Pourquoi le chômage des jeunes résiste-t-il à des moyens inédits ?

Bruno Coquet

L'emploi des jeunes : une veille histoire

La France est depuis longtemps à la peine en matière d'emploi des jeunes[1]. Les jeunes sont relativement peu nombreux à sortir prématurément du système scolaire, donc à entrer très tôt sur le marché du travail. Mais ceux-là rencontrent de fortes difficultés d'insertion, si bien que leur taux de chômage est très élevé, et cela pèse durablement sur leur trajectoire professionnelle. La comparaison avec les autres pays est brouillée car les indicateurs usuels pour les tranches d'âge jusqu'à 24 ans (taux de chômage, taux d'emploi, etc.) dépendent beaucoup de la stratégie choisie, entre éduquer longtemps (comme en France) ou insérer dans l'emploi très tôt (Pays-Bas, etc.).

Les écarts avec les pays voisins s'amenuisent à mesure que l'on s'élève dans les tranches d'âge. Tous les jeunes finissant par entrer sur le marché du travail, la comparaison de leur situation dans la tranche d'âge 25-29 ans est alors bien plus significative. Ainsi avec 51,7% de diplômés de l'enseignement supérieur parmi les 25-29 ans, en progression de près de 10 points en 20 ans, la France pointe au 7^{e} rang européen[2] ; le taux d'emploi de ces jeunes diplômés est toutefois un peu plus faible que chez nos voisins, notre pays se classant au 11^{e} rang de l'UE. Mais surtout, les non-diplômés de cette tranche d'age demeurent mal insérés : 10 ans après

leur sortie du système éducatif, moins d'un sur deux est en emploi, ce qui classe la France au 22e rang européen. Et finalement, le taux d'emploi tous diplômes confondus nous place désormais dans la seconde moitié de l'UE (15e, vs 11e en 2002) dans cette tranche d'âge des 25-29 ans, où la part des jeunes au chômage (9,7%) positionne notre pays au 21e rang de l'UE (15e en 2002).

C'est pourquoi l'UE comme les organisations internationales ont régulièrement pointé la France pour la faible efficacité des politiques d'emploi destinées aux jeunes, et que depuis 20 ans tous les gouvernements lancent régulièrement des plans pour les renforcer.

Le tournant de 2017

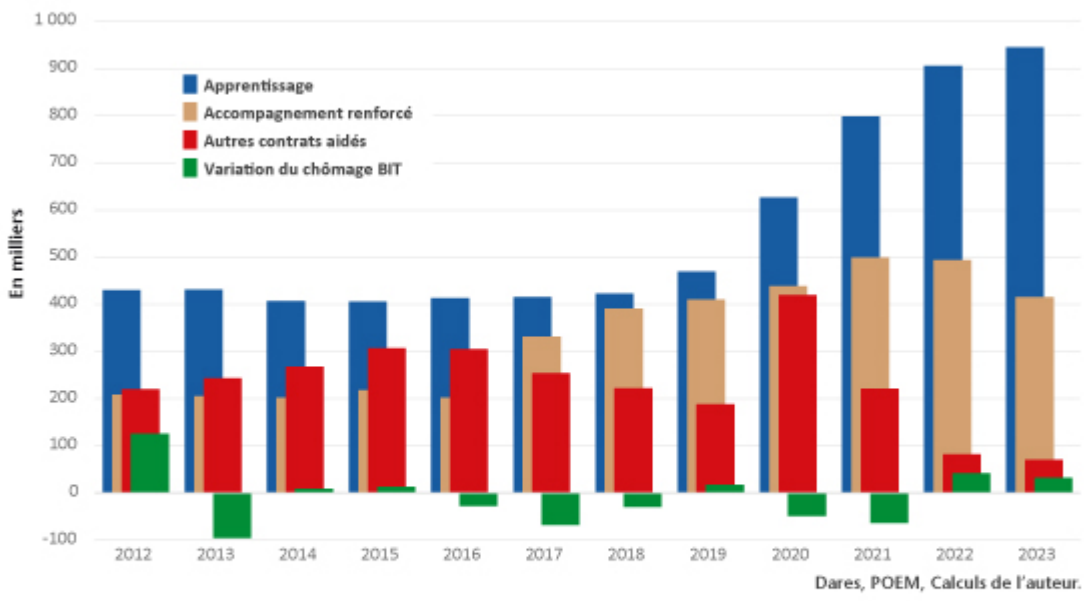
Les politiques de l'emploi envers les jeunes ont pris une nouvelle tournure à partir de 2017 : davantage d'accompagnement intensif, plus de cursus professionnalisants en alternance, moins de contrats non-marchands aidés peu propices à favoriser l'insertion en emploi[3]. La France a en cela suivi les recommandations maintes fois réitérées de l'Union européenne, et des organisations internationales, également reprises par la Cour des Comptes[4]. En 2020, le plan #1jeune1solution déployé pour prémunir les jeunes d'éventuelles conséquences de la crise sanitaire[5] a été doté de moyens inégalés, et poursuivi bien au-delà de ce que nécessitait l'objectif initial.

