



LA SITUATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL AU 3^E TRIMESTRE 2018

FOCUS : LES TENSIONS
SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

**LES
RDV
DE
GRENELLE**



Travail et emploi : situation et perspective

#RDVGrenelle

Au 3^e trimestre 2018, la croissance du PIB en volume accélère en France à +0,4 % par rapport au trimestre précédent, au-dessus du rythme enregistré par la Zone Euro (+0,2 %). Dans ce contexte économique favorable, les créations nettes d'emplois salariés continuent de progresser mais à un rythme très modéré (+0,1 %), en raison notamment d'une nouvelle baisse de l'intérim et de l'emploi public. Un tel repli de l'emploi intérimaire s'observe pour le deuxième trimestre consécutif, après trois années de hausse ; il est en grande partie porté par le secteur industriel. En dépit de la légère progression de l'emploi salarié, le taux de chômage reste stable ce trimestre, conséquence d'une population active en expansion, en particulier chez les jeunes de 15 à 24 ans et les seniors de 55 à 64 ans. En revanche, la tendance à l'amélioration de la qualité des emplois se confirme : les embauches en contrat à durée indéterminée accélèrent, tandis que la part des emplois à temps complet se redresse. La dynamique des salaires réels ne reflète qu'imparfaitement cette amélioration progressive du marché du travail : en France comme en Zone Euro, l'accélération des salaires nominaux est absorbée, pour le moment, par la hausse de l'inflation.

1 Au 3^e trimestre, l'activité économique est plus dynamique en France que dans la Zone Euro

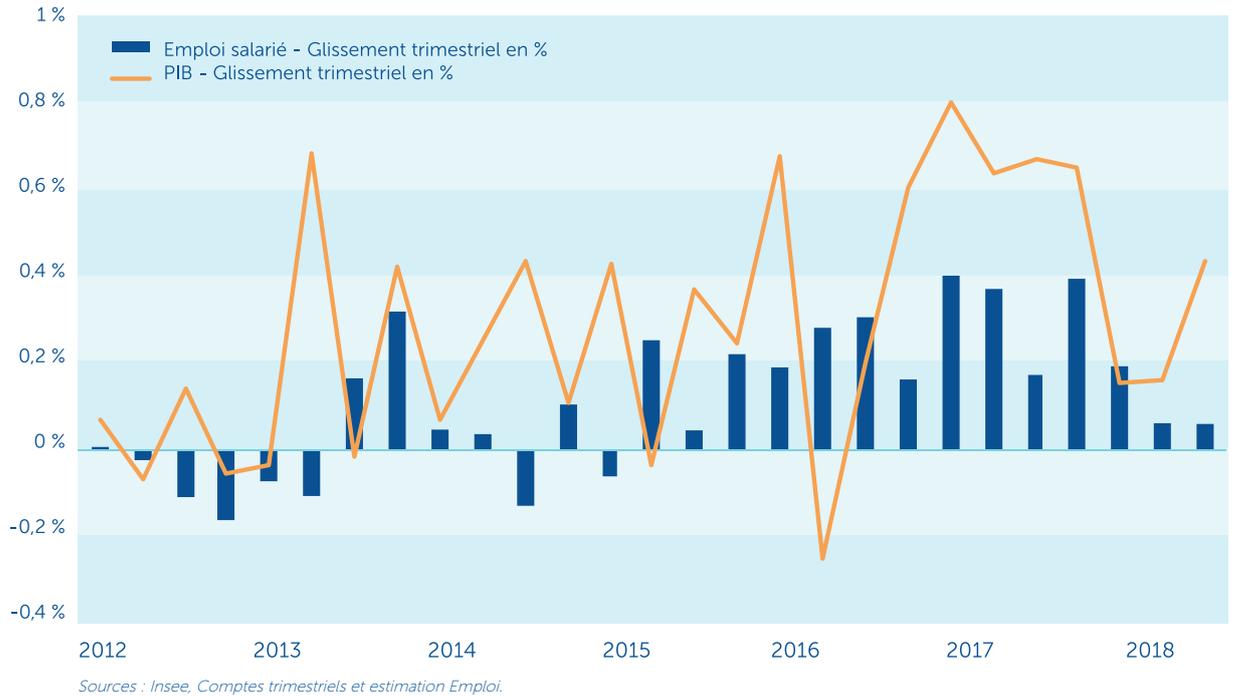
Au 3^e trimestre 2018, la croissance du PIB en volume accélère en France : l'activité économique croît au rythme de +0,4 % par rapport au trimestre précédent, après +0,2 % aux 1^{er} et 2^e trimestres 2018. Ce rythme, légèrement en-deçà de celui prévu par l'Insee¹, se situe néanmoins au-dessus de la moyenne de la Zone Euro (+0,2 %). Cet écart s'explique notamment par le recul inattendu de l'activité en Allemagne (-0,2 %) qui met fin à 3 ans et demi de croissance positive, principalement du fait du secteur automobile dont les exportations ont baissé², et par

la quasi-stagnation de l'activité en Italie (-0,1 %). Ce trimestre, l'emploi progresse au même rythme que le trimestre précédent, de façon plus modérée que l'activité : les effectifs salariés enregistrent 15 000 créations nettes d'emplois, soit une progression 0,1 % par rapport au trimestre précédent. Cette hausse très modérée de l'emploi s'explique en grande partie par le nouveau recul de l'intérim qui s'accroît. Les effectifs intérimaires baissent ainsi de 1,2 % par rapport au 2^e trimestre (contre -0,6 % le trimestre précédent), la baisse étant notamment très forte dans l'industrie (-2,5 %) et, dans une moindre mesure, dans le secteur tertiaire marchand (-0,9 %). Ce repli observé depuis deux trimestres s'opère toutefois dans un contexte où l'intérim se situe toujours à un niveau historiquement élevé, et peut s'interpréter comme une correction plutôt que comme le signe d'une dégradation de la conjoncture du marché du travail. Enfin, le secteur public continue de peser sur l'évolution de l'emploi salarié (-0,1 %).

