

OFFRE DE SERVICE DESR DEFPA Apport des politiques publiques

Définition du projet

Une question politique récurrente :

Compte tenu du taux de chômage sur les territoires et donc du nombre important de personnes inscrites à Pôle Emploi, pourquoi existe-t-il tant d'offres d'emploi non pourvues ? Quelles sont les raisons de ce désajustement du marché du travail et comment y remédier ?

Contexte

La France reste un pays de paradoxe sur son propre marché de l'emploi.

Le taux de chômage est de 5,8% % en Région Pays de la Loire (le plus bas de France) tout près du plein-emploi¹. Mais revers de la médaille : les entreprises peinent à recruter. D'après Pôle emploi, elles estiment que 68,8 % des recrutements prévus seront difficiles à réaliser. Ce taux était de 51,8 % il y a deux ans. Selon la DARES, la direction de l'Animation de la recherche des études statistiques du ministère du Travail, il n'y a jamais eu autant d'emplois vacants dans le pays et a fortiori en région Pays de la Loire.

Aussi, les élus régionaux nous interpellent et nous demandent de résoudre ce paradoxe : pourquoi existent-ils des offres d'emploi non pourvues, alors que 289 000 demandeurs d'emploi de catégorie A, B et C étaient inscrits à France Travail fin septembre 2023 ? Intuitivement, le **nombre d'offres d'emploi disponibles devrait absorber à due concurrence le même nombre de demandeurs d'emploi et vice et versa.**

Ce paradoxe tend à démontrer qu'il existerait un volant important de « chômage volontaire », tel que défini par la théorie économique néoclassique relative à l'équilibre général sur le marché du travail.

Pour autant, au-delà des explications de la théorie néoclassique, d'autres réponses sont possibles. Elles s'avèrent multiples et complémentaires. Elles dépendent :

- Du contexte socio-économique et géopolitique (conditions de la concurrence internationale, de la compétitivité de l'économie française, des tensions géopolitiques).
- Des déterminants internes du marché du travail (droit du travail, réglementation sur le salaire minimum, règles de l'assurance chômage et des minimas sociaux, niveau général des prix, etc.).

¹ Pour l'Organisation internationale du travail (OIT), le plein-emploi, c'est-à-dire la situation économique qui permet à chaque personne disponible souhaitant travailler d'occuper un emploi, se fixe à un taux de chômage inférieur à 5 %. Rappel taux de chômage en Pays de la Loire 5,8%.

- Des déterminants plus sociaux (rôle du travail dans la société, représentation du travail, image des métiers, pratiques managériales, place des femmes, des jeunes, des seniors et des handicapés dans l'organisation du travail, etc.).
- De l'évolution des techniques et qualifications versus le contenu des diplômes et titres délivrés par l'appareil de formation « tout au long de la vie » (tant en formation professionnelle initiale que continue).

Ces conditions doivent être objectivées pour dépasser tout sentiment ou idée préconçue .

Depuis quelques semaines, les profils de demandeurs d'emploi et leur nombre évoluent : les demandeurs d'emploi seniors progressent ainsi que les demandeurs d'emploi dit « jeunes », le nombre de retraités en emploi partiel atteint des records et les tensions de recrutement s'accroissent.

De même, les notions de « **métiers en tension** », tout comme « **d'offres d'emploi non pourvues** », ainsi que « **d'effets de seuil** » faisant préférer les revenus de l'assurance chômage ou de l'assistance (on pense au RSA) à ceux du travail, comme de perte de « **la valeur travail** » méritent d'être expertisées et objectivées.

Enjeux / objectifs

Le sujet est complexe et les besoins tant des techniciens que des politiques sont forts.

La réponse est multi factorielle, il convient de produire des éléments, pour construire une politique de formation efficace et efficiente. (Quels possibles ? Quels ajustements ?)

