'attachent également à mettre en évidence les spécificités régionales et locales des besoins à satisfaire, l'action de l'établissement devant épouser au mieux les contextes territoriaux.

Accompagner l'accélération de la croissance économique et de la création d'emploi

En 2016, l'évolution de l'économie française devrait être marquée par une amélioration conjoncturelle susceptible de renforcer la création nette d'emploi et de réduire le niveau de chômage. Cependant, ces évolutions ne laissent pas espérer une forte baisse de la demande d'emploi et du chômage en 2016. Si les créations nettes d'emploi dépasseront la progression attendue de la population active, le taux de chômage au sens du BIT s'établirait selon l'Insee à 9,8% à la fin 2016 pour la France entière (9,5% en métropole) alors que l'OFCE anticipe une réduction du taux de chômage de l'ordre de 0,5 point en fin d'année. 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 voire de très courte durée, qui va logiquement de pair avec un développement des parcours d'emploi discontinus et une forte récurrence des épisodes de chômage. Au final, les risques de chômage seraient encore sensibles pour un grand nombre d'actifs, notamment les moins qualifiés et les jeunes (même si le risque s'est réduit pour ces derniers). Face à ces enjeux, le plan gouvernemental de formation de 500 000 chômeurs supplémentaires est de nature à répondre aux besoins des moins qualifiés et des personnes affectées par le chômage de longue durée.

Mieux orienter, accompagner et former les demandeurs d'emploi pour répondre à la diversité des besoins individuels

Plus généralement, il est nécessaire de faire face à des constats largement structurels en matière de différenciation des risques de chômage selon les différentes catégories de personnes actives.

Les jeunes sans qualification ou diplôme, les seniors et les actifs peu ou non qualifiés sont exposés aux risques les plus accusés et notamment aux situations de chômage de longue durée. Mais ce phénomène recouvre des réalités très diverses : d'un côté des actifs qui ont fréquemment recours aux « activités réduites » ouvrant droit au cumul des indemnités chômage et du salaire (catégories B et C) et qui sont généralement confrontés à un moindre éloignement du marché du travail, même si une partie d'entre eux ne parviennent pas à accéder à un emploi durable ; d'un autre côté, des demandeurs d'emploi de longue durée qui ont été tenus longtemps hors de l'emploi (inscrits en catégorie A), pour lesquels le risque de précarité 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. De plus, en se faisant plus fréquentes, les transitions du chômage vers l'emploi impliquent un changement de métier pour plus d'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 la multiplicité des situations individuelles et des risques qui s'y attachent. Pour ce faire, l'objectif devra être atteint de doubler les moyens consacrés à l'accompagnement renforcé ou intensif des publics les plus fragiles. Ceci touchera en particulier les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation (NEET), dans le cadre de la « Garantie européenne pour la jeunesse ». De même, la poursuite de l'approche « globale » de l'accompagnement, menée en partenariat étroit avec les conseils départementaux, permettra de répondre aux besoins des publics confrontés simultanément à des difficultés de retour à l'emploi et à des obstacles de nature sociale ou personnelle. L'action à mener implique plus largement de renforcer la simplicité, la rapidité, la fiabilité et la pertinence de l'ensemble des étapes du parcours du demandeur d'emploi grâce aux changements portés par le programme « nouveau parcours du demandeur d'emploi ».

De plus, l'accompagnement des transitions et mobilités professionnelles, du choix d'un nouveau métier à l'acquisition des compétences et qualifications sécurisant le parcours des personnes, devient une dimension cruciale parmi les missions de l'opérateur public, dans le cadre du « conseil en évolution professionnelle ». Alors que près de 3 demandeurs d'emploi sur dix sont dépourvus d'une qualification reconnue, Pôle emploi va contribuer activement à la mise en œuvre du Plan

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

« 500 000 formations » aux côtés des conseils régionaux, afin de développer les entrées en formation qualifiantes supplémentaires des demandeurs d'emploi vers les métiers en tension, les métiers verts, les métiers du numérique et plus largement les métiers de demain.

Intensifier l'offre de service de Pôle emploi aux entreprises pour répondre au développement des intentions de recrutement et mieux résoudre les difficultés de recrutement, notamment dans les PME et TPE

Au fil des années, enjeux et pratiques du recrutement évoluent, en raison du rationnement de la demande de travail, de la part croissante des emplois de courte durée mais aussi en fonction de l'instrumentation dont disposent les recruteurs, au travers notamment du développement des outils Internet. Au-delà de la relative permanence observée dans les pratiques de recrutement, en termes de variété des canaux mobilisés par les employeurs ou d'importance dévolue au « marché caché », des transformations semblent s'opérer. La « transparence du marché de l'emploi » tend à s'accroître au fur et à mesure du développement du recours à Internet tandis qu'au plan conjoncturel, l'année 2016 affiche une progression significative des intentions d'embauche en comparaison de l'année 2015 (selon l'enquête « besoins en main d'œuvre »). La part des intentions de recrutement jugées comme difficiles par les employeurs tend à se réduire (32% des projets d'embauches en 2016). Toutefois, certains métiers demeurent marqués par des tensions prononcées (dans l'hôtellerie restauration, les services à la personne et les métiers de l'informatique notamment). Il en est de même dans les entreprises de la construction, de l'industrie et du commerce, ainsi que dans le tissu des petites et très petites entreprises. Les difficultés perçues sont plus sensibles lorsque le niveau de qualification est élevé ou qu'il s'agit d'un emploi en CDI. Le plus souvent, les difficultés rencontrées par les employeurs portent sur le manque de candidats ou l'inadéquation de leurs compétences.

Dans le contexte à venir, l'impératif est donc 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 de travail latente chez des employeurs qui ne s'exprime pas en raison d'une anticipation de difficultés jugées a priori comme trop complexes à surmonter. Un premier axe de progrès à poursuivre en 2016 porte sur l'amélioration de la transparence du marché du travail au travers de la poursuite du développement des partenariats avec les job boards et de la fonction « d'agrégateur » des offres assurée par Pôle emploi. L'enrichissement des services web en direction des recruteurs et des candidats sur le site de Pôle emploi comme sur l'Emploi Store contribue à ce même objectif. Un deuxième axe vise la mobilisation des conseillers « à dominante entreprise », qui

doit contribuer à déployer pleinement l'offre de service aux entreprises, de manière à resserrer les liens avec les employeurs, à développer un climat de coopération et de confiance, qui facilitera à la fois la satisfaction de leurs besoins et le placement des demandeurs d'emploi « en portefeuille ». En particulier, les démarches de prospection dont l'évaluation a démontré l'efficacité devront se déployer au travers de la promotion de profils et de la collecte d'offres utiles au placement des demandeurs d'emploi. Si la crise a atténué les difficultés de recrutement, elles demeurent sensibles notamment pour les petites et moyennes entreprises. Cela implique d'agir sur la relation entre l'offre et la demande d'emploi et en particulier de développer ou d'ajuster les compétences et qualifications des candidats en fonction des besoins des entreprises. Seront à mobiliser les formations associées à un recrutement (préparation opérationnelle à l'emploi ou préalable au recrutement), ainsi que les actions collectives ou individualisées en relation aux emplois en tension, en émergence ou en croissance.

Tenir compte de la diversité des situations territoriales pour renforcer la pertinence et l'efficacité de l'action de Pôle emploi

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 17 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 dont notamment le taux de chômage régional, qui varie de 8,6% à près de 13% au quatrième trimestre 2015 (l'Île de France et le Nord-Pas-de-Calais-Picardie se situant aux deux extrêmes). Mais cette représentation est elle-même la résultante d'une grande variété de situations locales (les bassins ou zones d'emploi) sensiblement plus hétérogènes qu'au niveau régional. Les écarts de taux de chômage varient cette fois-ci au moins de un à quatre d'un bassin à l'autre.

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

LES ÉVOLUTIONS ÉCONOMIQUES, DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE : ACCÉLÉRATION DE LA CROISSANCE MAIS BAISSÉ LIMITÉE DU CHÔMAGE

La reprise de 2011, consécutive à la récession de 2008-2009, a tourné court, étouffée par un ensemble de chocs négatifs liés notamment à l'évolution de la politique budgétaire et des prix du pétrole. En 2015, la France semble en revanche profiter d'une conjonction de facteurs favorables à l'enclenchement d'une reprise (dépréciation de l'euro, baisse du prix du pétrole, bas niveau des taux d'intérêt et consolidation budgétaire modérée) qui devrait en partie se poursuivre en 2016.

L'ÉCONOMIE FRANÇAISE S'ENGAGE LENTEMENT DANS LA REPRISE

Si la croissance française résiste en 2015, elle alterne cependant entre rebonds et rechute. L'embellie du 1^{er} trimestre 2015, avec une croissance de +0,7%, est de courte durée, avec une stabilité du PIB au 2^e trimestre 2015 (+0,0%). Le second semestre enregistre un nouvel à-coup positif avec une activité en progression de +0,3% aux 3^e et 4^e trimestres. En moyenne sur l'année 2015, l'activité économique accélère, la croissance globale s'élevant à +1,1 %, après +0,2 % en 2014. De plus, au premier trimestre 2016, les indicateurs macroéconomiques évoluent favorablement : en particulier, le PIB en volume augmente de +0,6%.

Comme en 1987 et 2009, l'économie française bénéficie d'un contre-choc pétrolier, avec un recul du prix du pétrole ample et durable. Il profite aux ménages, dont la consommation continue à soutenir la croissance française, et aux entreprises, en réduisant le coût de leurs approvisionnements en énergie. Les premiers effets de la dépréciation de l'euro, amorcée à l'été 2014, sont d'ores et déjà perceptibles au travers de la remontée récente des parts de marché françaises dans le commerce mondial et d'une accélération notable de la croissance des exportations depuis le troisième trimestre 2014.

L'EMPLOI MARCHAND ENREGISTRE SA PREMIÈRE PROGRESSION DEPUIS 2011

En 2015, la vigueur de l'activité permet à l'emploi marchand d'enregistrer une progression de +82 300, (soit +0,5% après un recul de 62 800 en 2014). Porté par l'emploi intérimaire (+50 600, soit +9,4%), l'emploi marchand progresse sensiblement dans le secteur tertiaire (+155 400, soit +1,4%). À l'opposé, les pertes d'emplois se poursuivent dans l'industrie (-37 700, soit -1,2%) et la construction (-35 500, soit -2,6%).

Le secteur non marchand a progressé de 43 000 emplois en 2015, légèrement moins qu'en 2014 (+52 000), principalement soutenu par les contrats aidés (+23 000). Tous secteurs et tous types d'emplois confondus, l'emploi total s'est accru de 158 000 en 2015 (après +33 000 en 2014)¹.

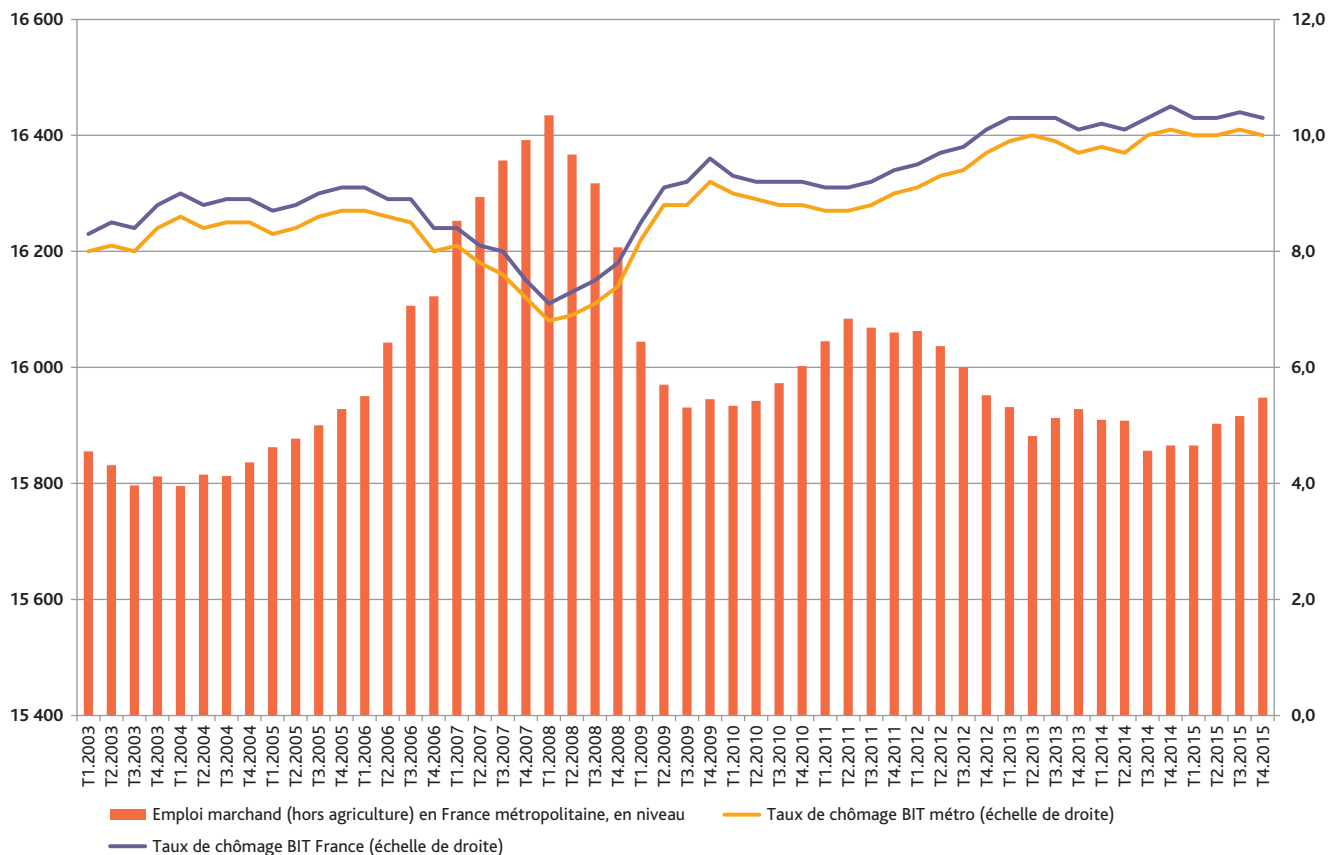
Les emplois perdus depuis le point haut du 1^{er} trimestre 2008 n'ont pas encore été rattrapés dans la construction et l'industrie, qui affichent respectivement un différentiel de -184 900 et -465 400 emplois salariés. A contrario, le tertiaire marchand a dépassé ce niveau depuis la fin de l'année 2014.

L'emploi intérimaire a constitué un amortisseur important pour l'emploi depuis 2008. En écho à une croissance atone en 2014 et erratique en 2015, le volume des missions d'intérim a été particulièrement instable depuis, alternant entre hausse et baisse jusqu'en milieu d'année 2015. Son niveau se stabilise en 2014 (-1 200) avant de progresser de +50 600 en 2015.

1. Note de conjoncture, Insee, mars 2016.

GRAPHIQUE 1

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



SOURCE : INSEE

LES ENTRÉES AU CHÔMAGE RECULENT POUR LA PREMIÈRE FOIS DEPUIS 2011 ET LES RETOURS À L'EMPLOI PROGRESSENT

Avec une population active toujours dynamique, les évolutions de l'emploi se sont traduites par une évolution sensible du taux de chômage au sens du BIT. Le taux de chômage en France a régulièrement augmenté du 1^{er} trimestre 2011 au 3^{ème} trimestre 2013 (passant de 9,1% à 10,3% de la population active). Il amorce ensuite 3 trimestres consécutifs de baisse (jusqu'à 10,1%) et oscille ensuite entre des points hauts (10,5% au 4^e trimestre 2014) et des points un peu plus bas (10,3% aux 1^{er} et 4^e trimestres 2015) (cf. graphique 1).

Dans le même temps, la demande d'emploi en fin de mois (DEFM ABCDE)² a augmenté de +307 100 en 2015. Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A a progressé de 88 900 (après +188 200 en 2014), selon un profil relativement heurté. La hausse observée au 1^{er} trimestre (+23 400) s'amplifie au

2^{ème} trimestre (+38 300). La quasi-stabilité observée au 3^{ème} trimestre (-1 800) est à nouveau contrebalancée par la forte hausse du 4^e trimestre (+29 000). Le bilan annuel est moins favorable pour la DEFM ABC, qui a progressé de +265 300 en 2015 (après +317 000 en 2014). Sur les deux premiers trimestres, la progression de la DEFM ABC est soutenue (+79 500 au 1^{er} trimestre 2015 et +94 700 au 2^{ème} trimestre 2015). Le second semestre enregistre une progression plus contenue de la DEFM ABC, qui s'accroît au 3^{ème} trimestre (+38 600) et au 4^{ème} trimestre (+52 500, cf. graphique 2).

Fait marquant de 2015, les entrées au chômage reculent pour la première fois depuis 2011 (-0,3%), avec une moyenne de 524 000 entrées par mois en catégorie ABC. En raison de l'accélération des sorties observée depuis 2012, les entrées et les sorties se rapprochent sensiblement en 2015. Sur le second semestre 2015, les 3 531 200 entrées sont ainsi presque compensées par les 3 035 600 sorties.