Dès 2020, on peut observer que les dispositifs de soutien à l'emploi des jeunes ont changé à la fois de nature et de dimension, avec des effets très nets sur le nombre de bénéficiaires et les budgets alloués. Si l'on additionne les dispositifs de contrats aidés, d'alternance et d'accompagnement renforcé, 900 000 jeunes bénéficiaient chaque année d'une mesure de soutien public au milieu de la dernière décennie, un peu plus de 1 million de 2017 à 2019, et plus de

1,4 million à partir de 2020 (Graphique 1). Fin 2024, le montant cumulé des dépenses engagées depuis 2020 atteindra environ 100 milliards d'euros.

Les résultats en termes d'emplois sont au rendez-vous : 612 000 créations d'emplois pour les jeunes de 15-24 ans depuis fin 2017, bien au-delà des 84 000 que la conjoncture aurait créées si la part des jeunes dans l'emploi était restée stable. Mais sur ce total, la hausse de 498 000 depuis fin 2019 s'explique presque exclusivement par la hausse du nombre d'apprentis (475 000). L'essentiel des créations d'emplois vient donc du soutien exceptionnel à l'apprentissage[6], avec cependant une forte incertitude quant à la réalité des créations nettes d'emplois car environ la moitié des contrats d'apprentissage se seraient substitués à d'autres formes de contrats, et que la pérennité de l'effet net sur l'emploi est incertaine si les subventions venaient à diminuer.

Graphique 1. **Bénéficiaires d'un dispositif d'aide à l'emploi et chômage parmi les jeunes de 15-24 ans***



Dares, POEM, Calculs de l'auteur.