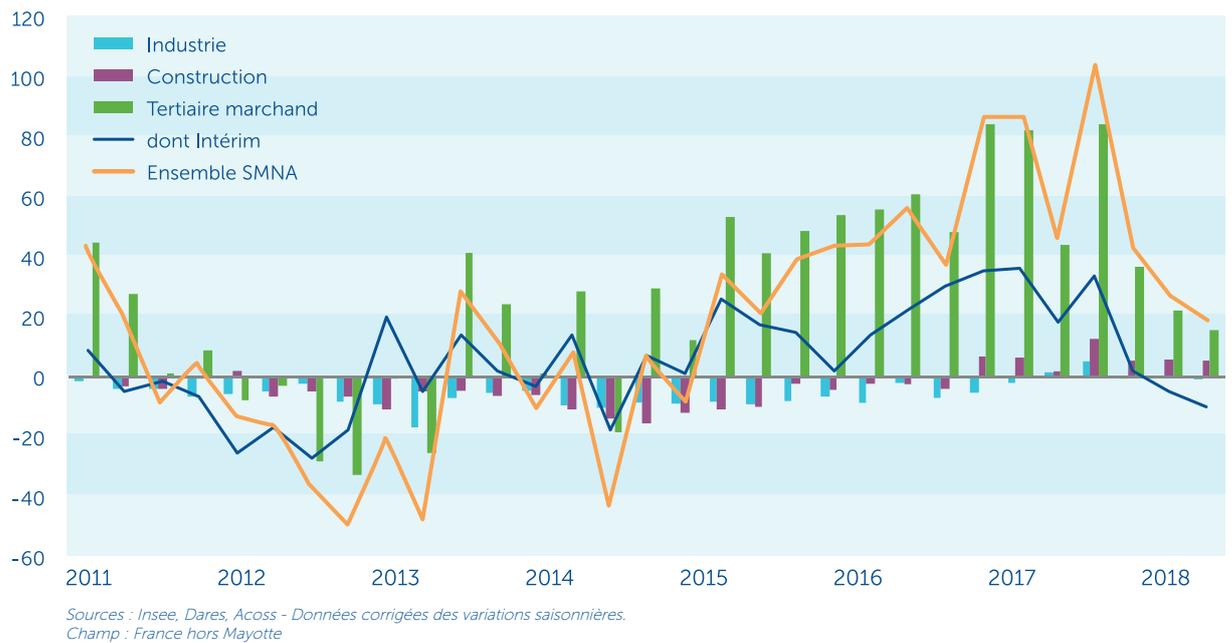
¹ Dans son point de conjoncture d'octobre 2018, l'Insee prévoyait une progression de 0,5 % du PIB au 3^e trimestre.

² En raison de l'introduction de nouvelles normes anti-pollution automobiles.

Graphique 1 : Évolutions du PIB en volume et de l'emploi salarié



Graphique 2 : Évolutions de l'emploi des secteurs marchands non agricoles – glissements trimestriels en milliers

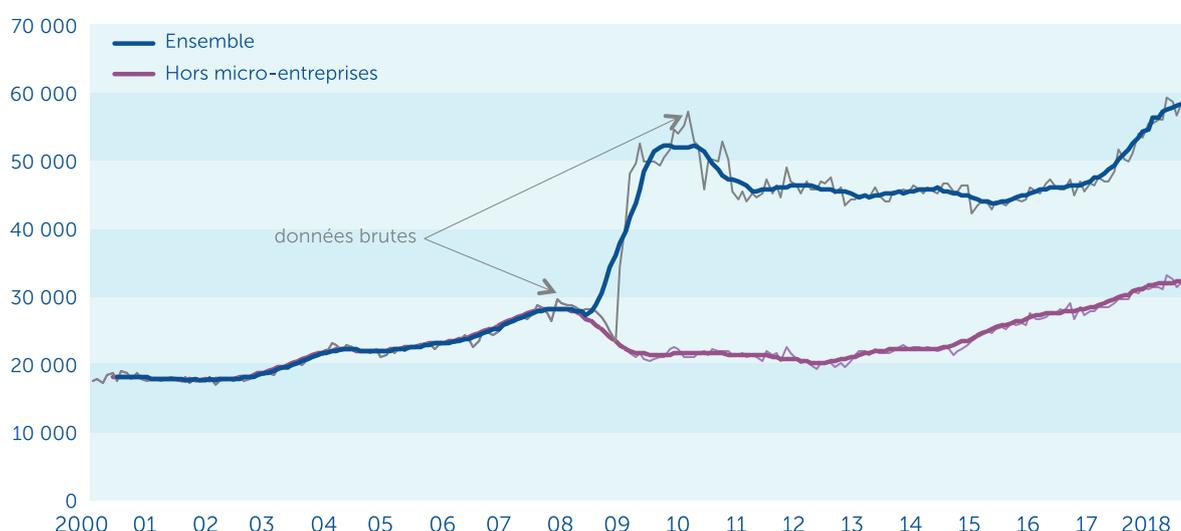


2 Des secteurs qui combinent de fortes créations d'entreprises et d'emplois

Les créations d'entreprises atteignent de nouveau un niveau record en octobre 2018, avec plus de 33 000 nouvelles entreprises créées durant le mois (hors micro-entreprises). Ces nouvelles immatriculations sont principalement portées par deux secteurs : le secteur du commerce et le secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien (respectivement 19,9 % et 18,1 % de l'ensemble des créations).