Attentes : il convient d'éclairer les élus via l'appui d'un collectif de scientifiques en produisant des :

- Éléments de synthèse,
- Éléments factuels,
- Éléments territoriaux et comparés,
- Éléments de langage,
- Infographies,
- Synthèses de rapports,
- Réflexions socio-économiques,
- Éléments de projection avec scénarii à moyen et long terme.

Faisabilité

Il convient de tenir compte de grands déterminants :

- La relation travail en perpétuelle évolution depuis une vingtaine d'années (sens et utilité, rémunération, conditions de travail...),

- La singularité des territoires à savoir :
 - le contexte territorial (démographie : vieillissement de la population, et des conditions de vie : problématique logement, service public différencié),
 - du taux de chômage,
 - et des besoins économiques territoriaux des entreprises locales et donc de l'emploi,
- Les incidences des politiques nationales (allongement de la vie active, cf. Loi sur les retraites, Plan d'investissement dans les compétences, Plan Jeunes...) et des politiques régionales (la Stratégie Régionale Emploi Formation Professionnelle récemment adoptée, le PACTE déclinaison du PIC sur les territoires),
- Mais aussi des mutations économiques, technologiques et environnementales,
- Des compétences complémentaires et parfois perçues comme concurrentes des acteurs institutionnels : Région (compétence quant à la définition et la mise en place de la politique formation professionnelle continue et celle dédiée aux transports), l'État (l'emploi), les Conseils Départementaux (l'insertion), les communes (le logement) ...

Propositions

Il convient de revisiter la notion de « **valeur travail** », d'identifier et de lever les freins (tant des milieux économiques, politiques et sociaux), de mieux communiquer, d'informer les partenaires et les élus.

De même, comme vu plus haut, les notions de « **métiers en tension** », tout comme « **d'offres d'emploi non pourvues** », ainsi que « **d'effets de seuil** » faisant préférer les revenus de l'assurance chômage à ceux du travail méritent d'être expertisées et objectivées.

Et de tenir compte :

- des mutations technologiques et environnementales,
- du vieillissement de la population,
- de la montée en compétences attendue et prévisible,
- de l'objectif de plein emploi²

Bibliographie (non exhaustive)

1. SREFOP 2018 2022 <https://www.paysdelaloire.fr/sites/default/files/2020-01/defp-2018-strategie-formation-professionnelle.pdf>
2. SREFOP 2024 2028 (à transmettre - semaine 3, en cours de validation et correction)
3. PIC (plan d'investissement dans les compétences) <https://travail-emploi.gouv.fr/le-ministere-en-action/pic/> ET PACTE Pays de la Loire <https://www.paysdelaloire.fr/sites/default/files/2020-05/pacte-regional-2019-2022-pdlvf.pdf>
4. Enquête DARES

² Pour l'Organisation internationale du travail (OIT), le plein-emploi, c'est-à-dire la situation économique qui permet à chaque personne disponible souhaitant travailler d'occuper un emploi, se fixe à un taux de chômage inférieur à 5 %.

- Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre : enquête trimestrielle 2023 <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/activite-et-conditions-emploi-de-la-main-doeuvre-enquete-trimestrielle>
 - Les sortants de formation professionnelle Enquête Post-Formation <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/enquete-source/les-sortants-de-formation-professionnelle>
 - Quatrième rapport du comité scientifique de l'évaluation du Plan d'investissement dans les compétences <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quatrieme-rapport-du-comite-scientifique-de-levaluation-du-plan-dinvestissement-dans>
 - Quelles compétences les personnes en recherche d'emploi acquièrent en formation ? <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/quelles-competences-les-personnes-en-recherche-demploi-acquierent-en-formation>
5. Rapports CEREQ <https://www.cereq.fr/enquetes-et-donnees>
- Génération 2017 : enquête 2023 <https://www.cereq.fr/Generation-2017-enquete-2023>
 - Enquête Formation Employeur – annuelle (EFE-a) 2021 en cours <https://www.cereq.fr/comment-les-entreprises-ont-elles-forme-en-2020>
6. Annexes transmises par mail (note de conjoncture de nov. 2023, schéma de contexte de janv. 2024)