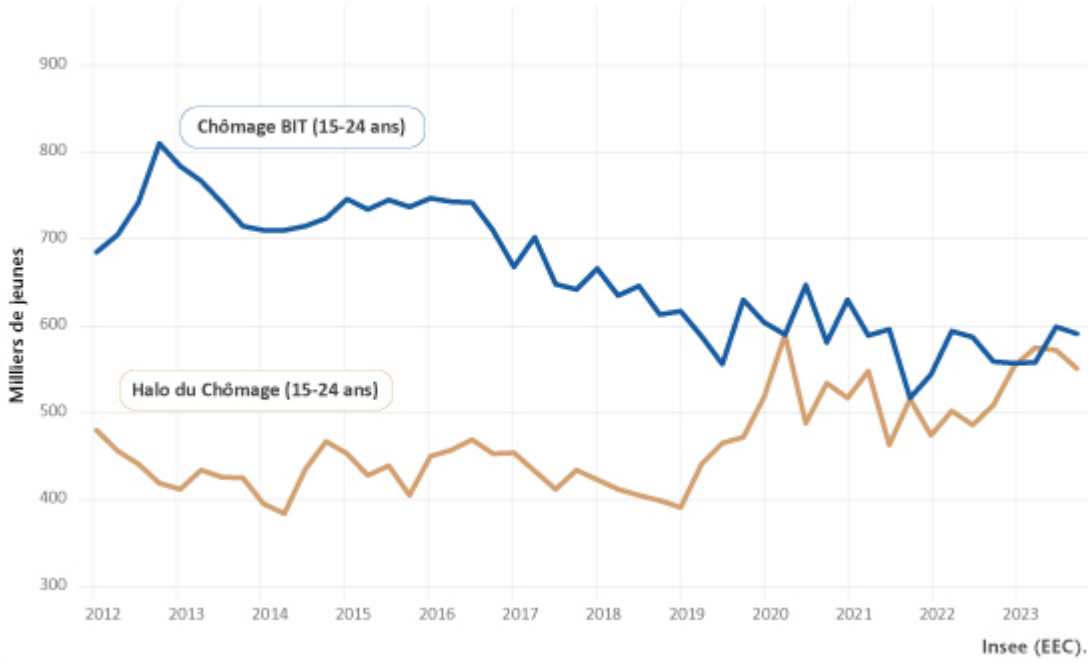
* Le chômage BIT est classiquement mesuré sur la tranche d'âge 15-24 ans tandis que les dispositifs de politique de l'emploi intègrent des jeunes jusqu'à 25 ans inclus.
Note : outre le contrat d'apprentissage qui est isolé, les contrats aidés incluent : Contrat d'Avenir, Emplois d'Avenir, Contrat de génération, Contrat Unique d'Insertion-CAE, Parcours Emploi Compétences (PEC), Contrat Unique d'Insertion-CIE, Contrat de Professionnalisation Jeune, Aide à l'Embauche des Jeunes (AEJ). Les dispositifs d'accompagnement renforcé sont les suivants : Contrat d'Insertion dans la Vie Sociale (Civis), Contrat de Volontariat pour l'Insertion (CVI), Contrat d'Autonomie, Garantie Jeune (GJ), Contrat d'Engagement Jeune (CEJ), Parcours d'Accompagnement Contractualisé vers l'Emploi et l'Autonomie (PACEA hors GJ). Des jeunes peuvent également bénéficier d'Emplois Francs ou de contrats d'Insertion par l'Activité Économique (IAE), mais ils sont exclus ici faute d'information suffisante. Lorsque les dispositifs sont ouverts à des tranches d'âge au-delà des jeunes, la part des jeunes dans les stocks de bénéficiaires est estimée à raison de la proportion de jeunes dans les entrées de l'année.

Des effets décevants

Le tableau est beaucoup plus décevant du côté du chômage :

-51 000 chômeurs de 15 à 24 ans au sens du BIT depuis 2017, dont -39 000 depuis fin 2019[7], soit à peine plus que ce que la conjoncture est à même d'expliquer. Et si le taux de chômage (le ratio chômeurs / actifs) a baissé, c'est surtout en raison de la hausse du dénominateur qui enregistre la transformation d'étudiants inactifs en apprentis, qui deviennent de ce fait actifs (*cf*. ci-dessous). Plus préoccupant : fin 2023 le nombre de NEETs[8] dépasse son niveau de fin 2019 alors que cette population est une priorité des politiques publiques, et le nombre de jeunes dans le halo du chômage augmente (Graphique 2).

Graphique 2. **Jeunes de 15 à 24 ans chômeurs BIT et dans le halo du chômage**



Au-delà de la déception, ces résultats interrogent et sont inquiétants en termes d'efficience en regard de l'ampleur inédite des moyens mobilisés, surtout si l'on considère que la conjoncture du marché du travail était particulièrement favorable.