Dans certains secteurs, le dynamisme des créations d'entreprises va de pair avec un niveau élevé de créations d'emplois : c'est le cas du secteur des activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien dont les créations nettes d'emplois salariés sont parmi les plus dynamiques sur la période récente. C'est aussi le cas du secteur de l'information et de la communication, qui connaît quant

Graphique 3 : Créations mensuelles d'entreprises – en nombre



Source : Insee, REE – Données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables.

à lui une accélération des créations nettes d'emplois depuis le début 2016. Ce phénomène s'explique en partie par la présence structurellement importante dans ces secteurs d'entreprises « en forte croissance »³ : en 2015, le secteur de l'information et de la communication comptait 17 % d'entreprises en forte croissance, les activités de services administratifs 14 % et les activités spécialisées, scientifiques et techniques 11 %⁴, contre 8,6 % pour l'ensemble des secteurs marchands non agricoles.

Les activités de services administratifs et de soutien se caractérisent d'ailleurs par la proportion la plus élevée de jeunes entreprises en forte croissance (les « gazelles »⁵).

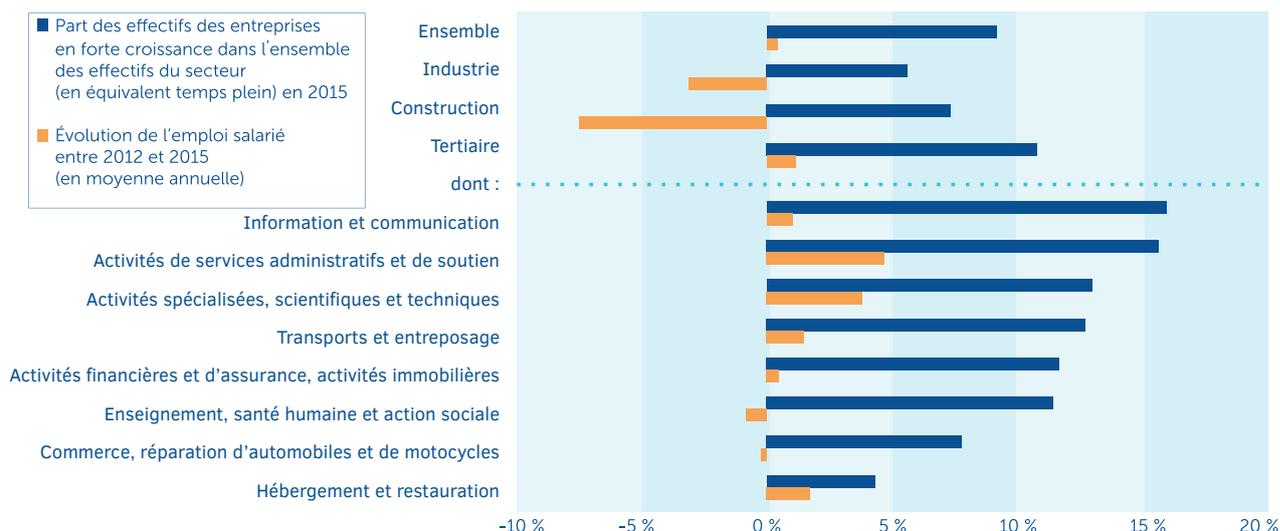
Dans un certain nombre d'autres secteurs, comme le transport ou les services aux ménages, les créations d'emplois sont, de fait, beaucoup plus structurelles et moins liées aux entreprises à forte croissance.

³ Selon la définition d'Eurostat et de l'OCDE, une entreprise est en forte croissance si le taux de croissance annuel moyen sur trois ans de ses effectifs salariés est supérieur à 10% et si elle avait de 10 salariés ou plus au début de la période de croissance. Si l'entreprise est jeune (4 ou 5 ans à la fin de la période de croissance), elle est qualifiée de « gazelle ».

⁴ « Les entreprises en forte croissance », Insee Première, n°1718, novembre 2018.

⁵ En 2015, les entreprises gazelles dans ce secteur représentent 1,6 % de l'ensemble des entreprises de plus de 10 salariés. En moyenne pour l'ensemble des secteurs, la proportion est de 0,7 %.

Graphique 4 : Proportions d'entreprises en forte croissance et créations d'emplois par secteur en 2015 – en %



Source : Insee, Sirene et estimation Emploi. Calculs Dares.

Lecture : la part des effectifs des entreprises à forte croissance dans l'ensemble des effectifs du secteur des activités de services administratifs et de soutien (en équivalent temps plein) est de 16 % ; dans ce même secteur, entre 2012 et 2015, les effectifs ont augmenté de 4,7 % en moyenne annuelle.