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

ENCADRÉ 1

LES CATÉGORIES DE DEMANDEURS D'EMPLOI INSCRITS À PÔLE EMPLOI

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

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

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

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

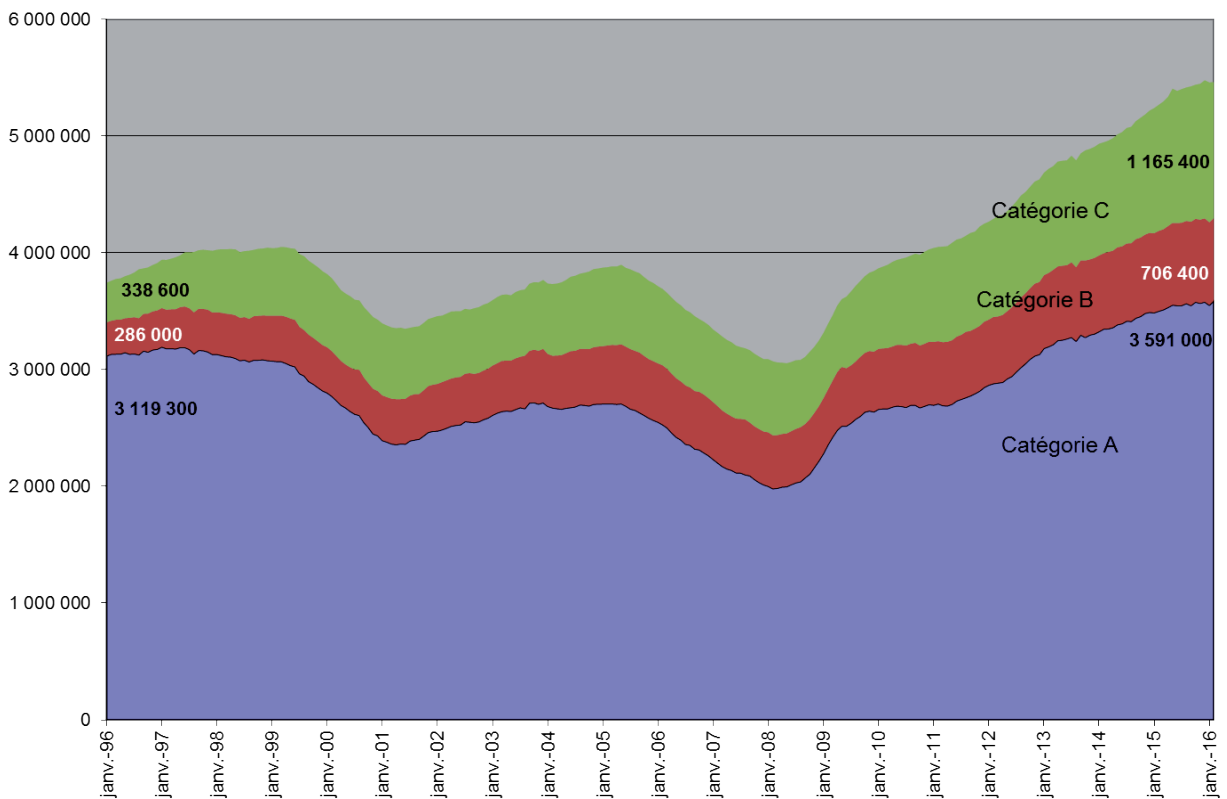
Catégorie E : demandeurs d'emploi non tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, en emploi (par exemple : bénéficiaires de contrats aidés).

Cette amélioration des perspectives sur le marché du travail se traduit par une progression du nombre de demandeurs d'emploi retrouvant un emploi. En 2015, 3.775.000 demandeurs d'emploi inscrits en catégories A

ou B ont repris un emploi d'un mois ou plus, en hausse de 4,5% par rapport à 2014. Sur la même période, le nombre moyen de demandeurs d'emploi en catégories A ou B s'est accru de 4,7%.

GRAPHIQUE 2

ÉVOLUTION DE LA DEFM A,B ET C



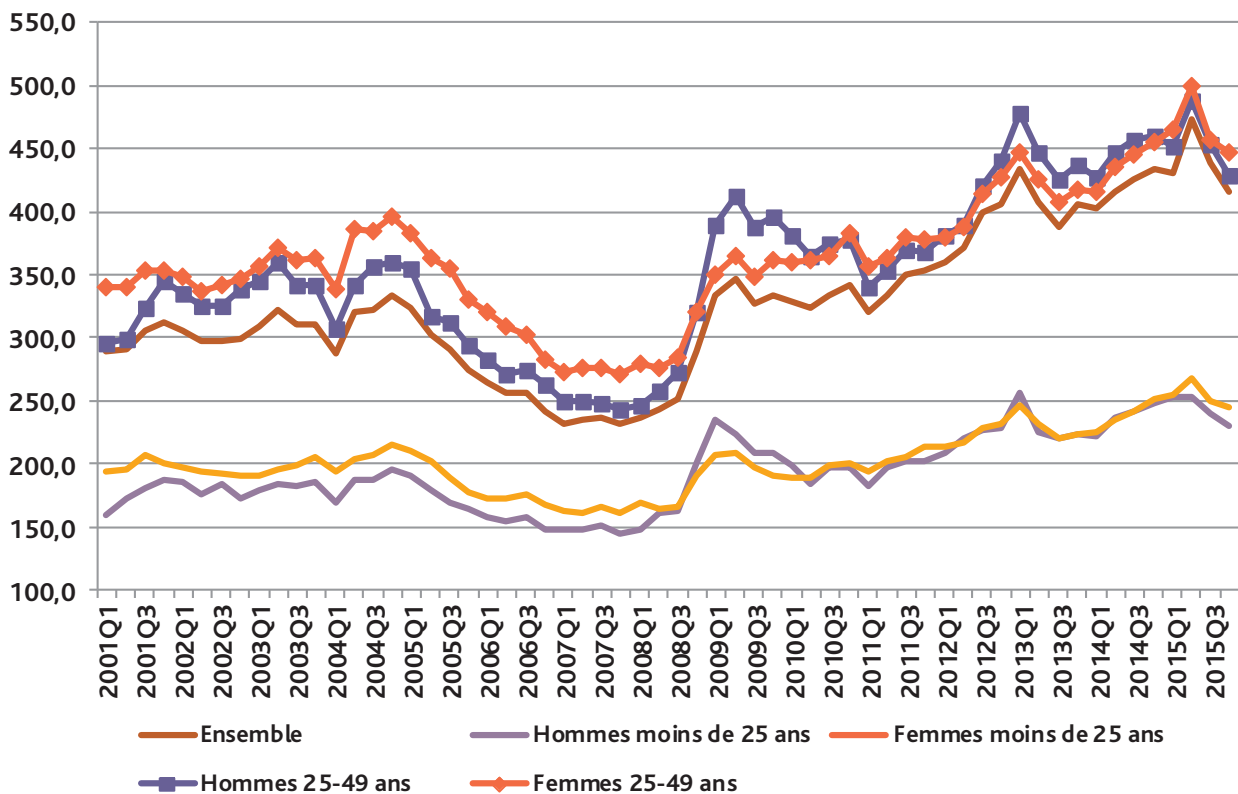
SOURCE : PÔLE EMPLOI, DONNÉES CVS

Sur l'ensemble de l'année 2015, la durée moyenne d'inscription au chômage au sens de l'ICDC (indicateur conjoncturel de durée de chômage) raccourcit, même si l'évolution de l'ICDC³ connaît des fluctuations trimestrielles en écho aux mouvements erratiques de la croissance. Après la hausse observée au 2^e trimestre 2015, la forte baisse observée au 3^e trimestre se confirme au 4^e trimestre.

L'année 2015 enregistre ainsi une baisse de 17 jours de l'indicateur (cf. graphique 3). Le raccourcissement de la durée moyenne d'inscription au sens de l'ICDC profite à la quasi-totalité des catégories de demandeurs d'emploi. Il est particulièrement marqué chez les hommes, et parmi les différentes catégories socio-professionnelles, seuls les cadres ne profitent pas de la baisse de l'indicateur.

GRAPHIQUE 3

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

Si le contrat à durée indéterminée demeure 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 parmi les embauches, notamment de courte durée, pose question. En effet, ces contrats sont devenus pour les plus jeunes le mode « normal » d'entrée dans la vie active et par ailleurs tendent à enfermer les populations les plus fragiles dans

une situation précaire. La part des CDD dans les embauches est en évolution croissante depuis 2008 (86,9% en 2015 contre 81,8% en 2008⁴). En outre, le poids des contrats très courts (CDD de moins d'un mois) est en progression régulière dans les déclarations préalables à l'embauche (69,7% en 2015 contre 61,3% en 2008⁵).

Cette réalité est bien antérieure à la crise : la progression des CDD et en particulier des CDD de moins d'un mois est sans doute un des traits les plus

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.

4. Source ACEMO, Dares.

5. Source Acoess.

marquants de l'évolution des recrutements depuis 2000. En dix ans, le nombre de CDD de moins d'un mois a presque doublé, passant de 8,1 millions en 2004 à 16,3 millions en 2015. Dans le même temps, le nombre de CDI proposés reste stable (autour de 3 millions) et le nombre de CDD de plus d'un mois progresse faiblement (de 3,7 millions à 4,0 millions). Depuis 2010, sur les 20 millions de contrats proposés chaque année en moyenne, deux tiers sont des CDD de moins d'un mois.

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

Les secteurs concernés par les CDD d'usage contribuent très fortement à la hausse des embauches sur contrats de moins d'un mois. Le contrat d'usage peut être reconduit sans limitation et ne comporte pas nécessairement de date de fin du contrat. Il peut être utilisé dans des secteurs particuliers où existe une pratique ancienne et fréquente de non-recours au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée⁶. Les CDD d'usage représentaient déjà près de 50 % des embauches de moins d'un mois en 2000. Entre 2000 et 2010, les secteurs concernés par le CDD d'usage contribuent pour deux tiers à l'augmentation des CDD de moins d'un mois. En 2010, ces secteurs regroupent 57 % des CDD de moins d'un mois, tandis qu'ils ne représentent que 12 % de l'emploi salarié total⁷. Cependant d'autres secteurs tendent également à présenter des hausses marquées de la part de CDD d'une durée inférieure à un mois dans les embauches. Ainsi, se distinguent les activités de santé, l'habillement, textile et cuir, le commerce, les activités immobilières et les industries agroalimentaires.

Les contrats de courte durée s'enchaînent souvent au sein de la même entreprise. La « réembauche » serait devenue un mode de recrutement courant dans de

nombreux secteurs, passant de 46% des embauches (hors intérim) en 1995 à 69% en 2012⁸. La réembauche d'un salarié sur un même poste est possible sans contrainte dans les CDD d'usage. Pour les autres CDD, l'entreprise doit respecter un délai de carence. La réembauche est donc particulièrement forte dans les professions à CDD d'usage, mais elle se diffuse à d'autres secteurs tels que l'hébergement médico-social, le commerce de détail, l'administration publique, l'activité pour la santé humaine et les services relatifs au bâtiment.

Le CDI n'est pas pour autant synonyme de stabilité assurée de l'emploi. Ainsi, au cours des douze premiers mois d'un CDI, le risque de rupture est relativement élevé : 36% des CDI conclus en 2011 ont été rompus avant un an, proportion en hausse de 2,5 points par rapport à 2007. Les principaux motifs de rupture sont la démission et la fin de la période d'essai, les autres motifs venant assez loin derrière (licenciement, rupture conventionnelle). Ce phénomène affecte plus souvent les jeunes et les employés peu qualifiés⁹.

Ces évolutions sont à mettre en parallèle de celles 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 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

Chaque mois, les fins de CDD représentent une part importante des inscriptions à Pôle emploi (un quart environ des nouvelles entrées au chômage). Par ailleurs, plus d'un tiers des inscriptions à Pôle emploi sont des réinscriptions après une période d'interruption de moins de six mois et près de la moitié après une période d'interruption de moins d'une année (cf. graphique 4). À ces flux d'inscriptions manifestant des allers-retours entre emploi et chômage, se conjugue un accroissement important de demandeurs d'emploi inscrits sur les listes de Pôle emploi, mais déclarant chaque mois une activité réduite (cf. graphique 2 et tableau 1). D'environ 600 000 à la fin des années 90, leur nombre s'établit désormais à près d'1,9 million en février 2016. Au total, un tiers des demandeurs d'emploi exerce une activité tout en restant inscrit sur les listes de Pôle emploi et un

6. La liste de ces secteurs, fixée par décret, comprend les exploitations forestières, la réparation navale, le déménagement, l'hôtellerie et la restauration, les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, l'information, la production cinématographique, l'enseignement, les activités d'enquête et de sondage, l'édition phonographique, les centres de loisirs et de vacances, l'entreposage et le stockage de la viande, le sport professionnel, le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger, les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger, la recherche scientifique dans le cadre d'une convention ou d'un arrangement administratif international, les activités relevant des associations intermédiaires, l'activité d'embauche à titre onéreux de travailleurs pour les mettre à disposition de personnes physiques par des associations agréées de services à domicile et les activités de montages et de démontages d'installations foraines.

7. cf. ACOSS (2011) : « Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », ACOSS-Stat, n° 143, décembre.

8. Cf. Eclairage N°14 de l'Unédic « la majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur » - Hélène Benghalem.

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

demandeur d'emploi sur cinq maintient son inscription tout en exerçant une activité de plus de 78 heures (DEFM catégorie C).

La réglementation en matière d'Assurance-chômage favorise depuis de nombreuses années le cumul des revenus d'une activité et d'une allocation dans le but d'encourager le maintien d'un lien entre les allocataires de l'Assurance chômage et le marché du travail.

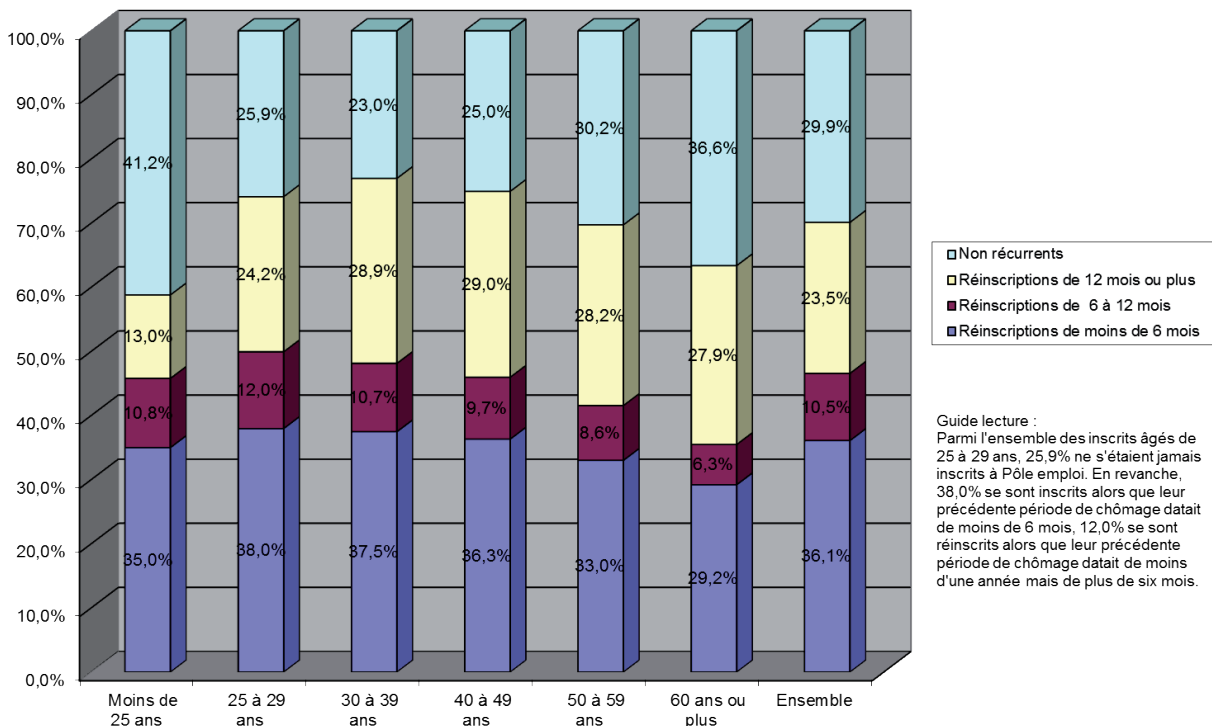
L'allocation versée chaque mois est calculée à partir des revenus de l'activité dite « réduite » et le principe consiste à ne pas verser d'allocation durant un certain nombre de jours dans le mois. La date de fins de droits est alors repoussée d'autant. Jusqu'à la mise en place de la dernière convention d'Assurance chômage, l'activité ne devait pas dépasser une certaine intensité (moins de 110 heures dans le mois) et la rémunération ne devait pas excéder 70% des rémunérations antérieures. Par ailleurs, dans un souci de ne pas installer durablement les demandeurs d'emploi dans l'activité réduite, le recours à ce dispositif n'était possible que pendant 15 mois. Ces trois conditions d'accès sont désormais supprimées et les règles sont simplifiées. Ainsi, la seule condition pour pouvoir bénéficier du cumul est que le

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

Cette suppression des différents seuils ouvre la possibilité à un plus grand nombre de demandeurs d'emploi de cumuler salaire et allocation. Ainsi entre juin 2014 et juin 2015, le nombre d'allocataires indemnisés au titre de l'Assurance chômage ayant exercé une activité rémunérée a progressé de +15% (contre +7,5% entre juin 2013 et juin 2014). Parmi les 1 486 300 allocataires indemnisés au titre de l'Assurance chômage en juin 2015, ayant exercé une activité rémunérée tout en maintenant leur inscription au chômage, plus de la moitié sont indemnisés. En moyenne sur les six premiers mois de l'année 2015, la part d'allocataires cumulant rémunération de l'activité et allocations chômage s'établit à 55,7%, soit trois points de plus que celle observée sur le 1^{er} semestre 2014.

GRAPHIQUE 4

INSCRIPTIONS ET RÉINSCRIPTIONS À PÔLE EMPLOI EN 2015



SOURCE : PÔLE EMPLOI – DONNÉES CVS

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

L'exercice d'une activité tout en maintenant son inscription est plus largement développée chez les femmes et parmi les personnes de niveaux de formation intermédiaires. Ainsi, près d'une femme sur quatre a déclaré une activité réduite au cours du mois de décembre 2015 (contre 29,5% des hommes) et pour plus d'une femme sur cinq, il s'agit d'une activité supérieure à 78 heures. De même, la part de demandeurs d'emploi en activité réduite atteint 38,8% pour ceux dont le niveau de formation s'élève à BAC +2, contre 25,2% pour les niveaux de formation les plus faibles (inférieur au CAP, BEP). Les demandeurs d'emploi présentant les niveaux de formation les plus élevés sont ceux pour lesquels les activités exercées sont les plus longues. Près d'un quart des demandeurs d'emploi dont le niveau de formation est supérieur ou égale à BAC +2 déclare une activité de plus de 78 heures, dont plus de la moitié est supérieure à 136 heures.

Le recours à l'activité réduite a fait l'objet de différents travaux de recherche soutenus par Pôle emploi.

Ils permettent notamment de montrer la variété des situations vécues mais aussi l'existence d'un « effet tremplin » des activités réduites en termes de sortie du chômage et d'accès à l'emploi, même si les résultats au regard de la qualité de l'emploi retrouvé sont plus incertains ¹⁰.

Pour faire face à l'accroissement de la dualisation du marché du travail dont le développement des contrats courts est la cause principale, des dispositions ont été prises. Ainsi, l'accord du 11 janvier 2013 sur l'emploi introduit une sur-taxation des CDD courts. Les cotisations chômage patronales sont passées de 4% à 7% du salaire pour les CDD de moins d'un mois, et à 5,5 % pour ceux d'un à trois mois. Pour un CDD d'un mois au Smic, le surcoût représente environ 45 euros. En parallèle, dans un souci de développer les recrutements en CDI, les licenciements collectifs ont été facilités, par le biais d'une procédure raccourcie pour les employeurs. Certes, la mise en application de cette taxation ne date que de l'été 2013, mais à ce jour, aucun recul dans la progression des contrats courts n'a été observé, bien au contraire. C'est dans ce contexte que certains économistes préconisent de moduler les cotisations de l'Assurance-chômage de chaque entreprise, non pas selon le type de contrat de travail, mais plutôt en fonction du coût induit pour l'assurance chômage ¹¹.