En toile de fond, la reconfiguration des politiques de soutien à l'emploi des jeunes peut être illustrée par la dynamique de trois grands groupes de dispositifs[9] :

- L'apprentissage s'est développé de façon vertigineuse,

au prix d'un coût par apprenti accru de 60 % (22 000€ en 2023) et d'un budget quadruplé depuis 2017. Depuis 2020, ces moyens sont concentrés sur les étudiants du supérieur, dont la probabilité d'insertion en emploi une fois diplômé est déjà excellente. En outre, les chômeurs profitent peu de ce boom, puisqu'ils représentent toujours moins de 6% des nouveaux apprentis en 2023.

- L'accompagnement renforcé, appuyé d'abord sur la Garantie Jeunes (GJ), puis sur le Contrat d'Engagement Jeunes (CEJ) depuis 2022, ainsi que sur le Parcours PACEA mis en œuvre par les Missions Locales, a soutenu en moyenne 440 000 jeunes par an depuis 2018, là encore un niveau très supérieur à celui atteint au début de la décennie 2010 avec les dispositifs d'alors.
- Enfin, si l'on excepte la parenthèse de la crise sanitaire, les contrats aidés classiques, destinés à des publics rencontrant d'importantes difficultés d'insertion sont descendus à leur plus bas niveau historique. On peut aussi noter que les deux seules années au cours desquelles le nombre de jeunes chômeurs au sens du BIT diminue significativement (2020 et 2021) sont contemporaines de l'Aide à l'Embauche des Jeunes[10] (Graphique 1).

Cette lecture descriptive ne constitue pas une évaluation de l'efficacité des dispositifs mais elle permet de formuler des hypothèses : d'un côté, les moyens de la politique de l'emploi ont été absorbés pour soutenir des publics très employables qui n'auraient pas pointé au chômage (apprentis de l'enseignement supérieur) surtout dans un marché du travail dynamique ; d'un autre côté, il est plausible que la substitution d'un accompagnement renforcé à des contrats aidés classiques n'ait pas porté les fruits espérés, et que la quasi absence des contrats aidés ait finalement pu être préjudiciable à l'insertion de certains jeunes.

Ces hypothèses permettraient d'expliquer à la fois le

dynamisme de l'emploi, la très faible baisse du chômage des jeunes et un taux de NEETs supérieur à celui qui prévalait en 2019.

Une évaluation précise de chacun de ces dispositifs apparaît urgente, afin de pourvoir concentrer les moyens budgétaires qui se raréfient sur les mesures les plus efficientes, d'autant plus que la remontée du chômage risque fort de toucher plus rapidement les jeunes qui entrent sur le marché du travail.

---

[1] OCDE (2009) *Des emplois pour les jeunes : France*.

[2] Les données utilisées dans ce paragraphe proviennent d'EUROSTAT, sur la période 2002-2022.

[3] Voir par exemple : Audrey FARGES, Raphaël FROGER (2023) Comment l'insertion en emploi six mois après un contrat aidé non marchand évolue-t-elle depuis 2015 ? » *Dares Analyses* n°11 ; Damien EUZENAT (2023) « Estimation de l'effet d'aubaine des contrats aidés. Enseignements d'une expérience quasi naturelle en France » Dares, *Document d'Études* n°269.

[4] COUR DES COMPTES (2022) *Rapport Public Annuel*.

[5] Dossier du Presse du Plan #1Jeune1solution, p.3 (23 juillet 2020).

[6] Bruno COQUET (2023) « Apprentissage un bilan des années folles », *OFCE Policy Brief* n°117.

[7] -80 000 DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois) catégories ABC de moins de 25 ans depuis 2017, dont seulement -30 000 pour la période 2020-2023

[8] Jeunes ni scolarisés, ni en emploi, ni en formation (*Not in Education, Employment or Training* en anglais).

[9] Les données d'emploi et de chômage portent sur la tranche d'âge 15-24 ans tandis que les données relatives aux dispositifs de politique de l'emploi portent sur la tranche 15-25 ans. De petits écarts comptables sont donc possibles entre les deux périmètres, qui n'influent qu'à la marge sur le diagnostic formulé ici.