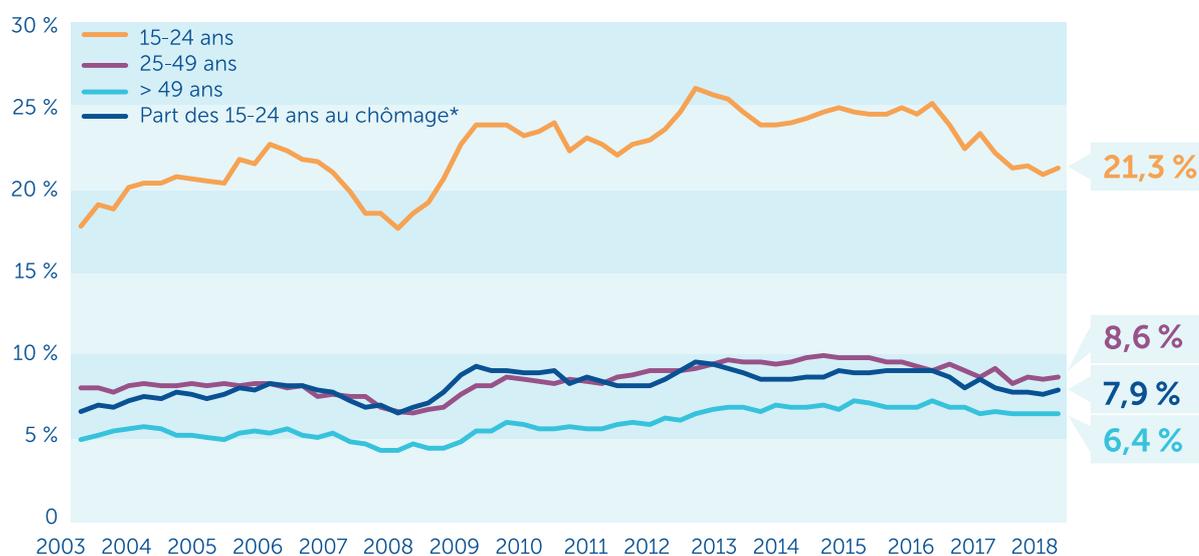
3 Le taux de chômage reste stable

Le taux de chômage est resté stable au 3^e trimestre, à 9,1 % de la population active en France⁶, et a peu varié en 2018, après une forte décrue en 2017. Plusieurs phénomènes peuvent expliquer cette stabilité du chômage, malgré la hausse continue de l'emploi. D'une part, la population active a elle aussi continué à croître sur la période, notamment chez les jeunes et les seniors. Cette hausse du taux d'activité (72,3 % au 3^e trimestre 2018 pour les 15-64 ans, soit 0,4 point de plus qu'un an auparavant) s'est accompagnée d'une hausse du taux d'emploi qui enregistre son plus haut niveau depuis le début de la série, à 65,9 % au 3^e trimestre 2018. Ce mécanisme s'observe particulièrement chez les jeunes ce trimestre.

D'autre part, cette stabilité du taux de chômage peut être le signe d'une correction après la baisse enregistrée en 2017, qui avait surpris par son ampleur compte-tenu des fondamentaux habituels (créations d'emplois et évolution tendancielle du taux d'activité de la population).

Une amélioration s'observe cependant pour les chômeurs de longue durée⁷, dont la part dans la population active baisse au 3^e trimestre, pour atteindre 3,4 % en France métropolitaine (-0,8 point sur un an). Ce repli du taux de chômage de longue durée s'observe pour toutes les tranches d'âge.

Graphique 5 : Taux de chômage au sens du BIT par tranche d'âge – en %



Source : Insee, enquête Emploi - Données corrigées des variations saisonnières, en moyenne trimestrielle.

Champ : France hors Mayotte, population des ménages, personnes de 15 ou plus.

*Ce ratio diffère du taux de chômage car il rapporte le nombre de chômeurs à la population des 15-24 ans.

⁶ Dans son point de conjoncture d'octobre, l'Insee prévoyait une légère baisse du taux de chômage à 9,0 % en France.

⁷ Il s'agit des chômeurs BIT en recherche d'emploi depuis plus d'un an.

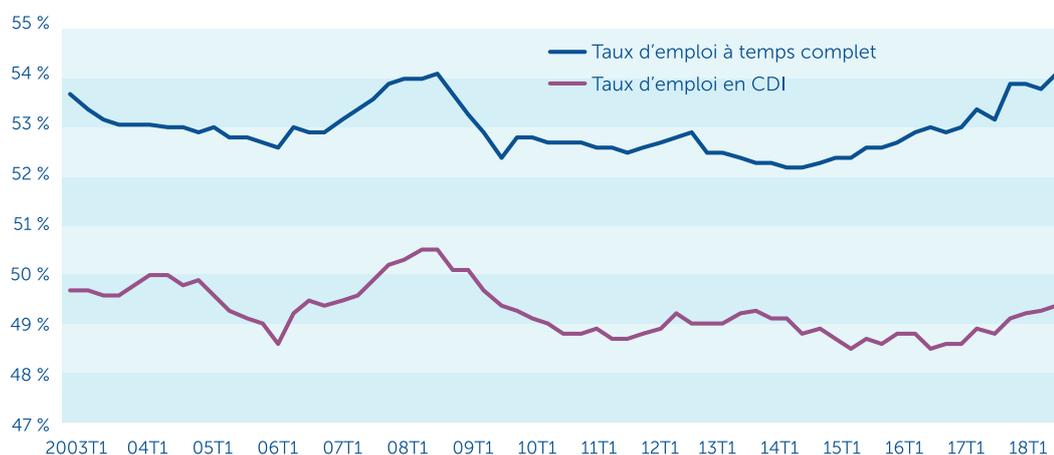
4 La qualité de l'emploi s'améliore nettement

Outre l'augmentation du taux d'emploi ce trimestre, un faisceau d'indicateurs semble pointer vers une amélioration sensible de la qualité des emplois créés.