TABLEAU 1

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

| | CATÉGORIE B/ABC | CATÉGORIE C/ABC | CATÉGORIE B+C/ABC |
|-----------------|-----------------|-----------------|-------------------|
| Hommes | 10,3% | 19,2% | 29,5% |
| Femmes | 15,1% | 22,1% | 37,2% |
| Moins de 25 ans | 12,8% | 20,4% | 33,2% |
| De 25 à 49 ans | 12,6% | 22,4% | 35,0% |
| 50 ans et plus | 13,0% | 16,1% | 29,1% |
| Niveau <CAP/BEP | 11,6% | 14,4% | 26,1% |
| Niveau CAP/BEP | 12,2% | 20,5% | 32,7% |
| Niveau BAC | 13,4% | 23,3% | 36,7% |
| Niveau BAC +2 | 13,1% | 25,7% | 38,8% |
| Niveau > BAC +2 | 14,4% | 21,2% | 35,5% |
| Non précisé | 4,1% | 5,4% | 9,5% |
| Ensemble | 12,6% | 19,2% | 31,8% |

SOURCE : PÔLE EMPLOI DONNÉES DÉCEMBRE 2015

10. Cf. *Éclairage et Synthèse et Études et Recherches à paraître*.

11. *Note du conseil d'analyse économique- Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi* par Pierre Cahuc et Corinne Prost.

ENCADRÉ 2

LES DROITS RECHARGEABLES

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

ENCADRÉ 3

L'EMPLOI ET LE CHÔMAGE À L'HORIZON DE LA FIN 2016

L'économie française devrait s'engager sur un sentier plus marqué de croissance

Selon l'Insee, la croissance française gagne un peu de tonus au cours du 1^{er} semestre 2016 (+ 0,6% constaté au premier trimestre, +0,4% prévu au deuxième) et les anticipations du gouvernement, de l'OFCE, de la commission européenne ou du Fonds monétaire internationale oscillent entre 1,3 et 1,6% sur l'ensemble de l'année 2016. Les facteurs mis en avant pour justifier de tels pronostics se basent sur des conditions financières favorables (taux d'intérêt bas, poursuite de l'expansion du crédit), une progression de la consommation des ménages et un investissement productif relativement dynamique (conséquences notamment des faibles coûts du pétrole et d'une inflation réduite voire négative) et un essor des exportations lié aux grands contrats aéronautiques ou navals. Ces anticipations demeurent en partie incertaines, ce dont témoignent les écarts de prévision de croissance des conjoncturistes. L'environnement international et européen pèsera sur les évolutions effectives d'ici à la fin 2016, en particulier, la situation économique des pays émergents, le cours de l'euro ou celui du pétrole.

L'emploi marchand continuerait d'augmenter

Le regain d'activité et les effets attendus de la baisse du coût du travail permettent de penser que l'emploi salarié devrait progresser de façon significative au cours du premier comme probablement du second semestre 2016. L'Insee prévoit la création nette de 139 000 postes en 2016 dans le secteur marchand.

Dans le secteur non marchand, l'évolution serait plus ralentie sur la même période (+38 000 postes en lien avec les emplois aidés) et en tenant compte des emplois salariés agricoles et non-salariés, l'emploi total tous secteurs confondus augmenterait de 210 000 postes.

L'intérim et l'emploi tertiaire resteraient dynamiques au moins sur le premier semestre, tandis que l'emploi industriel se réduirait moins vite, comme dans la construction.

Le niveau de création d'emploi resterait cependant insuffisant pour espérer une baisse sensible du chômage en 2016

Les créations nettes d'emploi dépasseraient la progression attendue de la population active, conduisant à une légère baisse du taux de chômage. Ainsi le taux de chômage au sens du BIT s'établirait à 9,5% à la fin 2016 pour la France métropolitaine et à 9,8% pour la France entière. Quant à l'OFCE, ses anticipations sur le taux de chômage sont de l'ordre d'une réduction de 0,5 point en fin d'année.

Au final, les risques de chômage seraient encore sensibles pour un grand nombre d'actifs, notamment les moins qualifiés et les jeunes (même si le risque s'est réduit pour ces derniers). Quant aux seniors, bien que globalement moins affectés par le chômage, ils devraient être encore pénalisés par une forte difficulté à en sortir. Face à ces enjeux, le plan gouvernemental de formation de 500 000 chômeurs supplémentaires est de nature à répondre aux besoins des moins qualifiés et des personnes affectées par le chômage de longue durée.

LES DEMANDEURS D'EMPLOI : FAIRE FACE A LA DIVERSITÉ DES PUBLICS ET DE LEURS BESOINS

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

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

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

LES CARACTÉRISTIQUES SOCIOÉCONOMIQUES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

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

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

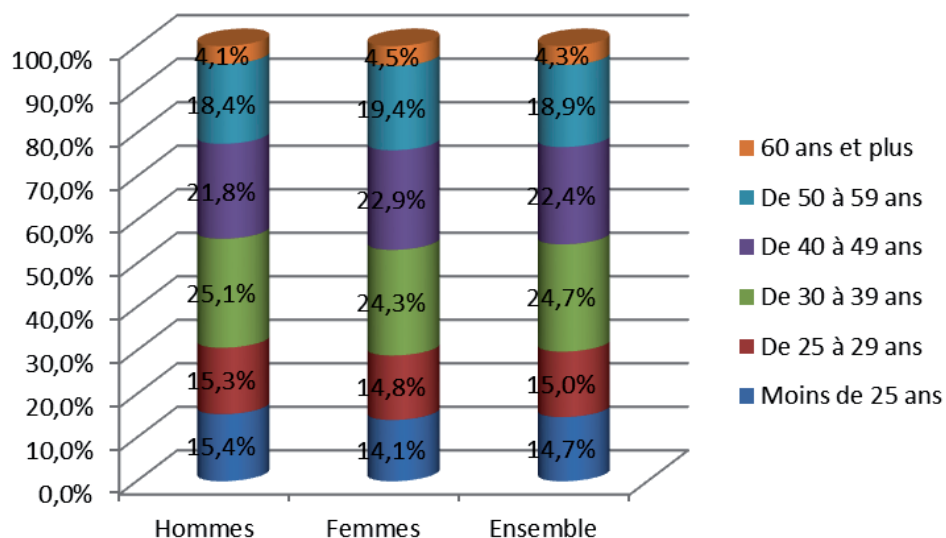
Si la forte progression du chômage depuis la crise de 2008 s'est en partie concentrée sur les jeunes

(en particulier sur la période 2008-2010) et les seniors, elle ne s'est pas pour autant accompagnée d'un réel bouleversement de la structure par âge de la DEFM. Les adultes aux âges intermédiaires demeurent largement majoritaires (près de la moitié des demandeurs d'emploi sont âgés de 30 à 49 ans, cf. graphique 5). La part des plus jeunes tend cependant à se réduire légèrement sur les trois dernières années (-2 points entre 2012 et 2015), tandis que la part des plus âgés augmente (+3 points entre 2012 et 2015).

Par ailleurs, on compte toujours autant de femmes que d'hommes au chômage.

GRAPHIQUE 5

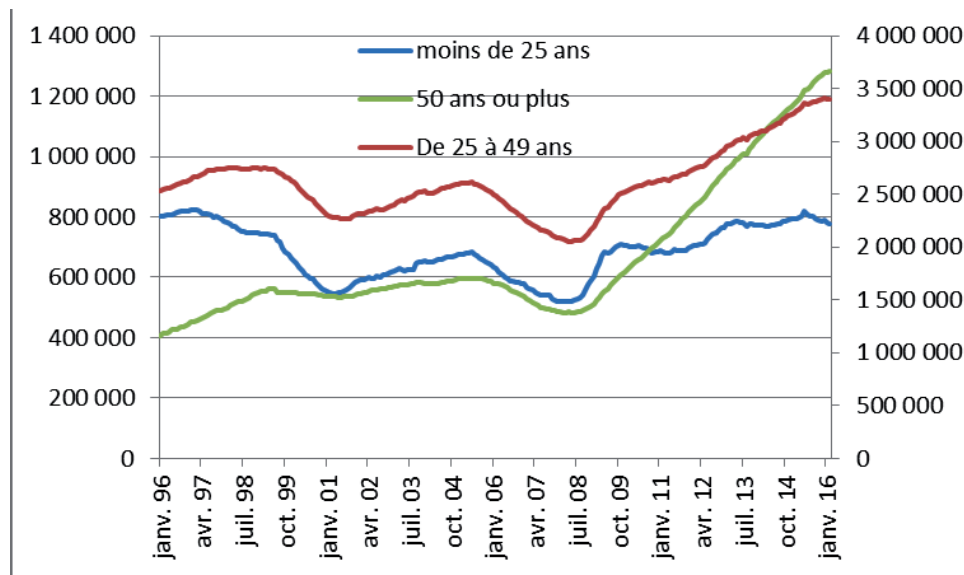
SEXE ET ÂGE DES DEMANDEURS D'EMPLOI



SOURCE : PÔLE EMPLOI, DEFM ABC, DÉCEMBRE 2015

GRAPHIQUE 6

ÉVOLUTION DES DEFM SELON L'ÂGE DES DEMANDEURS D'EMPLOI



SOURCE : PÔLE EMPLOI, DEFM ABC, DÉCEMBRE 2015

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

Si un niveau de formation élevé ne prémunit pas toujours du risque de chômage, il améliore cependant sensiblement les perspectives d'emploi en général et augmente la probabilité de garder son emploi en temps de crise économique.

La population inscrite à Pôle emploi se caractérise par une part importante de demandeurs d'emploi de niveau de formation peu élevé (cf. graphique 7). La part des personnes ayant un niveau de diplôme inférieur au BAC s'établit à 55% contre 44% dans l'ensemble de la population active¹². En lien avec le diplôme, le niveau de qualification des chômeurs est plus faible que celui de la population en emploi : près de trois demandeurs d'emploi sur dix n'ont pas de qualification reconnue et près des deux tiers sont employés, qualifiés ou non.

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

fur et à mesure que les plus âgés sortent de l'activité et que les plus jeunes y entrent.

Ce constat pose la question du recours à la formation pour accroître les chances de retour à l'emploi ou la qualité du reclassement. La plupart des études d'impact sur la formation parviennent à la conclusion que la formation a certes un effet d'allongement des durées de chômage (effet de « lock in » de la formation) mais que le passage par la formation améliore la qualité et la durée de l'emploi retrouvé¹³. Ce constat varie cependant selon le type de formation suivie et le profil du demandeur d'emploi. Le plus souvent, le retour à l'emploi est facilité pour les plus jeunes (moins de 30 ans), les diplômés du supérieur, ou encore ceux qui ont eu un emploi régulier ou qui ont enchaîné plusieurs expériences professionnelles¹⁴.

Mais l'accès à la formation des demandeurs d'emploi demeure jusqu'à présent limité (environ 10% des demandeurs d'emploi ont eu accès à une formation, tous financeurs confondus)¹⁵ et cette part tend à se réduire pour les moins qualifiés, les moins formés et les plus âgés. A titre d'exemple, on estime à environ 5% le taux d'accès à la formation des demandeurs d'emploi présentant un niveau de formation inférieur au BEPC alors qu'il serait de plus de 12% pour les demandeurs d'emploi de niveau BAC.

12. Source Insee enquête emploi.

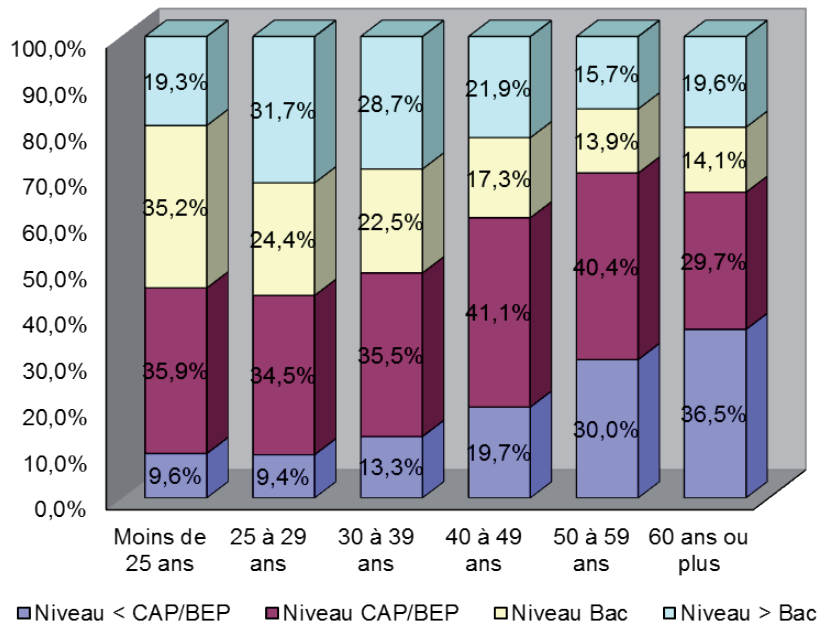
13. Cf. « Evaluer la formation professionnelle », Marc Ferracci, Presses de Sciences Po.

14. Pôle emploi, Etudes et Recherches n°3, la formation des demandeurs d'emploi : quels effets sur l'emploi – Guillaume Blache.

15. Source Base Brest Dares.

GRAPHIQUE 7

NIVEAU DE FORMATION DES DEMANDEURS D'EMPLOI SELON L'ÂGE



SOURCE : PÔLE EMPLOI - DEFM DÉCEMBRE 2015

L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES : DES PROBLÉMATIQUES STRUCTURELLES MAIS UNE AMÉLIORATION RÉCENTE

Le taux de chômage des jeunes de moins de 25 ans enregistre un léger recul et s'établit à 24,6% en fin d'année 2015 (contre 24,8% en décembre 2014), soit un taux cependant largement plus élevé que celui observé pour les autres tranches d'âge. Cependant les jeunes étant nombreux à poursuivre leurs études sans travailler ou rechercher un emploi, la proportion des jeunes au chômage dans l'ensemble de la classe d'âge est très inférieure (moins de 9% des 15-24 ans).

Par ailleurs, environ un jeune de moins de 30 ans sur sept n'est ni en emploi, ni en formation ni en études (NEET¹⁶). Plus de la moitié des NEET sont au chômage (54%) et 46 % sont inactifs¹⁷. Mais cette répartition varie très fortement selon le sexe : 68% des hommes sont en situation de chômage et 58% des femmes sont inactives. Globalement l'évolution de la part de NEET est parallèle à celle du taux et de la part de chômage des jeunes.

La crise a rendu plus difficile l'entrée dans la vie active des jeunes sortants du système scolaire¹⁸ et tend à creuser l'écart entre les niveaux d'études. Ce sont en effet 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 mais également des sortants non diplômés de l'enseignement supérieur, en particulier ceux issus des filières non professionnalisantes. En outre les diplômés de CAP-BEP voient s'accroître leur désavantage par rapport aux bacheliers professionnels.

Les dernières générations de sortants de système éducatif présentent un niveau d'études sensiblement supérieur à celui des générations passées. Cependant l'élévation du niveau de formation concerne avant tout les niveaux supérieurs, la mise en place progressive du dispositif Licence-Maîtrise-Doctorat (LMD) incitant les étudiants à prolonger leurs études jusqu'au niveau licence et master 2. Mais, en dépit de l'objectif général de réduction du nombre de jeunes sortants sans diplôme, fixé au niveau européen, ceux-ci représentent encore environ 16% d'une cohorte.

16. La Commission européenne a adopté en 2010 un nouvel indicateur concernant l'insertion des jeunes sur le marché du travail. Cet indicateur, part des NEET (Neither in Employment nor in Education and Training) mesure la part des jeunes d'une tranche d'âge qui ne sont ni en emploi, ni en formation, que cette dernière soit formelle (formations conduisant à un diplôme ou titre reconnus) ou non formelles suivies pour des raisons professionnelles ou personnelles: stages, formations ou cours avec l'aide d'un intervenant / séminaires, ateliers ou conférences / cours particuliers / cours de sport et cours liés à des activités culturelles ou de loisirs. Sont retenus comme faisant partie des NEET, les jeunes au chômage ou inactifs au sens du BIT qui ne poursuivent pas une formation formelle et qui n'ont pas déclaré suivre une formation non formelle dans le mois précédent l'enquête.

17. Dares Analyses, décembre 2015 n°88.

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

Limiter les sorties sans diplôme du système éducatif est un enjeu réaffirmé de la loi d'orientation et de programmation pour la refondation de l'école de juillet 2013. Ainsi le droit à un complément de formation qualifiante instauré par décret en décembre 2014 devrait permettre à des jeunes sortis du système scolaire sans diplôme, suite à un entretien avec un acteur du service public régional d'orientation, de choisir la formation la plus adaptée à son profil et à son projet. Cependant, il n'est pas certain que cet accès différé à un diplôme induise une amélioration des parcours d'insertion. Ainsi la situation professionnelle des jeunes ayant quitté le système éducatif sans diplôme, mais ayant acquis un diplôme au cours des sept années qui ont suivi, varie assez sensiblement entre hommes et femmes. Si les jeunes femmes semblent tirer un bénéfice substantiel en termes d'accès accru à des emplois plus qualifiés et mieux rémunérés, les bénéficiaires du diplôme pour les jeunes hommes semblent moindres¹⁹.

Si l'insertion des jeunes a été rendue plus difficile avec la crise, la majorité des jeunes continue d'accéder rapidement à l'emploi, à des conditions d'emploi qui ne semblent pas se dégrader. Ainsi 62% accèdent à l'emploi en moins de trois mois et près de deux jeunes sur cinq passent plus de 90% de leur temps en emploi au cours des trois années qui suivent la sortie de l'école. Cette rapidité d'accès s'accompagne souvent d'une grande instabilité, les premiers emplois étant le plus souvent à durée déterminée²⁰. Ainsi, plus des deux tiers des jeunes occupent un emploi à durée déterminée lors de leur première embauche : 15% sont en intérim, 11% bénéficient d'un contrat aidé et 41% d'un autre contrat à durée déterminée. Seuls 5% des premiers emplois sont non-salariés. Un tiers des jeunes ayant obtenu un emploi est directement recruté en emploi à durée indéterminée et au bout de trois ans ils sont les deux tiers dans ce cas. La part d'emploi à durée indéterminée croît avec le niveau de formation. Un quart des jeunes diplômés d'un CAP-BEP ou d'un baccalauréat occupent un emploi à durée indéterminée pour six diplômés d'école de commerce ou d'ingénieurs sur dix. Cependant le diplôme ne suffit pas toujours à protéger d'une insertion chaotique et les débuts de carrière des docteurs (hors santé) sont nettement plus précaires que ceux des autres diplômés de l'enseignement supérieur puisque seulement 28% d'entre eux occupent un emploi à durée indéterminée.

Près de six jeunes sur dix ont été au moins une fois confrontés au chômage au cours des trois années qui ont suivi la sortie de formation initiale.