[10] Cette aide n'était pas ciblée sur des jeunes en difficulté contrairement aux contrats aidés classiques.

Le repli du temps partiel dans l'emploi des femmes : quelques constats et interrogations

Françoise Milewski

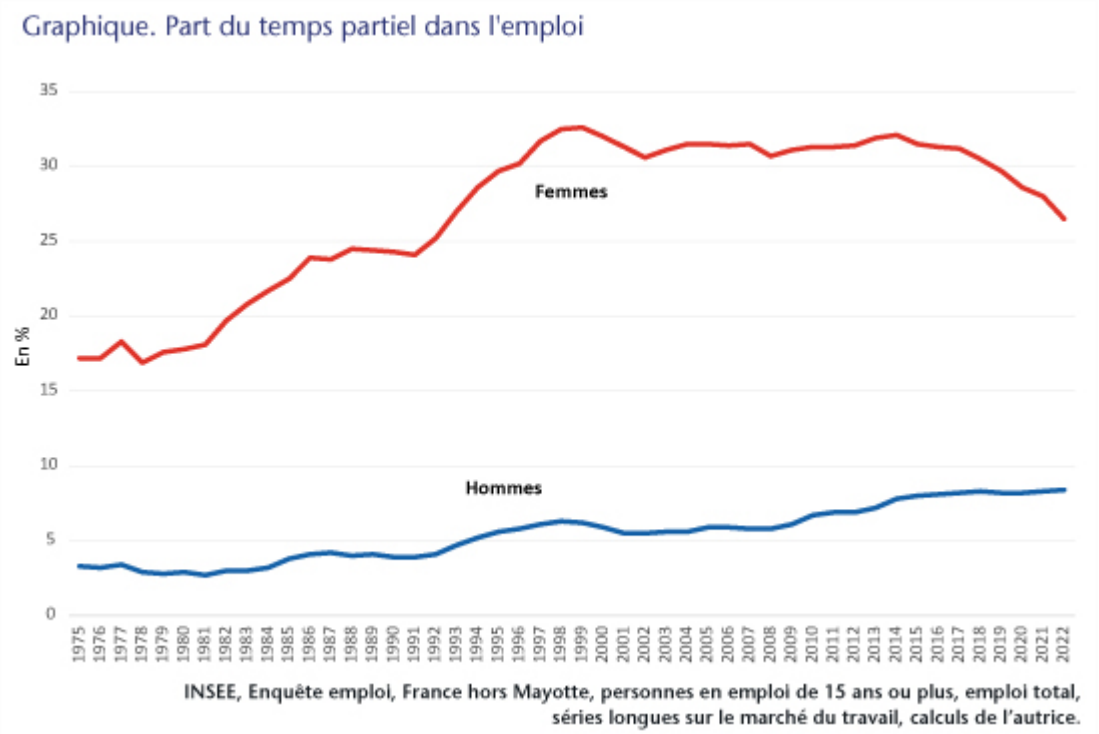
Le développement de l'emploi à temps partiel des femmes avait été une caractéristique majeure des décennies 1980 et 1990. De l'ordre de 16 à 17 % dans les années 1970, la part du temps partiel dans l'emploi des femmes avait bondi jusqu'à 32,6 % à la fin des années 1990, sous l'effet de politiques publiques (incitations financières aux entreprises). Ces politiques sont devenues neutres à partir des années 2000 mais la proportion est restée élevée, supérieure à 30 % – et même un peu au-delà – durant toute la décennie qui a suivi. La concentration de l'emploi des femmes dans des secteurs (commerces, services) plus fortement pourvoyeurs de temps partiel que dans les autres secteurs (industrie, construction) explique ce maintien à niveau élevé. L'importance du temps partiel est ainsi devenue au fil des ans une des caractéristiques de l'insertion

des femmes dans l'emploi avec des conséquences d'une part en termes de revenus, d'autre part de conditions de travail dégradées lorsque les horaires sont atypiques, que l'amplitude est étendue par de multiples coupures, que l'organisation du temps est fluctuante et sans prévisibilité.