D'une part, l'amélioration est perceptible en matière de temps de travail : en France métropolitaine, le taux d'emploi à temps complet augmente pour se situer à 54,1 % (soit +0,3 point sur le trimestre et +0,9 point sur un an), rejoignant son niveau le plus élevé enregistré fin 2008. Le sous-emploi poursuit quant à lui sa baisse tendancielle enclenchée depuis la fin 2015 : sur un an, la part du sous-emploi recule de 0,6 point pour se situer à 5,6 % de l'emploi total au 3^e trimestre 2018.

D'autre part, la hausse du taux d'emploi se fait au profit des contrats à durée indéterminée : le taux d'emploi en CDI progresse à 49,4 % (+0,6 point sur un an). Ce résultat est cohérent avec la hausse des embauches en CDI enregistrées par l'Acoss : les déclarations trimestrielles d'embauche en CDI et continuent d'accélérer au 3^e trimestre, dépassant le plafond du million d'embauches enregistrées pour le deuxième trimestre consécutif. Pour l'ensemble des contrats de plus d'un mois (CDI et CDD de plus d'un mois), les déclarations d'embauche accélèrent également à +2,7 % par rapport au trimestre précédent et à +6,0 % sur un an.

Graphique 6 : Taux d'emploi à temps complet et taux d'emploi en CDI – en pourcentage



Source : Insee, enquête Emploi - Données corrigées des variations saisonnières, en moyenne trimestrielle.
Champ : France métropolitaine, population des ménages.

Graphique 7 : Déclarations préalables à l'embauche – glissements annuels en pourcentage



Source : Acoss, DPAAE - Données corrigées des variations saisonnières et des jours ouvrables.
Champ : France hors Mayotte.

5 En France comme dans la Zone Euro, l'accélération des salaires nominaux ne compense pas la hausse de l'inflation

Au 3^e trimestre, l'augmentation du salaire mensuel de base (SMB) a été de 1,5 % sur un an, comme aux 1^{er} et 2^e trimestres. Les dernières données du salaire moyen par tête, indicateur plus large de la rémunération des salariés puisqu'il tient compte de la structure de l'emploi, montrent une accélération à +2,1 % sur un an au 2^e trimestre (après +1,8 % au 1^{er} trimestre), confirmant la tendance haussière engagée depuis la fin de 2017.

Toutefois, cette dynamique des salaires nominaux ne compense pas la hausse de l'inflation, si bien que le pouvoir d'achat du salaire moyen n'augmente que de 0,4 % au 2^e trimestre. L'augmentation de l'inflation étant principalement portée par la hausse des prix du pétrole⁸, le récent recul du prix du baril devrait toutefois permettre un redressement des salaires réels.

Cette situation n'est pas propre à la France mais s'observe dans l'ensemble de la Zone Euro, où l'accélération généralisée des salaires nominaux par tête depuis la fin 2017 est absorbée en grande partie par la hausse de l'indice des prix. Au 2^e trimestre 2018, le salaire nominal par tête progressait de 2,4 % sur un an dans la Zone Euro, contre +0,4 % en termes réels. L'accélération des salaires devrait se poursuivre, en lien avec l'amélioration du marché du travail et l'apparition de tensions sur l'appareil de production dans certains pays. À ce titre, l'Allemagne, particulièrement affectée par des problèmes de disponibilité de la main-d'œuvre, enregistre déjà une vive accélération du salaire nominal par tête (+3,3 % au 2^e trimestre, après +3,0 % au 1^{er} trimestre).

Graphique 8 : Évolutions du salaire mensuel de base, du salaire moyen par tête et de l'indice des prix à la consommation en France – glissements annuels en %



Sources : Dares d'après Insee, Comptes trimestriels et indice des prix à la consommation.

Graphique 9 : Salaire par tête et indice des prix à la consommation en Zone Euro – glissements annuels en %



Source : Eurostat, calculs Dares.

⁸ En moyenne depuis le début 2018, l'inflation sous-jacente progresse de 0,8 % en glissement annuel.

⁹ Voir le Bulletin économique de la BCE, numéro 7 / 2018. [NDBP : « voir le Bulletin économique de la BCE, numéro 7 / 2018 »].

¹⁰ Données non désaisonnalisées et corrigées des effets de calendrier. [NDBP : Données non CVS-CJO].

Les tensions sur le marché du travail

La hausse des difficultés de recrutement déclarées par les entreprises dans un contexte où le taux de chômage reste relativement élevé par rapport à la moyenne européenne relance la question des tensions sur le marché du travail. Une analyse croisant de nombreux indicateurs fait apparaître deux situations de tensions sensiblement différentes. D'une part, on trouve des métiers où les besoins de recrutement de la part des entreprises sont importants et coexistent avec un nombre important de chômeurs, souvent peu qualifiés et avec une forte rotation de la main d'œuvre (cuisiniers, ouvriers du bâtiment...). D'autre part, on trouve des métiers plutôt qualifiés, avec des besoins de recrutements également forts, mais où le nombre de demandeurs d'emploi est faible, et où la problématique semble plutôt liée à la qualification (ingénieurs de l'informatique, techniciens de l'électricité...).