Le chômage intervient souvent très tôt dans les trajectoires d'insertion. Ce chômage précoce traduit les difficultés qu'éprouvent certains jeunes à trouver leur place sur le marché du travail et passer du chômage à l'emploi est particulièrement difficile pour les non-diplômés, en particulier lorsque la conjoncture se dégrade. Les embauches sur les emplois peu qualifiés se réduisent alors et les jeunes non diplômés subissent davantage la concurrence des diplômés sur ces postes. Au total, si près de six jeunes sur dix ont bénéficié d'un accès durable et rapide (voire le plus souvent immédiat) et plus d'un jeune sur dix suit un parcours d'insertion plus lent et progressif vers l'emploi, plus d'un jeune sur cinq au contraire présenterait une trajectoire marquée par le chômage récurrent et persistant, voire un décrochage total de l'emploi.

LES SENIORS : LA PROGRESSION DE L'ACTIVITÉ ET DU CHÔMAGE

Le taux d'activité des personnes âgées de 55 à 64 ans a augmenté de 2,4 points au cours de l'année 2014 et n'a jamais été aussi élevé depuis 1975 (47,0 % ont un emploi et 3,7 % sont au chômage). Ce taux est cependant inférieur de 5 points à celui de l'Union européenne en 2014 (contre 7 points en 2011). Cet écart est dû principalement à la faiblesse du taux d'activité des hommes entre 60 et 64 ans. Pour les 60-61 ans, concernés par le report progressif de l'âge légal d'ouverture des droits à la retraite, la hausse du taux d'activité a atteint 5,2 points, contre 1,9 point pour les 62-64 ans et 1,3 point pour les 55-59 ans.

Fin 2014, le taux de chômage des personnes de 55 ans ou plus s'élève à 7,0 %, en hausse de 0,2 point sur l'année contre +0,4 point pour l'ensemble de la population active. Depuis début 2008, le taux de chômage a augmenté de 3,3 points pour les seniors comme pour les moins de 55 ans²¹.

L'augmentation relative du poids des 50-64 ans dans la population des demandeurs d'emploi (23% fin 2015 contre 16% fin 2008) s'explique en partie par la réforme des retraites mais aussi et surtout par celle de la « dispense de recherche d'emploi » qui conduit à comptabiliser désormais parmi les demandeurs d'emploi les personnes qui étaient auparavant en dispense.

19. Résultats enquête « Génération » CEREQ – Génération 2004- Interrogation 2011

20. Ces résultats sont concordants avec les résultats de l'enquête « entrants » de Pôle emploi. Le dernier panel réalisé porte sur les inscrits de décembre 2014. Les jeunes présentent globalement des taux de retour à l'emploi largement supérieurs à ceux observés pour leurs aînés (42,5% de retours à l'emploi six mois après l'inscription, pour les jeunes de moins de 25 ans, contre 24,4% pour les 50 ans ou plus), mais en revanche le retour à l'emploi se fait plus souvent sur des emplois à durée limitée, contrairement à leurs aînés.

21. Dares résultats janvier 2016

Entre fin 2008 et fin 2015, la prise en compte des dispensés de recherche d'emploi met en évidence des différences d'évolution du chômage selon la tranche d'âge. Pour la tranche d'âge des 50-54 ans, le fait marquant est la forte progression du nombre de demandeurs d'emploi. En revanche, la progression du nombre d'inscrits âgés de 55 ans ou plus est très sensiblement révisée à la baisse en tenant compte de la suppression de la mesure de dispense de recherche d'emploi²². Si l'effet de la suppression de la dispense de recherche d'emploi tend à s'estomper sur la période récente, l'impact du recul de l'âge de la retraite joue sensiblement sur la DEFM des 60 ans ou plus. Entre décembre 2013 et décembre 2015, le nombre de demandeurs inscrits en catégorie A, B ou C âgés de 60 ans ou plus progresse de 27% contre 6% pour la tranche des 50-59 ans.

RÉORIENTATIONS ET MOBILITÉS PROFESSIONNELLES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

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

PLUS D'UN TIERS DES DEMANDEURS D'EMPLOI RETROUVANT UN EMPLOI EXERCENT UN MÉTIER DIFFÉRENT DE LEUR MÉTIER D'ORIGINE

La nécessité d'accompagner les demandeurs d'emploi ayant perdu leur emploi, en particulier dans le cadre d'un licenciement économique fait consensus depuis de nombreuses années. Ainsi, les partenaires sociaux ont successivement mis en place, les congés de conversion, puis les conventions de conversion à la fin des années 80, et, plus récemment, les dispositifs CRP – CTP, puis CSP²³.

Cependant, ces dispositifs, s'ils ont fait preuve de leur efficacité en termes d'accompagnement et de retour à l'emploi²⁴, sont réservés à une minorité des demandeurs d'emploi, quoi qu'en forte progression depuis ces dernières années. 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 et les moins qualifiés.

Le changement de métier, relativement fréquent après un épisode de chômage, témoigne d'une relative adaptabilité des personnes aux impératifs du marché du travail. Ainsi, sur les deux millions de demandeurs d'emploi sortant des listes de Pôle emploi suite à une reprise d'emploi, plus d'un tiers connaît une mobilité professionnelle au sens où il exerce un métier différent de celui qu'il exerçait avant de se retrouver au chômage²⁵. Si les motifs qui président à la mobilité sont multiples, il arrive souvent que ce soit l'urgence de trouver un travail et faute d'avoir trouvé un métier dans son domaine, qui pousse le chômeur à se réorienter professionnellement, au détriment parfois de la qualité de l'emploi retrouvé.

LES JEUNES ET LES MOINS QUALIFIÉS SONT LES PLUS MOBILES PROFESSIONNELLEMENT

Le début de la vie active est une période plus favorable à une réorientation professionnelle, voire à une mobilité géographique, dans la mesure où elle est largement moins sujette à certaines contraintes, comme les contraintes familiales et notamment 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 davantage 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 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 internes²⁶.

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

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

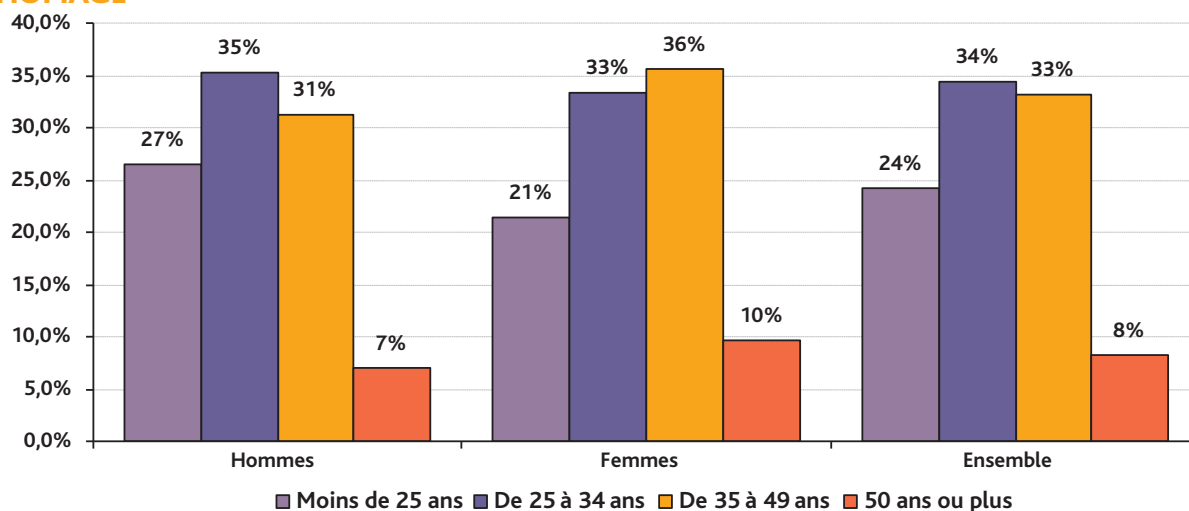
23. Convention de reclassement professionnel, Contrat de transition professionnelle et Contrat de sécurisation professionnelle.

24. Cf. cahier statistique n°15 Pôle emploi - DARES. Janvier 2013.

25. Enquête 2013 Pôle emploi sur les mobilités professionnelles ; Eclairages et Synthèses n°02. La mobilité est mesurée par rapport aux changements de domaines professionnels (22 familles d'activité professionnelles).

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

GRAPHIQUE 8

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

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

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

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

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

Les demandeurs d'emploi ayant exercé un métier dans les industries manufacturières (hormis les industries de process), du transport et de la construction ont de fortes probabilités, toutes choses égales par ailleurs, d'être contraints à une mobilité motivée par l'urgence de trouver un emploi, à défaut d'en trouver un dans le métier désiré, et cela y compris pour les plus qualifiés comme les ingénieurs et cadres de l'industrie. Les secteurs industriels ayant été particulièrement affectés par la crise économique et financière de 2008, les demandeurs d'emploi inscrits sur les métiers de l'électricité, électronique et de la mécanique, du travail des métaux, font à la fois partie des plus « mobiles » et de ceux qui sont dans l'obligation de trouver un emploi en dehors de leur domaine professionnel d'origine. Le secteur de la construction n'a pas non plus été épargné. Les demandeurs d'emploi relevant des domaines professionnels les plus qualifiés ou spécifiques, comme les ingénieurs et cadres de l'industrie, l'informatique et télécommunications, les études et recherche qui, certes, manifestent une moindre mobilité, mettent également en avant comme motif de mobilité l'urgence de trouver du travail.

En revanche, les demandeurs d'emploi quittant les domaines de l'hôtellerie, restauration, alimentation, des services aux particuliers et aux collectivités et des industries de process ont une moindre probabilité

d'exercer un autre métier à défaut de trouver un emploi dans leur domaine. En l'occurrence, les motifs d'exercer un métier qui leur plaît ou encore d'améliorer le type de contrat dont ils bénéficient, leur niveau de salaire, leurs conditions de travail sont plus prégnants pour ces métiers souvent difficiles et peu rémunérés ou davantage soumis à des horaires décalés.

Parmi les domaines vers lesquels s'orientent de façon privilégiée les demandeurs d'emploi en mobilité, se distinguent les services aux particuliers, l'administration publique et le secteur de la santé et de l'action sociale. Ces secteurs d'accueil particulièrement « prisés » présentent l'intérêt, indépendamment des opportunités de réinsertion qu'ils proposent, de garantir une certaine stabilité dans l'emploi²⁷.

CRÉER SON PROPRE EMPLOI DEVIENT UNE FORME DE RECONVERSION SINON COURANTE, PARFOIS RÉVÉLATRICE DE CERTAINS DYSFONCTIONNEMENTS DU MARCHÉ DU TRAVAIL.

Parmi les demandeurs d'emploi ayant validé un projet de création d'entreprise²⁸, on constate une forte concentration autour d'un nombre relativement réduit de métiers, qui ne correspondent pas, stricto sensu, aux secteurs d'activité les plus courants.

Si pour certains de ces métiers, le mode canonique de leur exercice est celui d'une activité indépendante (coiffeurs, patrons d'hôtel-café-restaurant, artisans...), la présence de certains autres (vendeurs...) semble

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

28. Enquête menée par Pôle emploi en décembre 2015 auprès de demandeurs d'emploi ayant validé un projet de création d'entreprise au dernier trimestre 2014. Résultats à paraître.

assez inhabituelle, car ceux-là s'exercent normalement de façon subordonnée. L'on peut alors supposer que la pénurie d'emplois et les difficultés d'insertion auxquelles se heurtent les demandeurs d'emploi qui souhaitent exercer ces métiers rendent le projet d'indépendance encore plus attrayant et réaliste et donnent en quelque sorte une « prime à la création d'entreprise ». Même s'ils n'avaient pas eu d'antécédents en tant qu'entrepreneurs, ces demandeurs d'emploi ne se lancent pas dans l'inconnu. Près des trois quarts (74 %) s'installent pour exercer un métier qu'ils avaient déjà pratiqué par le passé, en tant que salariés et près d'un tiers a exercé ce métier tout en étant inscrits sur les listes de Pôle emploi.

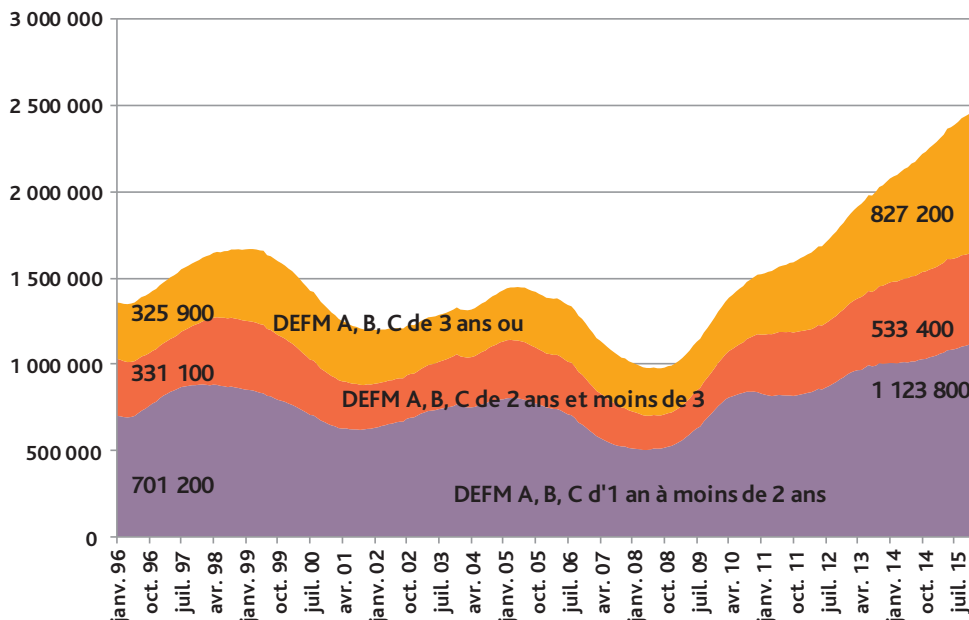
Près d'une personne sur dix (9 %) travaille en fait pour son ancien employeur, mais cette fois en tant qu'indépendant ; il s'agit ainsi d'une indépendance formelle qui peut sans doute dissimuler une dépendance économique.

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 45,0% fin 2015 (part des DEFM ABC inscrits en continu depuis au moins un an).

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 alors que les seniors, une fois pris en compte les effets des évolutions réglementaires (dispense de recherche d'emploi et recul de l'âge de la retraite), en ont relativement moins souffert au-delà de 54 ans.

L'analyse du risque de devenir chômeur de longue durée (inscription durant un an en catégorie A, B ou C) souligne également les difficultés auxquelles les seniors peuvent être confrontés. À l'entrée au chômage²⁹, 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 au-delà 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 connaître cette situation. De même, avoir été licencié peut avoir un effet stigmatisant auprès des employeurs. Enfin, le chômage de longue durée atteint davantage les moins qualifiés et en particulier les ouvriers.

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

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 6 difficultés et plus³⁰. De plus, la situation de chômage connaît une certaine dépendance à la durée et tend à accentuer les difficultés de réinsertion professionnelle au fil du temps. Cela est dû la fois à des effets négatifs sur la personne (découragement, perte de compétence) et au comportement sélectif des employeurs.

Les demandeurs d'emploi de longue durée expriment également beaucoup d'attentes vis-à-vis de Pôle emploi dans des registres variés, largement axés sur la recherche d'emploi mais portant aussi sur l'écoute de la part du conseiller et 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 parfois les possibilités d'accompagnement et en particulier le recours à des actions longues comme les formations qualifiantes.

LE CHÔMAGE DE LONGUE DURÉE RECOUVRE UNE GRANDE VARIÉTÉ DE SITUATIONS EN TERMES D'ÉLOIGNEMENT EFFECTIF DE L'EMPLOI

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 de ces parcours, en particulier ceux constitués d'alternance entre emploi et chômage, l'analyse du chômage de longue durée a été élargie en incluant les personnes qui ont connu une période d'inscription d'au moins douze mois au cours des vingt-quatre derniers mois. À la fin 2015, plus de 3,5 millions de personnes ont cumulé au moins douze mois d'inscription au cours des 24 derniers mois, soit près de six demandeurs d'emploi sur dix.

L'hétérogénéité des populations en situation de chômage de longue durée se manifeste, en particulier, 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 minimas sociaux), n'ont eu que peu ou pas d'accès à l'emploi, même de très courte durée, au cours de leur période de chômage (cf. graphique 10).

Afin d'identifier les catégories de demandeurs d'emploi les plus éloignées du marché du travail, quatre groupes de demandeurs d'emploi ont été distingués en fonction de l'intensité de leur activité professionnelle, qu'elle prenne la forme d'activités réduites pendant le chômage ou d'allers-retours entre le chômage (au sens de l'inscription sur les listes de Pôle emploi) et l'emploi. Ces quatre groupes sont constitués au 31 décembre de chaque année sur la base de la population des inscrits au moins 12 mois au cours des 24 derniers mois, sans avoir connu d'interruption d'inscription de plus de 6 mois. L'identification de l'activité professionnelle s'effectue sur la catégorie de demandeur d'emploi et son intensité est repérée sur la dernière année écoulée :

- les demandeurs d'emploi « très éloignés de l'emploi », inscrits 12 mois en continu en catégorie A.
- les demandeurs d'emploi « éloignés de l'emploi », inscrits 9,10 ou 11 mois en catégorie A.
- les demandeurs d'emploi « travaillant occasionnellement » inscrits 6,7 ou 8 mois en catégorie A.
- les demandeurs d'emploi « travaillant souvent » inscrits moins de 6 mois en catégorie A.

Avec la crise de 2008 et jusqu'en 2013, la part des demandeurs d'emploi « très éloignés de l'emploi » a connu une progression importante tandis que celle des demandeurs d'emploi « travaillant souvent » a diminué. Entre 2013 et 2015, l'évolution s'inverse. La part des demandeurs d'emploi très éloignés de l'emploi se réduit (-2 points) et la part des demandeurs d'emploi travaillant souvent progresse retrouvant le niveau observé en 2011 (38%). Ces deux populations représentent chacune largement plus d'un million de personnes à fin 2015 (1 224 000 pour les « très éloignés de l'emploi », 1 365 000 pour les « travaillant souvent »). Les groupes intermédiaires « éloignés de l'emploi » ou « travaillant occasionnellement » demeurent globalement stables en poids relatif. On observe cependant une baisse de la part des « éloignés de l'emploi » sur la période la plus récente (2013-2015). Au total, la part de personnes éloignées ou très éloignées de l'emploi s'établit à 48% en décembre 2015 contre 52% en décembre 2013.