La tendance s'inverse à partir de 2017 mais on pouvait en déceler les prémices à partir de 2014. En 2022, le temps partiel représente 26,5 % de l'emploi des femmes.

Dans le même temps, la part de l'emploi à temps partiel des hommes progresse tendanciellement, sans rupture (8,4 % en 2022). L'écart avec celle des femmes demeure massif, bien qu'en repli (18,1 points en 2022 contre 26,4 points en 1999 à son maximum) (graphique).

On peut se demander ce que signifient ces mouvements récents. Témoignent-ils de ruptures ou de consolidations ? Peut-on parler d'améliorations, de rééquilibrages ? Ce billet résume les constatations et interrogations qui sont développées dans l'étude **Le repli du temps partiel dans l'emploi des femmes : quelques constats et interrogations.**



Cette baisse du taux de temps partiel des femmes sur les 5 dernières années ne provient pas d'un simple effet de calcul de ratio. Le nombre d'emplois à temps partiel diminue depuis 2014 et le mouvement s'est accentué depuis 2017. Le nombre d'emplois à temps complet augmente depuis le début des années 2000 et surtout depuis 2017. Ces deux évolutions se cumulent. Pour les hommes, l'emploi à temps complet est moins dynamique que celui des femmes et l'emploi à temps partiel progresse.

Les incertitudes liées à la crise sanitaire conduisaient à éviter de sur-interpréter les données de 2020 et 2021. Mais le recul est désormais plus grand. Le rééquilibrage de l'emploi des femmes se confirme.

Les évolutions récentes de l'emploi des femmes témoignent-elles de ruptures ou de consolidations ? Peut-on parler d'améliorations, de rééquilibrages ? Deux lectures sont possibles, qui laissent cependant ouvertes de nombreuses questions quant à l'ampleur des phénomènes en cours et donc quant à l'avenir.

Deux lectures croisées

Deux lectures croisées peuvent être faites de ces évolutions.

La première lecture consiste à mettre en avant que le fait que les femmes ont pleinement profité de la bonne conjoncture de l'emploi, surtout depuis 2019 où le dynamisme des créations d'emplois dans le secteur marchand est allé au-delà de ce que laisserait supposer l'évolution de l'activité. Malgré la réduction du nombre d'emplois à temps partiel, le nombre global d'emplois s'est accru grâce à la progression du nombre d'emplois à temps complet.

Des performances scolaires en hausse constante chez les jeunes femmes conduisent à une amélioration progressive de la qualification des emplois. Or la part du temps partiel s'amenuise au fur et à mesure que l'on monte en qualification.

Dans le même temps, l'emploi des hommes à temps complet a été moins dynamique et l'emploi à temps partiel s'est accru. Les hommes travaillant de plus en plus dans le tertiaire, ils sont aussi désormais de plus en plus déterminés par la nature des emplois proposés dans ce secteur, en particulier lorsqu'il s'agit d'emplois peu qualifiés. Le niveau du total des emplois des hommes s'accroît moins que celui des femmes.

Le développement de l'apprentissage depuis 2019, qui concerne de plus en plus de femmes, a eu un impact significatif sur l'emploi. Mais la progression du temps complet des femmes demeure plus forte que celle des hommes si l'on corrige de l'apprentissage, même si l'ampleur est moindre.

La seconde lecture met en valeur la lenteur des processus et les risques de retournement qui en découlent.

Les effets des meilleures performances scolaires des jeunes femmes sont limités parce que leurs diplômes sont moins bien valorisés. L'accès à l'encadrement demeure moindre que celui des jeunes hommes tandis que leur part parmi les peu qualifié.e.s reste élevée. La « surqualification » est le signe de cette distorsion.