Les difficultés de recrutement augmentent malgré un taux de chômage relativement élevé

Au cours des trois dernières années, le marché du travail français a été relativement dynamique : plus de 500 000 emplois ont été créés, le nombre de déclarations d'embauches a fortement augmenté, et les indicateurs de demande de main-d'œuvre des entreprises indiquent une croissance importante. Les projets de recrutement mesurés par l'enquête Besoin de main-d'œuvre de Pôle Emploi ont ainsi crû de plus de 30 % entre 2015 et 2018.

Dans le même temps, le taux de chômage a diminué, mais reste cependant à un niveau élevé (9,1 %). Dans le même temps, le nombre d'entreprises déclarant rencontrer des difficultés de recrutement a sensiblement augmenté depuis 2016, dans tous les secteurs d'activité (graphique 1). Lorsqu'on les interroge spécifiquement dans les enquêtes de conjoncture sur les barrières à l'embauche qu'elles peuvent rencontrer, les entreprises citent l'indisponibilité de main-d'œuvre compétente comme raison principale de leurs difficultés à embaucher.

Il semble donc exister un problème d'ajustement entre l'offre et la demande de travail en France, avec la coexistence d'une demande de travail de la part des entreprises qui croît et d'une main-d'œuvre disponible relativement importante. La théorie économique propose de nombreux mécanismes qui peuvent expliquer de tels problèmes d'ajustement entre l'offre et la demande de travail : inadéquation de la qualification de la main-d'œuvre, niveaux de salaires proposés trop bas, problèmes de mobilité, etc. Le simple accroissement du nombre de recrutements, qu'il soit lié à de fortes créations d'emploi ou dans certains secteurs, à un fort turnover sur des contrats courts, peut également créer des tensions ou frictions et contribuer à augmenter les difficultés de recrutement. Pour identifier au mieux les différentes causes potentielles de ces problèmes d'ajustements, il convient ainsi d'analyser finement les tensions, a minima secteur par secteur ou métier par métier.

Graphique 1 : difficultés de recrutement par secteur



Source : Insee, enquêtes de conjoncture.

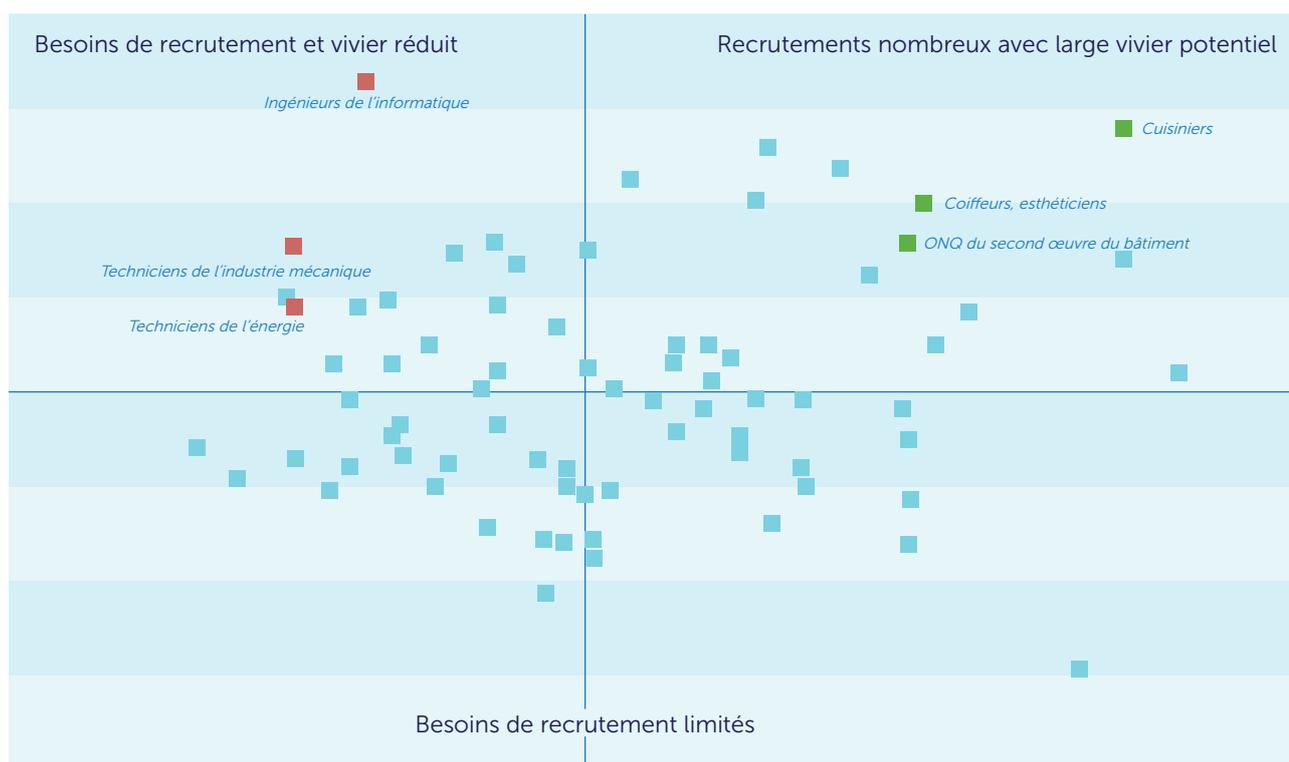
Deux situations de tensions très différentes

Une analyse des données croisant de nombreux indicateurs de demande de travail (nombre de projets de recrutement, nombre de postes vacants...) et d'offre de travail (nombre de chômeurs ou de demandeurs d'emploi...) pour chaque métier illustre bien la diversité et la complexité des situations.