Les demandeurs d'emploi « très éloignés de l'emploi » sont majoritairement des hommes et sont relativement âgés à fin décembre 2015. Ces caractéristiques récentes de ce groupe sont les conséquences d'une part de la montée du chômage masculin depuis la crise de 2008 et d'autre part de l'abandon progressif, puis définitif, de la dispense de recherche d'emploi. Ce groupe se compose ainsi de nombreux bénéficiaires de l'ASS (allocation de solidarité spécifique), de licenciés que ce soit pour motif économique ou personnel, ou encore de bénéficiaires du RSA. À l'opposé, les demandeurs d'emploi « travaillant

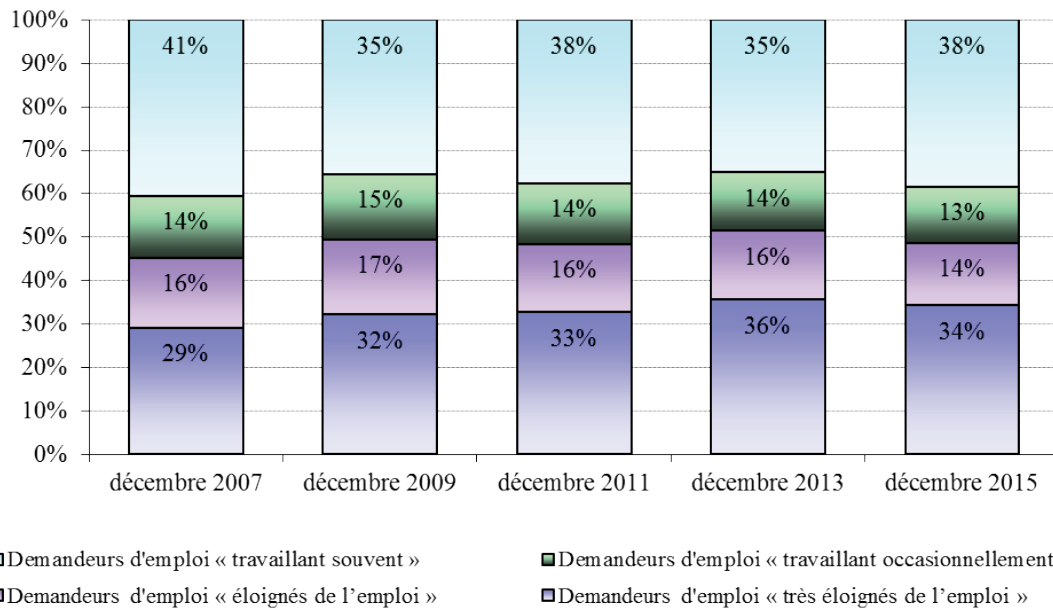
30. Source enquête Pôle emploi 2012 auprès d'un échantillon de demandeurs d'emploi de longue durée.

souvent », plus jeunes et majoritairement de sexe féminin, sont nombreux à être indemnisés en raison de la régularité de leur activité professionnelle (activités réduites) pendant leur période de chômage. Toutefois ces deux groupes se rapprochent par une forte présence parmi eux des demandeurs d'emploi inscrits au moins 21 mois au cours des 24 derniers mois. Il semble qu'un éloignement prolongé de toute activité

professionnelle comme un recours pérenne aux activités réduites ont des effets similaires en termes d'inscription sur les listes de Pôle emploi. Enfin, les deux groupes intermédiaires « éloignés de l'emploi » ou « travaillant occasionnellement », majoritairement composés d'hommes, se singularisent par une part significative de jeunes de moins de 30 ans.

GRAPHIQUE 10

TYPOLOGIE DES DEMANDEURS D'EMPLOI DE LONGUE DURÉE



SOURCE : PÔLE EMPLOI

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 emploi.

85 À 90% DES PERSONNES INSCRITES À PÔLE EMPLOI BÉNÉFICIE D'UN REVENU DE REMPLACEMENT

À l'automne 2015, environ 2,8 millions de chômeurs sont indemnisés au titre de l'Assurance chômage. En intégrant les demandeurs d'emploi ayant des droits ouverts à l'Assurance chômage mais qui ne sont pas momentanément indemnisés (en cas d'activité réduite par exemple), près de six chômeurs sur dix (57,1%) seraient couverts par l'Assurance chômage (Cf. Graphique 11). Ce taux, en baisse entre 2010 et le milieu de l'année 2014, s'est stabilisé depuis et présente une légère augmentation pour le 3^{ème} trimestre 2015³¹.

Par ailleurs, plus de 450 000 personnes sont indemnisées au titre du régime de Solidarité. Dans la majeure partie des cas, il s'agit de personnes ayant épuisé leurs droits à l'Assurance chômage. Le montant de l'allocation est forfaitaire. La durée n'est pas limitée, mais le versement est soumis à condition de ressources. En intégrant les demandeurs d'emploi ayant un droit ouvert au régime de solidarité, mais momentanément non indemnisés, 9,3% seraient couverts par la solidarité.

Au total, parmi les 5,4 millions de personnes inscrites à Pôle emploi en septembre 2015 en catégorie A, B, C ou dispensés de recherche d'emploi, 66,9% sont indemnisables.

Près de six premières entrées en indemnisation au titre de l'Assurance chômage se font suite à une fin de CDD ou d'une mission d'intérim et dans la plupart de ces cas, la durée d'affiliation est inférieure à 2 ans.

31. Source Pôle emploi, Statistiques et Indicateurs mars 2016 - taux de couverture par l'indemnisation des demandeurs d'emploi.

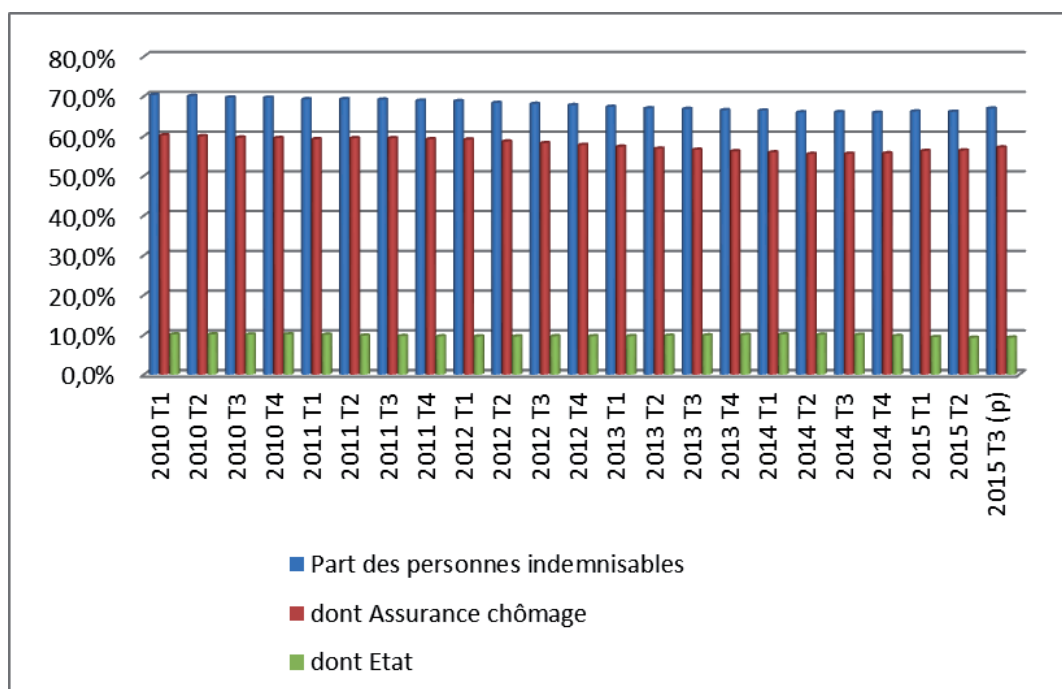
Pour les indemnités suite à un licenciement ou une rupture conventionnelle, les durées d'affiliation (et donc d'indemnisation) sont sensiblement plus longues : dans près de huit cas sur dix, elles sont supérieures ou égales à 2 ans.

En moyenne le montant de l'indemnisation perçue par les bénéficiaires de l'Assurance chômage est de

1172 euros³² (pour les allocataires ayant travaillé aussi bien à temps plein qu'à temps partiel) et de 1306 euros pour les seuls allocataires ayant travaillé à temps plein. La disparité entre les montants d'indemnisation est limitée. Trois allocataires sur quatre touchent moins de 1293 euros et 95% touchent moins de 2218 euros par mois d'indemnités.

GRAPHIQUE 11

PART DE DEMANDEURS D'EMPLOI INDEMNISABLES PARMIS LES DEFM ABC ET DRE*



SOURCE : PÔLE EMPLOI

* DRE : DISPENSÉS DE RECHERCHE D'EMPLOI.

Enfin, on comptait 1 227 800 demandeurs d'emploi à la fin décembre 2015 ayant un droit payable au RSA, soit 22% de l'ensemble des DEFM A, B et C. Cette part, globalement stable depuis la création de ce dispositif a progressé légèrement en 2015.

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).

32. Source Pôle emploi, Fichier National des Allocataires (FNA) juin 2015.

ENCADRÉ 4

LES RÈGLES DE LA CONVENTION D'ASSURANCE CHÔMAGE – ÉLÉMENTS PRINCIPAUX

La convention applicable en 2016 conserve les fondamentaux de l'Assurance chômage :

- Pour bénéficier d'une allocation chômage, la perte d'emploi doit être involontaire et il faut avoir notamment contribué à l'Assurance chômage au moins 4 mois dans les 28 derniers mois ou 36 derniers mois pour les personnes âgées de 50 ans ou plus.
- La durée d'indemnisation dépend de la durée d'activité antérieure, selon le principe « un jour travaillé ouvre droit à un jour d'indemnisation ». La durée maximale d'indemnisation est de 24 mois pour les moins de 50 ans et de 36 mois pour les 50 ans ou plus. Le montant de l'allocation correspond à une partie de l'ancien salaire.

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

- Les droits rechargeables. À compter du 1^{er} octobre 2014, toute période travaillée par un demandeur d'emploi avant l'épuisement de ses allocations allonge ses droits à l'Assurance chômage, si la perte de cet emploi n'est pas volontaire. Une condition cependant est nécessaire : avoir travaillé au moins 150 heures sur l'ensemble de sa période d'indemnisation.
- La suppression des seuils (heures, montant et nombre de mois de cumul) pour le cumul salaire-allocation
- Le renforcement des droits pour les salariés ayant plusieurs emplois. À compter du 1^{er} octobre 2014, en cas de multiples emplois, la perte d'un emploi dont le salaire est inférieur à 30% du revenu global est désormais indemnisée. Par ailleurs, pour les salariés multi employeurs, en cas de pertes d'emplois successifs, les durées des différents contrats sont désormais prises en compte et non pas seulement la durée du premier contrat perdu.

ENCADRÉ 5

ÉVOLUTIONS ET ENJEUX À L'HORIZON DE LA FIN 2016

La convention tripartite 2015-2018 et le plan stratégique « Pôle emploi 2020 » qui s'y rapporte identifient un ensemble d'enjeux convergents avec les constats qui viennent d'être dressés. Ceci se conjugue avec les priorités gouvernementales énoncées pour les mois à venir, notamment au titre du Plan « 500 000 formations ». Pour l'année 2016, plusieurs priorités d'action sont ainsi fixées.

- La diversité des situations vécues par les personnes au chômage implique de poursuivre et de renforcer la personnalisation des modes d'intervention auprès des demandeurs d'emploi. Ceci passe par un investissement accru dans le « conseil en évolution professionnelle » afin de faciliter et sécuriser davantage les transitions professionnelles. L'action à mener implique également de renforcer la simplicité, la rapidité, la fiabilité et la pertinence de l'ensemble des étapes du parcours du demandeur d'emploi grâce aux changements portés par le programme « nouveau parcours du demandeur d'emploi » : inscription sur Internet, automatisation du traitement de la demande d'allocation et parfois de la liquidation des droits, réalisation de l'entretien de situation des nouveaux inscrits au plus tard 4 semaines après l'inscription, centrage de cet entretien sur le diagnostic des besoins en accompagnement, démarrage de l'accompagnement par le conseiller référent au plus tard deux mois après l'inscription, mise en place de jalons personnalisés.
- Alors que près de trois demandeurs d'emploi sur dix sont dépourvus d'une qualification reconnue et connaissent un risque de chômage de longue durée fortement accentué, Pôle emploi va contribuer activement à la mise en œuvre du Plan « 500 000

formations » aux côtés des conseils régionaux. Ce Plan va permettre de développer les entrées en formation qualifiantes des demandeurs d'emploi vers les métiers en tension, les métiers verts, les métiers du numérique et plus largement les métiers de demain. Il portera aussi sur les formations liées directement à l'embauche et sur la validation des acquis de l'expérience, tout en prenant en compte le dispositif du « compte personnel de formation » ouvert à tous les actifs.

- L'objectif devra être atteint de doubler les moyens consacrés à l'accompagnement renforcé ou intensif des publics qui en ont le plus besoin. Ceci touchera en particulier les jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en formation (NEET), au travers du dispositif d'accompagnement intensif, mis en œuvre dans le cadre de la « Garantie européenne pour la jeunesse ». De même, la poursuite de l'approche « globale » de l'accompagnement, menée en partenariat étroit avec les conseils départementaux, permettra de répondre aux besoins des publics confrontés simultanément à des difficultés de retour à l'emploi et à des obstacles de nature sociale ou personnelle.
- Plusieurs expérimentations seront lancées. L'une portera sur les services rendus aux personnes qui pratiquent les activités réduites, souvent dans un cadre subi, et qui ont besoin d'appui et de conseil adaptés pour s'orienter vers une activité à temps plein ou dans un domaine professionnel mieux adapté à leurs attentes. Une autre visera à mettre en place un accompagnement des demandeurs d'emploi écartant la logique de convocation aux entretiens et mettant l'accent sur l'initiative et l'autonomie du demandeur d'emploi.

GESTION DE L'EMPLOI ET DES RECRUTEMENTS : RÉPONDRE À L'INTENSIFICATION DES RECRUTEMENTS

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

Ce chapitre aborde successivement :

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

LES MODES DE RECRUTEMENT

Le recrutement est un acte complexe et risqué pour l'employeur. Aussi va-t-il se prémunir au mieux des risques d'erreur en multipliant les informations et ressources permettant de recruter avec davantage de sécurité. Ceci explique à la fois la diversité des ressources mobilisées, la relative stabilité des pratiques et le souci de les enrichir en fonction des innovations permises par les nouvelles technologies. Les recruteurs distinguent en général quatre grandes étapes lors d'un processus de recrutement : la recherche de candidats (ou le sourcing), le traitement et l'analyse des candidatures, la sélection et l'évaluation des candidats et au final l'intégration et la fidélisation du candidat. En lien avec la diffusion d'internet, aux outils et techniques classiques de sourcing (diffusion d'offres dans la presse, candidatures spontanées par courrier ou désormais par mail, salons de recrutement, sollicitations des intermédiaires du marché du travail) s'ajoutent la mobilisation des sites emplois, la consultation de CVthèques, la saisie des nombreux réseaux sociaux numériques, qu'ils soient professionnels ou non³⁴.

LA DIVERSITÉ DES CANAUX DE RECRUTEMENT

Procédures organisées selon des schémas formels (Presse, internet, Pôle emploi, APEC, missions locales) ou informels (relations personnelles ou professionnelles,

candidatures spontanées), la variété dans les processus de recrutement est importante. Ce choix quant à la procédure (ou aux procédures³⁵) 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'activité³⁶. Ainsi, les secteurs manifestant 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 dotés d'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 recrutement³⁷, qu'il soit le seul mode utilisé ou qu'il soit associé à un autre canal (formel

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

35. Généralement les recruteurs mobilisent plusieurs canaux simultanément, comme cela est indiqué plus loin.

36. Cf. Revue de l'IREs n°76

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

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 cadres³⁸. Examiner une candidature spontanée ou faire appel à des personnes ayant déjà travaillé dans l'entreprise suffit le plus souvent à l'entreprise, qui peut se dispenser d'activer d'autres moyens. Cette prépondérance de ce type de prises de contact se manifeste en particulier dans certains secteurs comme celui la grande distribution pour l'embauche de ses employés³⁹.

Plus globalement la prédominance des candidatures spontanées dans les canaux de recrutement se vérifie principalement pour les postes d'ouvriers (en particulier non qualifiés) ou d'employés.

Pour autant l'utilisation de canaux formels n'est pas négligée et le recours à Pôle emploi, à l'APEC, aux intermédiaires privés ou aux annonces sur internet sont aussi fortement mobilisés. En revanche, cette mobilisation se fait le plus souvent en activant simultanément plusieurs canaux. L'annonce internet est plus souvent utilisée pour le recrutement de CDI et en particulier pour les cadres⁴⁰. Elle est dans ce cas la plupart du temps combinée avec la sollicitation de l'APEC, des relations professionnelles ainsi que des intermédiaires privés du marché du travail.

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'entreprise⁴¹.

L'EXTENSION ET L'ORGANISATION DU MARCHÉ EN LIGNE DES OFFRES D'EMPLOI

Les sites d'emploi semblent désormais occuper une place importante dans les stratégies de recherche de candidats. Ils permettent en effet de diffuser rapidement les offres d'emploi à un public large. La multiplicité des positionnements des sites d'emploi permet également aux recruteurs de cibler le ou les sites répondant le plus à leurs besoins de recrutement. Ce constat semble se vérifier en particulier pour le recrutement des cadres⁴².

Cependant ce marché en ligne se caractérise également par l'imperfection de la circulation de l'information. En effet, les supports de publications sont multiples (13 000 sites publiant des offres d'emploi) et les modalités de publication sont hétérogènes. Le développement des « agrégateurs » permet de répondre en partie à ces difficultés, en rassemblant en un lieu unique des offres éparpillées et en réduisant les temps de diffusion. C'est en particulier la stratégie que Pôle emploi a développée au cours de ces dernières années. Cependant, la réponse au problème de la circulation de l'information reste partielle, car demeure le problème de l'hétérogénéité des langages et modalités de publication.

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

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

À cela s'ajoute le développement des réseaux sociaux susceptible de modifier en partie l'organisation des canaux informels dans la transmission et la recherche de candidatures, du moins pour certains types d'emplois. Il semblerait toutefois que les réseaux sociaux ne soient mobilisés que de façon secondaire par les recruteurs. En effet, l'utilisation de ces outils à fin de sourcing réclame du temps, sans garantie de succès. Ils constitueraient plutôt des outils de « chasse » de profils difficiles à trouver, complémentaires aux autres outils en ligne.

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

39. Cf. Enquête emploi 2011 (De Larquier, Rieucou)

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

41. CEE, Yannick Fondeur et France Lhermitte, Avril 2013

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

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

LES INTENTIONS D'EMBAUCHE

Celles-ci, telles que mesurées au travers de l'enquête BMO (Besoins en main d'œuvre)⁴³ informent sur les anticipations des employeurs au fil des ans et témoignent d'une relative permanence dans la nature de leurs attentes.