En particulier, deux situations, toutes deux problématiques en termes d'ajustement, mais pour des raisons sensiblement différentes, se détachent (graphique 2) :

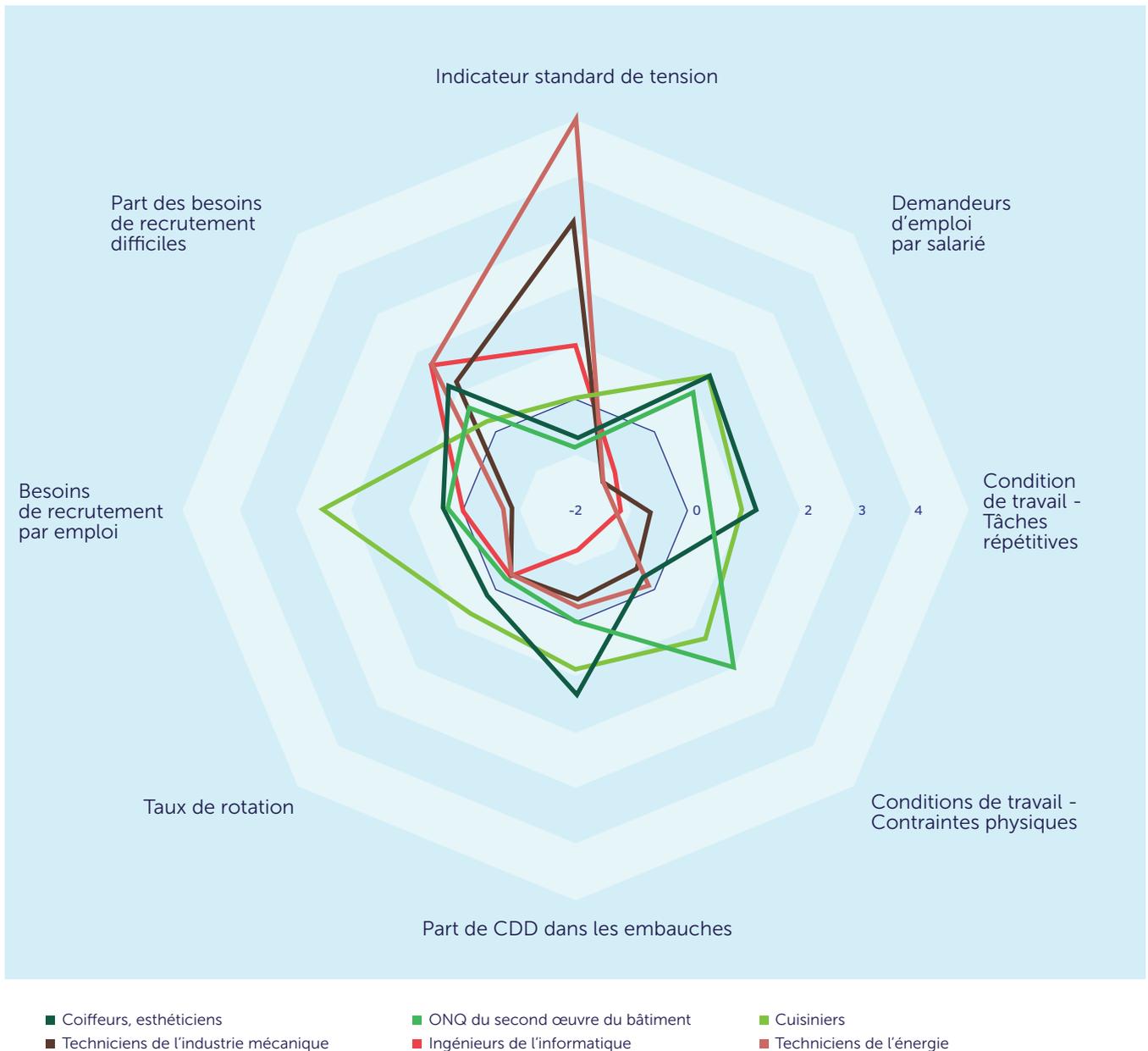
- La première correspond à des métiers pour lesquels les besoins de recrutement sont élevés, et le vivier de main-d'œuvre disponible est réduit (coin en haut à gauche du graphique 2). Il s'agit notamment de métiers qualifiés, de cadres ou de techniciens, dans des secteurs en croissance, comme les ingénieurs de l'informatique ou les techniciens de l'énergie. Le mauvais ajustement du marché du travail sur ces métiers pourrait notamment être lié à des problématiques de qualification.
- La seconde situation de tension correspond à des métiers pour lesquels les besoins de recrutement sont également élevés, mais le vivier de main-d'œuvre est plus important (coin en haut à droite du graphique 2). Il s'agit souvent de métiers moins qualifiés, dans des secteurs comme le bâtiment, les services aux particuliers ou l'hôtellerie-restauration.

Graphique 2 : analyse de l'inadéquation entre offre et demande de travail en 2017



Sources : Insee, Dares, Pôle Emploi.

Graphique 3 : caractéristiques de différents métiers



Sources : Insee, Dares, Pôle Emploi.

Note de lecture : les données sont standardisées. Une valeur positive indique donc que le métier a une position supérieure à la moyenne de l'ensemble des métiers, et une valeur négative indique que le métier a une position inférieure à la moyenne de l'ensemble des métiers. La valeur absolue sur chaque axe représente l'intensité de l'écart à cette moyenne.

En regardant spécifiquement quelques métiers, on confirme effectivement des différences importantes entre les deux situations identifiées (graphique 3).

- Les métiers avec une demande de travail forte et un vivier important de main-d'œuvre potentielle (en vert sur le graphique 3) ont effectivement à la fois un nombre de projets de recrutement et un nombre de demandeurs d'emploi importants relativement à la taille du secteur. Les conditions de travail y sont souvent plus difficiles, avec par exemple l'existence de contraintes physiques ou des tâches répétitives, et la stabilité de l'emploi semble moindre, avec une part plus importante de CDD et un taux de rotation plus important.

- Les métiers avec une demande forte de la part des employeurs et peu de main-d'œuvre disponible (en rouge sur le graphique 3) ont au contraire une part de CDD dans les embauches inférieure à la moyenne, et un taux de rotation plus faible. Le nombre de demandeurs d'emploi relativement au nombre de salariés y est très inférieur à la moyenne. Ce sont les métiers qui correspondent à la définition standard des métiers en tension, qui consiste à rapporter le nombre d'offres d'emploi au nombre de demandeurs d'emploi.

Par ailleurs, pour les deux catégories, les employeurs semblent identifier relativement bien les tensions : ces derniers anticipent en effet plus de recrutement difficiles dans les métiers en tension que pour la moyenne de l'ensemble des métiers.

Les problèmes d'ajustement entre offre et demande évoluent au cours du temps

Une partie des problèmes d'ajustement entre l'offre et la demande de travail provient donc de frictions conjoncturelles qui peuvent potentiellement se résoudre au cours du temps. Sur les métiers examinés ci-dessus, on constate par exemple que le désajustement semble plutôt s'accroître pour les métiers où demande

des entreprises est forte, mais avec un vivier important (en vert), puisque leur position évolue vers le coin supérieur droit du graphique. Pour les métiers avec des tensions plutôt liées à la qualification (en rouge), la situation s'était plutôt améliorée jusqu'en 2016, mais les tensions semblent augmenter en 2017.

Graphique 4 : évolution de la position des métiers dans l'analyse de l'inadéquation entre offre et demande de travail



Sources : Insee, Dares, Pôle Emploi.

Lecture : les courbes correspondent à la trajectoire des différents métiers entre 2010 et 2017 dans le plan d'analyse de l'inadéquation entre offre et demande de travail présenté dans le graphique 2.

Les tensions et les difficultés de recrutement des entreprises peuvent provenir de situations sensiblement différentes : d'un côté, par exemple, des métiers à fort turnover et devant recruter souvent, avec parfois des conditions de travail difficiles, ce qui crée des tensions liées avant tout à la quantité des recrutements à effectuer, alors que

le vivier de candidats potentiels disponibles existe ; de l'autre des métiers en expansion, souvent plus qualifiés, où le vivier de candidats potentiels est plus réduit, et où les tensions proviennent davantage de la difficulté à trouver une main-d'œuvre qualifiée disponible.



Parole d'expert

Entretien avec Christine Erhel,

professeure d'économie au Conservatoire national des arts et métiers



Pour comprendre le phénomène des tensions sur le marché du travail, il convient avant tout de pouvoir les mesurer, et de pouvoir le faire de manière satisfaisante.

L'idée générale est de dire qu'en France, on observe plutôt une tendance à l'augmentation des tensions sur le marché du travail, telles quelles sont déclarées par les entreprises. Mais c'est un constat qui doit être nuancé pour plusieurs raisons :

- la première raison repose sur le fait que cette augmentation des besoins de recrutements déclarés par les entreprises est le signe d'une conjoncture économique plutôt favorable ;
- la deuxième raison est plus générale. Le phénomène se retrouve dans les autres pays européens, et la France suit la tendance, en se situant même en-dessous de la moyenne de l'Union européenne. Elle n'est pas le pays où le niveau de ces besoins de recrutements non pourvus est le plus élevé ;
- la troisième raison, enfin, vient des indicateurs eux-mêmes, dont ceux de Pôle Emploi. Ils permettent de relativiser le phénomène et montrent un marché du travail plutôt dynamique sur lequel un très grand nombre d'offres de travail aboutissent – 2,9 millions d'offres publiées ont conduit à une embauche en 2017.

Un autre point de vue est de dire que l'approche du phénomène doit se faire sur plusieurs indicateurs, plusieurs enquêtes. On citera par exemple le Baromètre trimestriel BPI France Lelab/Rexecode, l'Enquête BMO, l'Enquête ACEMO, etc.

Enfin en matière d'intervention des politiques économiques, les difficultés de recrutement correspondent à des situations différentes :

- la première concerne les entreprises qui peinent à recruter à des postes qui demandent des qualifications élevées (ingénieurs, informaticiens) parce qu'il y a que peu de candidats. La solution est de former des gens pour avoir une main d'œuvre qui répondra à ces offres d'emploi.
- la seconde situation est celle des entreprises qui proposent des postes qui ne sont pas suffisamment attractifs (faibles rémunérations, pénibilité, conditions de travail difficiles, etc). Dans ces cas, la solution n'est pas la même. Il ne suffit pas de former des gens mais plutôt de favoriser une meilleure qualité des emplois dans ces secteurs ou ces professions concernés par des difficultés de recrutement. Souvent ces éléments sont corrélés avec les difficultés de recrutement et on ne voit pas de réelles tentatives pour améliorer cela. En revanche, certains secteurs font des efforts. Ainsi le bâtiment ou les services à domicile ont eu des réflexions sur le sujet de l'attractivité des emplois...mais c'est encore insuffisant. »