UNE HAUSSE DU NOMBRE DE PROJETS DE RECRUTEMENT QU'ILS SOIENT SAISONNIERS OU NON, DURABLES OU À DURÉE LIMITÉE

Les employeurs prévoient une nette amélioration de leurs perspectives d'embauche en 2016. Après une hausse de 2,3% en 2015, l'enquête BMO pour l'année 2016 fait état d'une hausse de 5,1% (soit au total 1 827 300 intentions de recrutement). 7 projets sur 10 proviennent des entreprises de moins de 50 salariés.

De plus, l'enquête BMO met en lumière la légère progression de projets saisonniers ces dernières années, tout en montrant qu'un peu plus de la moitié des recrutements envisagés sont des emplois durables (CDI ou CDD de 6 mois ou plus). Les contrats saisonniers représentent un peu plus de 40% des intentions d'embauche en 2016 et se concentrent principalement dans le secteur agricole (pour notamment les métiers très recherchés de viticulteurs ou d'arboriculteurs) ou encore dans le secteur de l'hôtellerie-restauration et celui de l'animation socioculturelle.

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

En 2016, le secteur des services concentre à lui seul 65% des projets de recrutement et connaît une progression des intentions d'embauche de +5,8% par rapport à 2015. Avec 14% des intentions d'embauche, les services aux entreprises, les services scientifiques, techniques et les services administratifs et de soutien constituent le premier pôle de recrutement national, talonné par l'hôtellerie-restauration (13%) et la santé-action sociale (11,6%). Le commerce voit également ses perspectives d'embauche progresser et représente 12% des projets en 2016.

Le développement sensible du poids des services dans les besoins en main d'œuvre s'explique, au-delà de la tertiarisation de l'économie, par la rotation des personnels et la part croissante des saisonniers. En particulier, le tourisme où les métiers recherchés concernent à la fois des postes peu qualifiés d'agents d'entretien, d'animateurs socioculturels et des profils très qualifiés (ingénieurs, cadres informatiques...) se caractérise par de fortes embauches saisonnières.

En lien avec la poursuite du mouvement de désindustrialisation de l'économie française⁴⁴, on constate au fil du temps un net recul des intentions d'embauche dans le secteur industriel. Cependant, parmi les activités industrielles, la filière de la chimie-pharmacie et le secteur des matériels de transport sont les plus enclins à embaucher (avec respectivement +4,3% et +17,8% de leurs intentions d'embauches par rapport à 2015). De même, l'industrie manufacturière ou l'industrie agroalimentaire restent des secteurs recruteurs, notamment vis-à-vis des profils de technico-commerciaux et commerciaux ou des ouvriers de la mécanique, du travail des métaux (chaudronniers, tôliers) ou encore des postes liés au fonctionnement de l'entreprise (administration, etc..).

Quant à la construction, elle voit ses intentions d'embauche progresser nettement (+12,4%) après une forte baisse subie en 2015 (-16,6%).

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

En 2016, comme les années précédentes, les profils les plus recherchés sont souvent de faible niveau de qualification et concernent les services : apprentis de cuisine, serveurs et employés de l'hôtellerie, les professionnelles de l'animation socioculturelle, aides à domicile (cf. tableau 2). Ce résultat illustre le poids structurellement élevé des activités touristiques et des 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 une composante saisonnière prédominante. Des volumes importants de projets de recrutement sont générés par le secteur des services aux entreprises soit sur des postes opérationnels et peu qualifiés (agents d'entretien de locaux, manutentionnaires), soit au contraire sur des postes très qualifiés (ingénieurs, cadres d'études et R&D en informatique). Les métiers du commerce figurent également parmi les profils les plus recherchés (vendeurs).

43. 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.

44. Fin 2014, près des trois quart (74,4%) des personnes salariées travaillent dans le tertiaire et seulement 17,5% dans l'industrie (Cf. <http://www.acoss.fr/home/observatoire-economique/donnees-statistiques/bases-de-donnees/les-denombrements-annuels.html>).

TABLEAU 2

LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS EN 2016

| Intitulé métier | Ensemble des projets de recrutement | % de projets difficiles | % de projets saisonniers |
|---|-------------------------------------|-------------------------|--------------------------|
| Viticulteurs, arboriculteurs salariés, cueilleurs | 57 023 | 18,3% | 96,4% |
| Agents d'entretien de locaux | 39 782 | 23,2% | 29,6% |
| Professionnels de l'animation socioculturelle (animateurs et directeurs) | 39 521 | 28,1% | 68,2% |
| Serveurs de cafés, de restaurants | 31 670 | 38,1% | 71,6% |
| Aides, apprentis, employés polyvalents de cuisine | 25 487 | 29,2% | 46,9% |
| Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles | 25 296 | 28,4% | 87,0% |
| Aides à domicile et aides ménagères | 23 444 | 60,5% | 23,0% |
| Aides-soignants (médico-psycho., auxil. puériculture, assistants médicaux...) | 23 343 | 32,9% | 24,6% |
| Ouvriers non qualifiés de l'emballage et manutentionnaires | 22 452 | 16,6% | 52,7% |
| Artistes (en musique, danse, spectacles, y.c. professeurs d'art) | 20 307 | 7,5% | 41,6% |
| Employés de libre-service | 19 605 | 14,9% | 52,3% |
| Cuisiniers | 19 152 | 50,2% | 63,0% |
| Employés de l'hôtellerie | 18 509 | 35,3% | 75,9% |
| Vendeurs en habillement, accessoires et articles de luxe, sport, loisirs et culture | 17 808 | 24,6% | 55,6% |
| Ingénieurs, cadres études & R&D informatique, responsables informatiques | 15 743 | 61,7% | 1,7% |
| Ensemble des 200 métiers | 1 055 859 | 32,4% | 40,6% |

SOURCE : PÔLE EMPLOI, ENQUÊTE BMO 2016

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.

STABILITÉ DES PROJETS D'EMBAUCHE JUGÉS DIFFICILES APRÈS TROIS ANNÉES CONSÉCUTIVES DE BAISSÉ

Entre 2015 et 2016, la part de projets anticipés comme difficiles est stable (32,4%) même si cette part s'accroît lorsque la taille des établissements diminue. En effet, les difficultés se concentrent plutôt dans les petites et moyennes structures comme dans le secteur du commerce-réparation automobile ou encore la construction. Parallèlement, on observe une tendance globale à la baisse du nombre de projets d'embauche considérés comme difficiles par les employeurs (un peu plus de 50% des projets sont jugés difficiles en 2008 contre 32% en 2016). L'accroissement du nombre de chômeurs réduit de façon inégale les tensions sur le marché du travail. La part des projets d'embauche jugés difficiles reste ainsi relativement élevée dans certains secteurs d'activité, comme la construction où les difficultés perdurent depuis 2010 (54% des projets étaient jugés difficiles en 2010 pour 45% en 2016).

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 saisonnière 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 jugées difficiles comme pour les métiers de la restauration (cuisiniers, serveurs de café, cf. le 4^{ème} quadrant).

Cependant, le caractère saisonnier ne préjuge pas des difficultés de recrutement. En effet, pour certains métiers marqués par une forte demande saisonnière, les employeurs indiquent rencontrer de faibles difficultés de recrutement. C'est le cas de métiers agricoles (comme les viticulteurs et les agriculteurs salariés) ou encore des employés de libre-service, des vendeurs en habillement, des ouvriers non qualifiés de l'emballage et la manutention, des professionnels de l'animation socioculturelle et des artistes (cf. 3^{ème} quadrant).

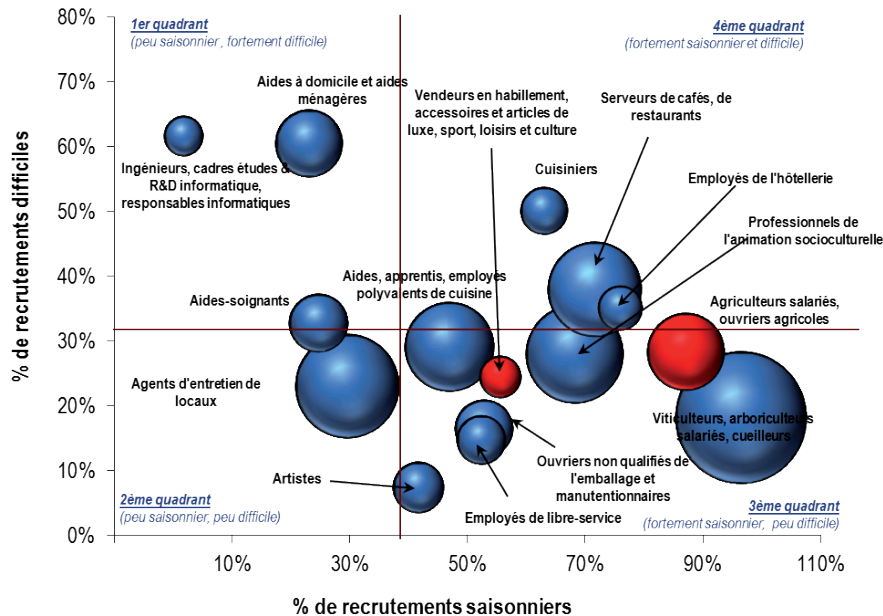
Concernant des postes à caractère plus permanent, certains métiers comme celui d'agent d'entretien de locaux ne présentent pas de difficultés de recrutement particulières (cf. 2^{ème} quadrant).

En revanche, des profils peu qualifiés des services à la personne (aides à domicile, employés de maison) ou du secteur de la santé (aides-soignants) et à l'inverse

les profils très qualifiés des ingénieurs informaticiens sont jugés par les employeurs comme particulièrement difficiles à pourvoir mais peu saisonniers (1^{er} quadrant).

GRAPHIQUE 12

LES QUATRE GROUPES DISTINCTS POUR LES 15 MÉTIERS LES PLUS RECHERCHÉS



Note de lecture : la taille de chaque bulle est proportionnelle au nombre d'intentions de recrutement. En bleu sont représentés les métiers dont le nombre de projets de recrutement augmente par rapport à 2015, et en rouge ceux qui baissent.
 SOURCE : ENQUÊTE BMO 2016

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 pensent rencontrer (en comparaison des conditions dans lesquelles se déroulent les recrutements effectifs). Cependant d'autres enquêtes restituent des résultats convergents⁴⁵, qui traduisent une réelle importance des difficultés rencontrées par les entreprises.

Parmi les difficultés énoncées, la pénurie de candidats ou d'inadéquation des compétences disponibles se placent largement en tête. Plus de huit établissements sur dix mettent en avant ce type de difficultés⁴⁶. Il faut sans doute examiner ce type de résultats avec prudence, la confusion se faisant aisément entre ce qui relève de la complexité normale d'un

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

Dans l'ensemble, les difficultés liées aux candidatures se focalisent largement 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. Près des deux tiers des établissements mettent en avant le manque de compétences des

45. L'enquête menée à l'initiative de Pôle emploi au cours de l'été 2013 auprès d'un échantillon d'entreprises, a priori plus particulièrement concernées par les difficultés dans le processus de recrutement a été renouvelée à l'été 2015.

46. Source enquête BMO 2016

candidats et près de six établissements sur dix le manque d'expérience comme le manque de motivation. L'insuffisance de formation ou de diplôme⁴⁷ est citée par près d'un établissement sur deux.

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

L'importance des difficultés rencontrées varie sensiblement selon le secteur d'activité de l'établissement. Elles semblent plus nombreuses dans les secteurs de la construction, de l'industrie, du commerce et de la restauration. 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 sensiblement plus problématique que dans le cas d'un recrutement sur des contrats de courte durée. Dans les cas d'une création de poste ou d'un remplacement d'un salarié suite à un départ définitif, les employeurs anticipent également d'importantes difficultés. Un grand nombre d'établissements dans l'industrie (où des profils qualifiés sont recherchés par exemple dans le secteur de la métallurgie) et de la construction (où de nombreux postes d'ouvriers spécialisés sont recherchés) anticipent de fortes difficultés. Mais ce n'est sans doute pas tant la nature du contrat lui-même qu'un renforcement des attentes qui sous-tendent un engagement pérenne (comme dans le cadre d'un CDI) qui tend à accroître les difficultés.

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

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

Les établissements de petite taille cumulent à la fois un manque de disponibilité et parfois 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. 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 réduite⁴⁸. Une enquête spécifique menée par Pôle emploi auprès des petites entreprises nuance ce constat de défiance. Celle-ci ne se manifesterait que pour les petits établissements ne connaissant pas les services de Pôle emploi et n'ayant aucun contact avec l'opérateur. Pour les établissements « approchés » par un conseiller avec qui une relation durable a pu s'établir, l'image de Pôle emploi devient alors largement meilleure.

AU FINAL L'ABANDON DES RECRUTEMENTS RESTE UN PHÉNOMÈNE LIMITÉ

Les difficultés de recrutement n'aboutissent que peu souvent à l'abandon de recrutement alors que d'autres facteurs peuvent intervenir. Ainsi, l'enquête précitée menée par Pôle emploi initiée en 2013 et reconduite en 2015, témoigne de la part modeste des abandons : à l'issue de la procédure de recrutement, moins d'un établissement sur dix (8,5%) a renoncé à son projet de recruter. En outre, cette décision d'abandonner un projet de recrutement n'est pas uniquement imputable à la difficulté de trouver le bon candidat (qui justifie la moitié des abandons). Un établissement sur trois déclare en effet ne plus avoir besoin de recruter, soit parce que l'établissement a mis en place une organisation rendant inutile le recrutement, soit parce que certains projets ne se sont pas concrétisés. De même, moins d'un établissement sur cinq renonce faute de budget (16,1% des établissements). Enfin, Les abandons de recrutement se rencontrent plus souvent chez les petits établissements que parmi ceux occupant 50 salariés ou plus : cela concerne près d'un établissement de moins de 10 salariés sur dix contre environ 6% des établissements de plus de 50 salariés.

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

47. Source enquête Offres difficiles à satisfaire, Eclairages et Synthèses n°21

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

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. La révision à la baisse des exigences de l'employeur est également négociable : le recrutement d'un candidat moins expérimenté et/ou d'un candidat avec un niveau de compétences inférieur à celui défini a priori est possible. Enfin, le recrutement en interne est parfois considéré comme un levier satisfaisant pour faire face aux difficultés de recrutement. Ainsi, parmi les établissements ayant pourvu le poste en interne avec un candidat déjà présent dans l'entreprise, quatre sur dix (39,5%) déclarent avoir opté pour l'interne faute de trouver le candidat adéquat en externe⁴⁹. Le recrutement interne apparaît parfois comme un choix par défaut, mais l'employeur semble néanmoins en retirer un bénéfice certain. En effet, il s'avère moins souvent nécessaire de former le salarié déjà présent dans l'entreprise (28,6%

des cas contre 35,7% des établissements ayant recruté en externe) et le fait de recruter en interne n'induit pas forcément l'ouverture d'un autre poste.

Les employeurs interrogés confirment leur souhait de recourir à Pôle emploi pour les aider dans leurs recrutements, en particulier pour ceux qu'ils jugent difficiles⁵⁰. 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 6

ÉVOLUTIONS ET ENJEUX À L'HORIZON DE LA FIN 2016

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

Les priorités fixées par le plan stratégique « Pôle emploi 2020 », en application de la convention tripartite 2015-2018, soulignent plusieurs axes de progrès à poursuivre en 2016 :

- L'amélioration de la transparence du marché du travail est de nature à répondre à une partie des besoins des employeurs, en quête de candidats rapidement identifiables. La poursuite du développement des partenariats avec les job boards permet de démultiplier la diffusion des offres d'emploi et d'accroître la fluidité du marché du travail (via « l'agrégation des offres d'emploi »). L'enrichissement des services web en direction des recruteurs et des candidats sur le site de Pôle emploi comme sur l'Emploi Store contribue à ce même objectif.
- La mobilisation des conseillers « à dominante entreprise », désormais tous mis en place dans chaque agence de Pôle emploi, doit contribuer à déployer pleinement l'offre de service aux entreprises, de manière à resserrer les liens avec les employeurs, à développer un climat de coopération et de confiance, qui facilitera à la fois la satisfaction de leurs besoins et le placement des demandeurs d'emploi « en portefeuille ».

En particulier, les démarches de prospection dont l'évaluation a démontré l'efficacité devront se déployer au travers de la promotion de profils et de la collecte d'offres utiles au placement des demandeurs d'emploi.

- 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, notamment auprès des petites et moyennes entreprises. Cela implique d'agir sur la relation entre l'offre et la demande d'emploi : préciser les besoins de recrutement, ajuster les exigences des employeurs à la réalité du marché du travail, former les candidats aux compétences attendues, modifier les représentations erronées sur les métiers (notamment industriels et/ou manuels), mais aussi peser dans le sens d'une amélioration des conditions d'emploi et de travail. Les différents outils de la formation seront à mobiliser : formations associées à un recrutement (préparation opérationnelle à l'emploi ou préalable au recrutement), actions collectives ou individualisées, accompagnement de la mise en place du « compte personnel de formation ».
- Pôle emploi s'investit aussi en 2016 dans l'approfondissement de son expertise sur les recrutements et l'amélioration des instruments d'appui à l'appariement des offres et demandes d'emploi. Il s'agit de promouvoir les approches basées sur l'identification des compétences communes ou spécifiques aux métiers et emplois, de manière à faciliter les mobilités professionnelles et les embauches. L'objectif est aussi de développer et diffuser l'expertise de Pôle emploi dans le domaine des pratiques de recrutement des entreprises.

49. Eclairages et Synthèses n°21, Les offres difficiles à satisfaire.

50. Source enquête BMO cf. Eclairages et Synthèses n°20, avril 2016.

DISPARITÉS RÉGIONALES ET LOCALES DE L'EMPLOI ET DU CHÔMAGE : RÉPONDRE AUX SPÉCIFICITÉS LOCALES

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 des situations régionales différentes en termes de difficultés comme d'atouts vis-à-vis de l'emploi et du dynamisme économique. Cela va de pair avec une intensité du chômage assez variable. Mais les disparités et écarts sont encore plus prononcés lorsque l'on observe les situations au niveau infra-régional.

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

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

En 2014, l'emploi total dépasse légèrement son niveau d'avant la crise en France métropolitaine. La crise n'a pas modifié, dans l'ensemble, le positionnement relatif des régions. Celle du Sud et de l'Ouest, qui étaient les plus créatrices d'emploi entre 2000 et 2007, le restent, même si l'ampleur des créations apparaît plus limitée après 2007 qu'avant. De la même façon, les régions du Nord-Est et du Centre, qui ont enregistré les plus faibles créations d'emploi avant la crise, sont celles qui ont perdu le plus d'emplois entre 2007 et 2014. Conséquence de la crise, les écarts de croissance entre régions semblent s'être amplifiés entre 2008 et 2011. Principalement orientées vers le tertiaire, les régions du Sud ont vu leur emploi progresser entre 2000 et 2014. À l'inverse, les régions plus industrielles du quart Nord-Est et de la Normandie ont beaucoup plus souffert de la crise. Les territoires qui perdent des emplois sont situés essentiellement dans les régions où les activités industrielles et agricoles étaient encore très présentes. C'est le cas en particulier dans les territoires du Nord et de l'Est. C'est en Guyane et à La Réunion que les activités productives progressent le plus, ce qui permet à ces deux régions d'afficher des évolutions de l'emploi total beaucoup plus élevées qu'en Guadeloupe ou en Martinique.

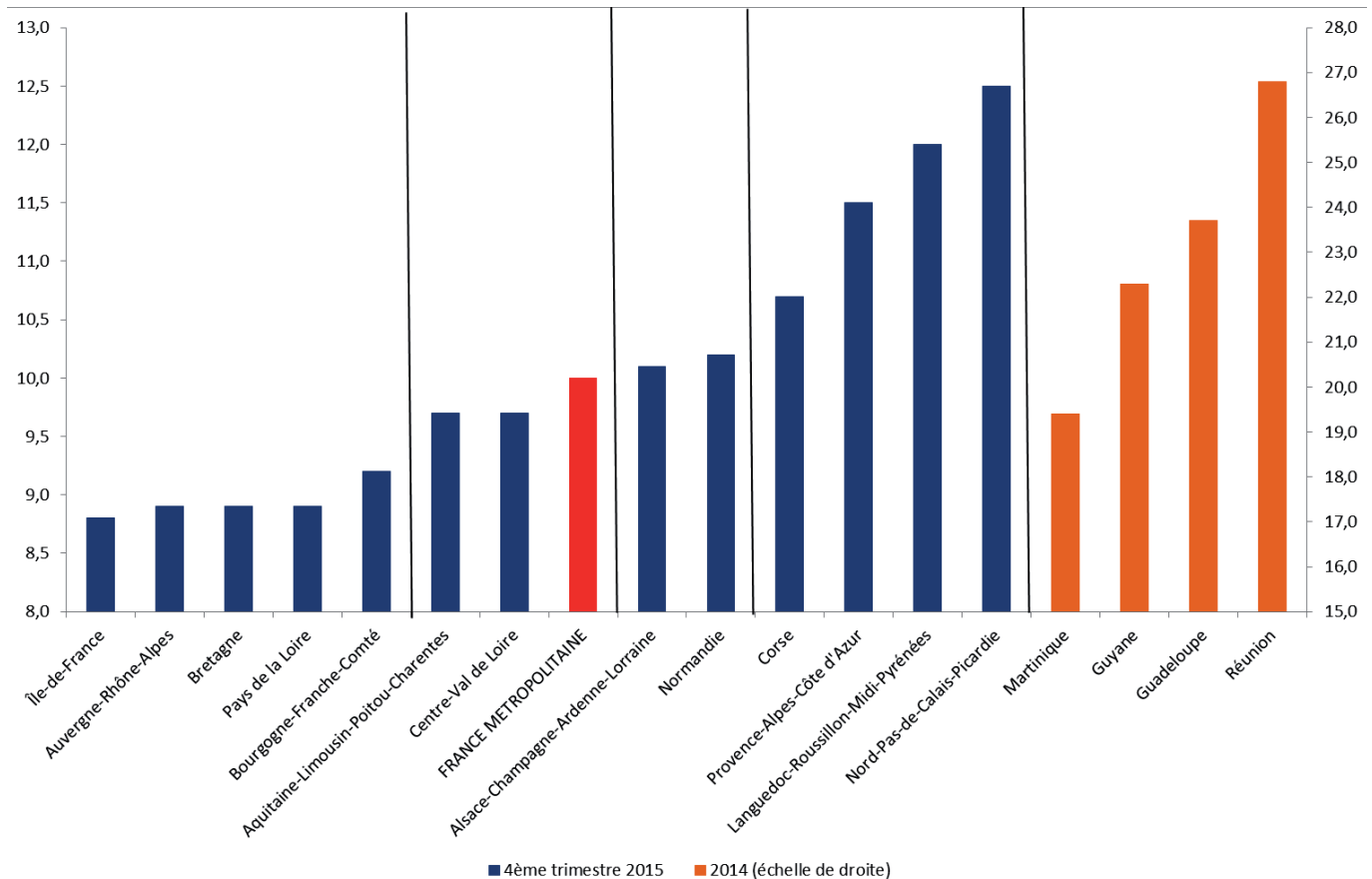
LES RÉGIONS SONT INÉGALEMENT AFFECTÉES PAR LE CHÔMAGE

Presque quatre points séparent le taux de chômage en Auvergne-Rhône-Alpes et en Nord-Pas-de-Calais-Picardie. En observant le taux de chômage régional au 4^{ème} trimestre 2015 ([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 Bourgogne-Franche-Comté, Bretagne, Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Pays-de-la-Loire, le taux de chômage est sensiblement inférieur à la moyenne métropolitaine de 10,0% (écart de 0,7 à 1,2 point).
- Les régions Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes et Centre-Val de Loire sont proches de la moyenne nationale tout en restant en-dessous (écart entre 0,1 et 0,3 point).
- Les régions Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine et Normandie ont un taux de chômage proche de la moyenne nationale tout en restant au-dessus (écart entre 0,1 et 0,2 point).
- En Corse, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées et Nord-Pas-de-Calais-Picardie le taux de chômage est sensiblement plus élevé que la moyenne nationale (écart supérieur à 0,7 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

En écho aux évolutions de l'emploi, le taux de chômage au sens du BIT augmente de 2,8 points entre 2008 et 2014.

Dans les extrêmes Sud et Nord (Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, PACA, Corse, Normandie et Nord Pas-de-Calais-Picardie), le taux de chômage s'accroît plus fortement que la moyenne. Bien qu'en forte hausse en PACA, Languedoc-Roussillon Midi-Pyrénées et Corse, l'emploi progresse moins que la population active. En Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine, Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, Centre-Val de Loire, Bretagne et Pays de la Loire, la hausse du chômage est légèrement supérieure à la moyenne, alors que la situation initiale était relativement favorable.

En Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Bourgogne-Franche-Comté, la hausse du chômage est un peu plus contenue qu'en France métropolitaine. Pourtant, en Bourgogne-Franche-Comté, l'emploi diminue entre 2008 et 2014.

Depuis 2001, le taux de chômage est relativement stable à La Réunion et en Martinique. En Guyane, le taux de chômage se stabilise autour de 21% depuis 2007 alors que le taux de chômage a légèrement augmenté sur les dix dernières années en Guadeloupe⁵¹. Entre le 4^{ème} trimestre 2014 et le 4^{ème} trimestre 2015, le classement des régions au regard du taux de chômage est stable, même si les évolutions qui s'y attachent sont diverses. Comme l'indique le [tableau 3](#), les évolutions sur un an sont souvent favorables, à l'image de l'évolution globale observée au niveau national : alors que cinq régions ont une évolution comparable à celle observée en moyenne nationale, huit autres connaissent une baisse plus marquée de leur taux de chômage.

51. Insee Analyses n°4, avril 2015.

LES RÉGIONS DONT LE TAUX DE CHÔMAGE EST SENSIBLEMENT INFÉRIEUR À LA MOYENNE NATIONALE S'INSCRIVENT EN GÉNÉRAL SUR UNE TRAJECTOIRE DE PROGRÈS

Là où le taux de chômage est sensiblement inférieur à la moyenne nationale, un contraste apparaît entre l'Île de France et la Bourgogne-Franche-Comté et les trois autres régions :

- En Île de France et en Bourgogne-Franche-Comté, la baisse du taux de chômage entre le 4^{ème} trimestre 2014 et le 4^{ème} trimestre 2015 est plus prononcée qu'en moyenne nationale. En outre, la baisse du 4^{ème} trimestre est suffisamment importante pour permettre au taux de chômage d'être inférieur à celui du 1^{er} trimestre.
- Dans les trois autres régions (Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne et Pays de la Loire), la baisse du taux de chômage s'inscrit dans la moyenne nationale. En Bretagne, le taux de chômage baisse au 1^{er} trimestre, mais augmente ensuite aux 2^{ème} et 3^{ème} trimestres, avant une légère baisse au 4^{ème} trimestre, qui ne permet pas de retrouver le point bas du 1^{er} trimestre (8,9% contre 8,8%). En Pays de la Loire, le taux de chômage du 4^{ème} trimestre est inférieur à celui du 1^{er} trimestre.

LES RÉGIONS DONT LE TAUX DE CHÔMAGE EST PROCHE DE LA MOYENNE NATIONALE CONNAISSENT DES ÉVOLUTIONS PLUS DISPARATES

Dans les deux régions où le taux de chômage est proche de la moyenne nationale tout en lui restant inférieur (Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes et Centre-Val de Loire), l'évolution est identique à celle observée en métropole. La région Centre-Val de Loire est la seule région, avec la Bretagne, pour laquelle le taux de chômage au 4^{ème} trimestre est supérieur à celui observé au 1^{er} trimestre.

En revanche, dans les deux régions où le taux de chômage est proche de la moyenne nationale tout en lui restant supérieur (Alsace Champagne-Ardenne-Lorraine et Normandie), la baisse du chômage est plus marquée qu'en moyenne métropolitaine avec, pour l'Alsace-Champagne-Ardenne-Lorraine, un taux de chômage au 4^{ème} trimestre 2015 inférieur à celui du 1^{er} trimestre.

LES RÉGIONS MÉTROPOLITAINES MARQUÉES PAR UN RISQUE DE CHÔMAGE ÉLEVÉ CONNAISSENT TOUTES UNE AMÉLIORATION DE LEUR SITUATION

Dans toutes les régions où le taux de chômage est sensiblement plus élevé qu'en moyenne métropolitaine (Corse, PACA, Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées et Nord-Pas-de-Calais-Picardie), la baisse du chômage est néanmoins plus marquée qu'en moyenne métropolitaine. En Corse, si le taux de chômage n'a pas baissé entre le 4^{ème} trimestre 2014 et le 1^{er} trimestre 2015, il est depuis en baisse régulière, passant ainsi de 11,1% au 4^{ème} trimestre 2014 à 10,7% au 4^{ème} trimestre 2015. La baisse est également observée, dans une moindre mesure, en Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées.

LES RÉGIONS D'OUTRE-MER, BIEN QUE CONFRONTÉES À DES SITUATIONS DIFFÉRENCIÉES, CONNAISSENT ENCORE DES TAUX DE CHÔMAGE ÉLEVÉS

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

TABLEAU 3

NIVEAU ET ÉVOLUTION DES TAUX DE CHÔMAGE RÉGIONAUX EN FRANCE MÉTROPOLITAINE

| | Régions où le taux de chômage est sensiblement inférieur à la moyenne nationale | Régions où le taux de chômage est proche de la moyenne nationale | Régions où le taux de chômage est sensiblement plus élevé que la moyenne nationale |
|--|---|--|--|
| Baisse plus marquée du chômage qu'en moyenne métropolitaine | Bourgogne-Franche-Comté, Ile-de-France | Alsace-Champagne-Ardenne Lorraine, Normandie | Corse, Provence-Alpes-Côte d'Azur, Languedoc Roussillon Midi-Pyrénées, Nord-Pas de Calais-Picardie |
| Baisse du chômage identique à l'évolution moyenne métropolitaine | Auvergne-Rhône-Alpes, Bretagne, Pays-de la Loire | Aquitaine- Limousin-Poitou-Charentes, Centre-Val de Loire | |

SOURCE : INSEE

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

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

C'est ce qu'illustrent les cartes suivantes qui mettent en évidence le degré d'homogénéité (ou d'hétérogénéité) des régions au regard du seul indicateur de taux de chômage. Ces particularités territoriales peuvent également être éclairées par des indicateurs tels que le chômage de longue durée⁵² et les reprises d'emploi des demandeurs d'emploi (cf. encadré 8 sur la mesure des reprises d'emploi).

LES RÉGIONS LES MOINS TOUCHÉES PAR LE CHÔMAGE SONT AUSSI CELLES OÙ LES ZONES D'EMPLOI SONT PLUS SOUVENT EN POSITION FAVORABLE

Dans le cas des régions ayant des taux de chômage sensiblement inférieurs à la moyenne nationale, la plupart des bassins qui les composent sont peu ou modérément affectés par le chômage, même s'il existe toujours quelques bassins confrontés à des difficultés plus accusées. Huit zones d'emploi sur dix ont un taux de chômage sensiblement inférieur à la moyenne nationale et seulement 15% enregistrent un taux sensiblement supérieur à la moyenne nationale. Dans ces régions, le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi est plutôt supérieur à la moyenne (6,5%), avec 30% des zones d'emploi affichant un taux supérieur à 8%. C'est en Auvergne-Rhône-Alpes que se trouvent les deux zones d'emploi qui affichent les taux de retour à l'emploi les plus élevés (16,1% pour les zones d'emploi « Mont Blanc » et « la Tarentaise »). Sur les 21% de zones d'emploi présentant une part de chômeurs de longue durée bien inférieure à la moyenne nationale (avec moins de 20 %, contre 26,6% en moyenne nationale), la moitié se situe en Bretagne, Pays-de-la-Loire et Auvergne-Rhône-Alpes. Ces mêmes zones totalisent 11% des DPAE émises en 2015 à destination des demandeurs d'emploi, mais ces DPAE sont plutôt moins durables qu'en moyenne nationale (44% contre 55%).

LES RÉGIONS DONT LE TAUX DE CHÔMAGE EST PROCHE DE LA MOYENNE NATIONALE PRÉSENTENT DES CONTRASTES TERRITORIAUX PLUS MARQUÉS

Pour les deux régions où le taux de chômage est proche de la moyenne nationale tout en lui étant inférieur, le constat est analogue. Une zone d'emploi sur trois a un

taux de chômage sensiblement inférieur à la moyenne nationale et un autre tiers un taux sensiblement supérieur à la moyenne nationale. Dans ces régions, le taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi est proche de la moyenne nationale, avec 30% des zones d'emploi affichant un score de reprise d'emploi compris entre 6 et 7%, et seulement 10% avec un taux supérieur à 8%. Dans ces régions, près de 9 zones d'emploi sur 10 affichent une part de chômeurs de longue durée inférieure à la moyenne nationale et 30% affichent une proportion inférieure à 20%. 11% des DPAE émises en 2015 à destination des demandeurs d'emploi sont émises dans ces 2 régions et la part de DPAE durables est proche de ce qui s'observe en moyenne nationale (53% contre 55%).

Concernant les régions dont le taux de chômage est proche de la moyenne nationale, en lui étant supérieur, les contrastes dans les situations des bassins sont nettement plus prononcés. Une zone d'emploi sur quatre à un taux de chômage proche de la moyenne nationale, 40% des zones d'emploi ont un taux sensiblement inférieur à la moyenne nationale et 33% des zones d'emploi ont un taux sensiblement supérieur à la moyenne nationale. Dans ces deux régions, les zones d'emploi se partagent entre celles qui ont un taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi supérieur à la moyenne nationale (43% des zones), mais sans jamais dépasser 8%, et celles qui ont un taux de retour à l'emploi inférieur à la moyenne nationale (57% des zones), avec un point bas à 5% dans la zone d'emploi de Charleville-Mézières. Les zones d'emploi se partagent pour moitié entre celles qui ont une ancienneté moyenne au chômage inférieure à la moyenne nationale et les autres, avec seulement 3% des zones d'emploi avec une proportion de chômeurs de longue durée inférieure à 20%. 11% des DPAE émises en 2015 à destination des demandeurs d'emploi sont émises dans ces 2 régions et la part de DPAE durables est comparable à ce qui s'observe en moyenne nationale (55%).

LES RÉGIONS LES PLUS AFFECTÉES PAR LE CHÔMAGE SONT AUSSI CELLES DONT LA PLUPART DES ZONES D'EMPLOI SONT EN POSITION DÉFAVORABLE

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. Trois zones d'emploi sur quatre ont un taux de chômage sensiblement supérieur à la moyenne nationale, avec un maximum de 17,7% pour la zone d'emploi d'Agde-Pézenas. Moins d'une zone d'emploi sur dix a un taux de chômage proche de la moyenne métropolitaine et un peu plus d'une sur dix affiche un taux sensiblement inférieur à la moyenne nationale. Dans ces régions, près de deux zones

52. Mesuré ici comme la proportion de demandeurs d'emploi cumulant 12 mois d'inscription en catégorie A au cours des 15 derniers mois. A fin décembre 2015, environ 5,9 millions de demandeurs d'emploi sont inscrits à Pôle emploi en catégories ABC. Plus d'un quart d'entre eux (26,6 %) ont une ancienneté au chômage élevée, cumulant au moins 12 mois d'inscription en catégorie A au cours des 15 derniers mois.

d'emploi sur trois affichent des taux de retour à l'emploi inférieurs à la moyenne nationale, avec un point bas à 4,2% pour Maubeuge. Une zone d'emploi sur trois connaît un taux de retour à l'emploi des demandeurs d'emploi supérieur à la moyenne nationale, avec un maximum à 15,5% pour la zone d'emploi de Briançon. Les zones d'emploi se partagent pour moitié entre celles qui ont une proportion de chômeurs de longue durée inférieure à la moyenne nationale et les autres, avec 11% des zones d'emploi dont la part de chômeurs de longue durée est inférieure à 20%. Un peu plus du quart (26%) des DPAE émises en 2015 à destination des demandeurs d'emploi sont émises dans ces régions et la part de DPAE durables est légèrement inférieure à ce qui s'observe en moyenne nationale (53% contre 55%).

LES RÉGIONS D'OUTRE-MER RASSEMBLENT DES ZONES D'EMPLOI AU DYNAMISME RELATIVEMENT HÉTÉROGÈNE MAIS SOUVENT FORTEMENT AFFECTÉES PAR LE CHÔMAGE

Quant aux régions d'Outre-Mer, les contrastes entre zones d'emploi y sont très prononcés. Ces régions se situent au bas de l'échelle du retour à l'emploi, le taux de retour à l'emploi ne dépassant jamais 4%, et c'est dans la zone d'emploi de Basse-Terre que l'on observe le plus faible taux de retour à l'emploi, avec seulement 2%. C'est aussi sur ces territoires que se concentrent toutes les zones d'emploi comportant plus de 40% de demandeurs d'emploi avec une ancienneté au chômage élevée. En particulier, la part de chômeurs de longue durée atteint près de 60% dans deux des quatre zones d'emploi de la Guadeloupe. Seulement 3% des DPAE émises en 2015 à destination des demandeurs d'emploi sont émises dans les départements d'Outre-Mer et la part de DPAE durables est sensiblement supérieure à ce qui s'observe en moyenne nationale (64% contre 55%).

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. Pour simple illustration, en 2011, 30 zones d'emploi parmi les 321 de France (hors Mayotte) concentrent la moitié des postes et, à elle seule, la zone de Paris regroupe 13,9% du total des emplois⁵³.

L'analyse des 403 bassins d'emploi⁵⁴ composant le territoire national illustre cette diversité de situations et permet de tracer un portrait plus fin des dix-sept régions. Elle se fonde sur la construction de dix classes homogènes de bassins d'emploi, en fonction d'un grand nombre de variables (cf. encadré 7 sur la méthodologie). 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 LES MOINS AFFECTÉES PAR LE CHÔMAGE DISPOSENT AVANT TOUT DE BASSINS URBAINS, INDUSTRIELS OU TOURISTIQUES RELATIVEMENT DYNAMIQUES

Les régions où le taux de chômage est sensiblement inférieur à la moyenne nationale (Bourgogne- Franche-Comté, Pays-de-la-Loire, Ile-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes et Bretagne), sont constituées aussi bien de zones urbaines (environ 30% des bassins), que de zones industrielles (27%) ou touristiques (30%). La Bretagne compte un nombre important de bassins industriels et agricoles (60%) et quelques bassins touristiques (15%). En Pays de la Loire, la moitié des bassins sont des zones industrielles dynamiques, qui cohabitent avec quelques bassins peu dynamiques (1/5) et des zones touristiques (15%) avec de forts mouvements migratoires. L'Auvergne-Rhône-Alpes connaît de fortes disparités, entre territoires industriels dynamiques (1/4), bassins urbains dynamiques (1/5), des zones plus en difficultés (1/3) et quelques bassins très touristiques (1/10). La Bourgogne-Franche-Comté compte un nombre important de bassins en difficultés (7/10), sur un territoire composé de bassins ruraux à démographie vieillissante (1/4) et de bassins industriels (1/4). L'Ile de France se partage pour moitié entre des zones attractives et des zones urbaines plus en difficulté.

LES RÉGIONS PROCHES DU TAUX DE CHÔMAGE NATIONAL SONT SOUVENT COMPOSÉES DE BASSINS RURAUX PEU DYNAMIQUES ET DE BASSINS CONFRONTÉS À DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES

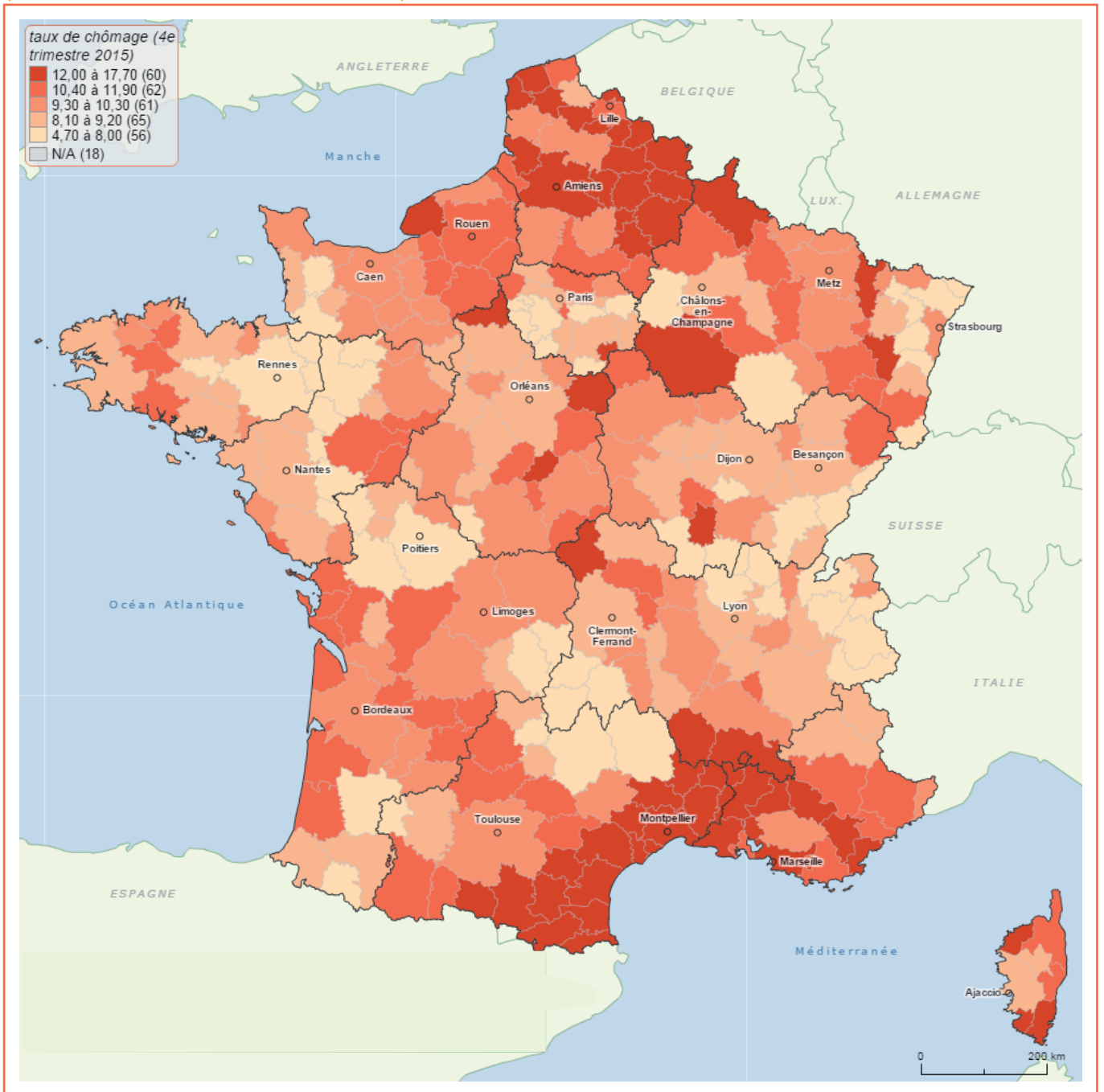
Pour moitié rurales ou agricoles, les régions où le taux de chômage se situe au voisinage de la moyenne nationale, tout en lui étant inférieur (Centre-Val de Loire et Aquitaine-Limousin- Poitou-Charentes), comptent un nombre important de bassins en difficulté (un peu plus d'un tiers des bassins) et une moindre proportion de bassins urbains dynamiques (seulement 2%). En Aquitaine-Limousin-Poitou-Charentes, les bassins ruraux à démographie vieillissante sont nombreux (1/2) comme les bassins agricoles ou touristiques (30%).

53. Insee Références, « La France et ses territoires – édition 2015 », avril 2015.

54. La notion de bassin d'emploi fait référence au découpage administratif de Pôle emploi et peut couvrir le territoire d'une ou plusieurs agences Pôle emploi. Cela peut parfois différer de l'approche en termes de zones d'emploi retenue par l'Insee.

CARTE 1

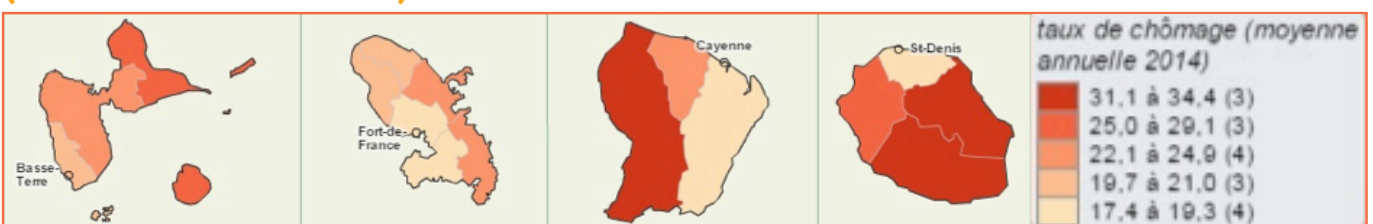
LE TAUX DE CHÔMAGE PAR ZONE D'EMPLOI EN FRANCE MÉTROPOLITAINE (SITUATION AU 4^E TRIMESTRE 2015)



SOURCE : INSEE

CARTE 2

LE TAUX DE CHÔMAGE PAR ZONE D'EMPLOI DANS LES DÉPARTEMENTS D'OUTRE-MER (MOYENNE ANNUELLE 2014)



SOURCE : INSEE

La région Centre-Val de Loire se distingue avec une plus forte proportion de territoires en difficulté (près de 7 sur 10).

Les régions où le taux de chômage se situe au voisinage de la moyenne nationale tout en lui étant supérieur (Alsace Champagne-Ardenne Lorraine et Normandie) se singularisent par un nombre important de zones en difficulté (2 bassins sur 3).

LES RÉGIONS LES PLUS MARQUÉES PAR LE RISQUE DE CHÔMAGE SONT AUSSI CELLES OÙ SE JUXTAPOSENT DES BASSINS AUX PROFILS VARIÉS MAIS SOUVENT CONFRONTÉS À DES DIFFICULTÉS ÉCONOMIQUES, DÉMOGRAPHIQUES OU SOCIALES

Dans les régions où le taux de chômage est sensiblement plus élevé que la moyenne nationale (Corse, PACA, Nord-Pas-de-Calais-Picardie et Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées), le territoire se partage entre des zones rurales ou agricoles (près de quatre bassins sur dix), de zones populaires marquées par un chômage des jeunes importants (1 sur 5) et de zones touristiques (16%). Les bassins urbains composent la moitié du territoire en PACA et l'autre moitié se partage entre zones touristiques (1 sur 5) et agricoles (une sur trois). La Corse comporte uniquement des zones touristiques et une forte activité saisonnière. Le Nord-Pas-de-Calais-Picardie est un territoire essentiellement marqué par les difficultés économiques (neuf bassins sur dix), où le chômage des jeunes est prégnant.

En Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées, deux bassins sur trois sont ruraux ou agricoles et près de un sur cinq est une zone touristique. Le Nord-Pas-de-Calais-Picardie et le Languedoc-Roussillon-Midi-Pyrénées concentrent les plus fortes proportions de demandeurs d'emploi dans la population active en 2013⁵⁵.

LES RÉGIONS D'OUTRE-MER PÂTISSENT EN GÉNÉRAL DU MANQUE DE BASSINS ÉCONOMIQUEMENT DYNAMIQUES

Parmi les départements d'Outre-Mer, la Guyane est dans une position singulière : plutôt homogène et profitant d'une économie relativement dynamique. Deux bassins sur trois sont des zones touristiques marquées par l'emploi saisonnier mais un bassin sur trois rencontre des difficultés avec un chômage des jeunes important. À la Réunion, les territoires agricoles ou ruraux représentent la moitié du territoire. Le reste se partage entre des bassins peu dynamiques ou le secteur non marchand est important (1 sur 4) et des zones urbaines à forte densité de population (1 sur 4). La Guadeloupe se partage entre des zones agricoles ou rurales (1 sur 2), des bassins en difficulté (près de 3 sur 10), quelques bassins dynamiques (1 sur 10) et des zones touristiques (1 sur 10). En Martinique, la moitié des bassins sont des bassins ruraux à démographie vieillissante. Le reste du territoire se partage entre des zones touristiques (1 sur 4) et des bassins urbains en difficulté (1 sur 4).

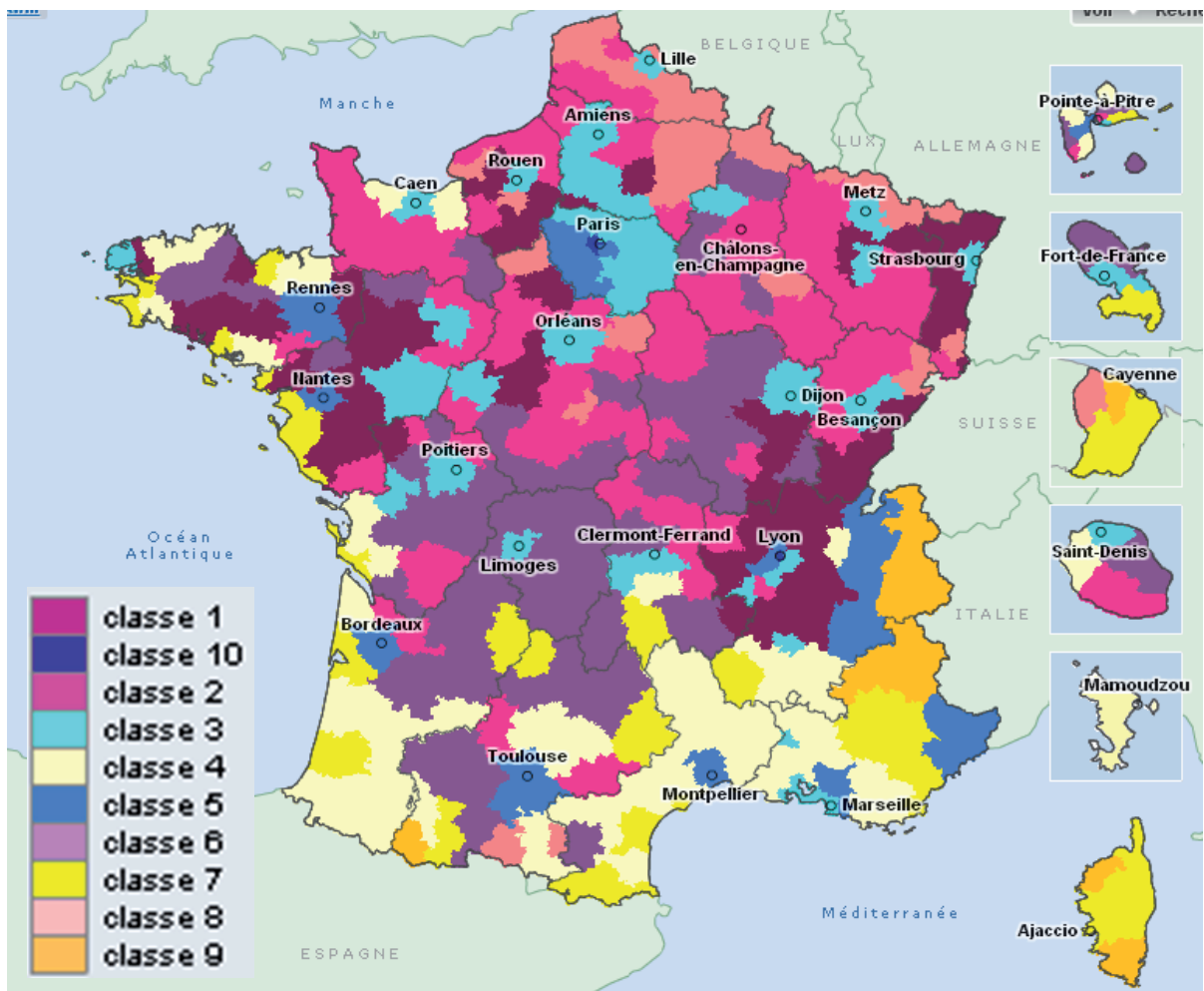
ENCADRÉ 7

MÉTHODOLOGIE D'ÉLABORATION DES TYPOLOGIES DE BASSINS

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

La typologie retenue répartit les bassins en 10 classes, nombre adéquat pour apprécier le contexte socio-économique français avec un niveau de détail suffisant. Au sein de chaque classe, les bassins d'emploi se caractérisent par un contexte socio-économique similaire.

Cartographie des 10 classes de comparaison



Libellé des classes

- Classe 1 : Bassins industriels avec un accès à l'emploi relativement aisé, des populations jeunes et ouvrières
- Classe 2 : Bassins peu dynamiques en termes d'évolution économique avec peu de secteur tertiaire
- Classe 3 : Bassins urbains avec des zones populaires et des difficultés sur le marché de l'emploi
- Classe 4 : Bassins d'activité agricole ou touristique
- Classe 5 : Bassins urbains dynamiques
- Classe 6 : Bassins ruraux à démographie vieillissante
- Classe 7 : Bassins touristiques
- Classe 8 : Bassins possédant des zones populaires marqués et présence de jeunes ouvriers avec généralement un chômage conséquent
- Classe 9 : Bassins très touristiques
- Classe 10 : Grandes métropoles (Lyon, Paris sans le nord et hauts de Seine)

ENCADRÉ 8

LA MESURE DU NOMBRE DE REPRISES D'EMPLOI

Les DPAE (déclarations préalables à l'embauche) n'étant pas exhaustives, le nombre de reprises d'emploi est construit en complétant l'information contenue dans les DPAE par d'autres informations disponibles dans les fichiers de Pôle emploi. Seuls les retours à l'emploi pour une durée supérieure ou égale à un mois sont pris en compte. Le nombre de reprises d'emploi pour le mois M est ainsi mesuré comme le nombre de demandeurs d'emploi en catégories A et B au cours du mois M - 1 qui :

- ont une DPAE de plus d'un mois (CDI ou CDD de plus d'un mois) au cours du mois M, ou M+1 (sans être inscrit en catégories A ou B en M) ;
- ou sont repérés comme reprenant un emploi de plus d'un mois au cours du mois M parce qu'ils sont sortis des listes pour reprise d'emploi déclarée au cours du mois M ; ou ont basculé en catégorie E au cours du mois M ; ou ont basculé en catégorie C au cours du mois M sans revenir en catégories A ou B au cours du mois M+1, dès lors qu'ils n'exerçaient pas plus de 70 heures d'activité réduite au cours du mois M-1⁵⁶ ; ou enfin sont entrés en formation préparant à une embauche.

L'ensemble de ces règles est appliqué de façon à éviter tout double compte (reprise d'emploi durable mesurée deux mois successifs pour une même reprise d'emploi). De plus, lorsque la reprise d'emploi est repérée par une sortie des listes pour reprise d'emploi déclarée, ou une bascule en catégorie C ou E, elle n'est pas prise en compte lorsqu'elle est associée à une DPAE de moins d'un mois.

Cet indicateur permet ainsi d'approcher précisément le nombre de reprises d'emploi à partir de données administratives, disponibles rapidement et sur un champ exhaustif.

ENCADRÉ 9

ÉVOLUTIONS ET ENJEUX À L'HORIZON DE LA FIN 2016

Les situations régionales sont avant tout une combinaison de réalités locales variées, même si des dominantes se font jour dans les 17 nouvelles 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.

Les démarches concertées associant l'ensemble des acteurs et partenaires de l'économie, de l'emploi et

du social sont de nature à améliorer la pertinence et l'efficacité de l'action publique et celle de Pôle emploi en particulier. Le développement et le partage des diagnostics territoriaux comme les démarches de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences dans les territoires et les branches constituent des leviers d'action essentiels pour mieux identifier et anticiper les besoins liés à l'emploi au niveau local et régional. La nouvelle carte des compétences des conseils régionaux au plan du développement économique, de la formation, de l'appui à la création d'activité ou de l'orientation professionnelle constitue une opportunité dont Pôle emploi doit se saisir pour améliorer son ancrage territorial.

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