L'orientation vers des filières de formation moins valorisées

pèse aussi pour expliquer la moindre « rentabilité » des diplômes obtenus.

La non-reconnaissance des qualifications et savoir-faire joue enfin, tout particulièrement dans les métiers à prédominance féminine comme ceux du soin ou des services à la personne où les compétences pour s'occuper d'autrui sont censées être innées. La crise sanitaire avait révélé le décalage entre l'utilité sociale des métiers essentiels et leurs faibles reconnaissance et valorisation salariale.

De plus, les discriminations dans les déroulements de carrière continuent de peser et expliquent la moindre progression au fil de l'âge. Cette tendance est accentuée pour celles qui connaissent des interruptions et des parcours discontinus.

Parmi les jeunes en tout début de carrière, les mieux formés donc, la durée des temps partiels s'est allongée, mais davantage pour les hommes que pour les femmes. La majorité de celles et ceux qui sont à temps partiel souhaiterait travailler à temps plein… et les jeunes femmes sont plus nombreuses que les jeunes hommes à le vouloir. Cette aspiration à travailler davantage est cependant en recul (surtout pour les hommes), laissant supposer que l'allongement des durées compense l'insatisfaction.

Les inégalités résistent donc. Malgré la convergence des taux de temps partiel, l'écart entre les femmes et les hommes demeure très important. La hausse du niveau d'éducation des jeunes femmes n'a pas suffi et ne suffira pas, à elle seule, pour surmonter les inégalités, compte tenu des freins et des discriminations qui s'exercent dès l'embauche puis dans la carrière. La lenteur des progrès peut donc faire craindre un risque de réversibilité si la conjoncture de l'emploi se dégrade.

Il peut paraître paradoxal qu'au moment même où le niveau du temps partiel recule, la pauvreté s'étende. En réalité,

l'amélioration en moyenne masque des inégalités persistantes entre les salarié.e.s très qualifié.e.s, dont les carrières sont en général continues, et celles et ceux qui cumulent faibles qualifications, temps partiel, bas salaires (mensuels mais aussi horaires puisque les emplois à temps partiel sont sur-représentés dans le Smic et les bas salaires) et parfois carrières discontinues. Précarité, sous-emploi durable et bas revenus conduisent à une pauvreté en emploi, qui est surtout le lot des femmes. Celles-ci, surtout lorsqu'elles élèvent seules leurs enfants, sont les nouveaux publics des associations de secours. Leur situation s'est aggravée avec le choc d'inflation. Les moyennes masquent donc une polarisation croissante, y compris parmi les femmes.

Près de la moitié des travailleurs proches du smic ne touchent pas la prime d'activité

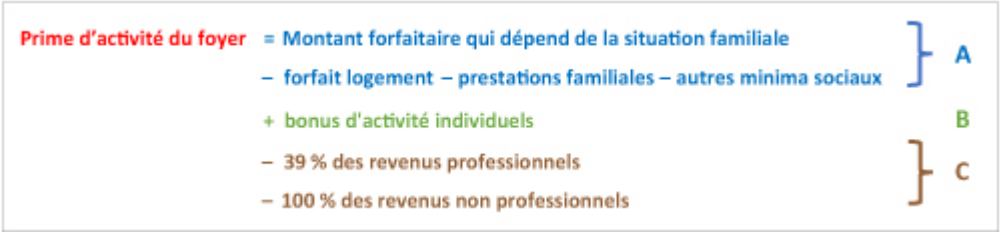
Muriel Pucci, CES Université Paris 1 et OFCE Sciences Po

On peut lire sur le site solidarites.gouv.fr « *La prime d'activité est destinée aux travailleurs aux ressources modestes. Versée chaque mois, elle a pour objectif de soutenir l'activité en complétant les revenus professionnels. Mensuelle, elle a pour but de soutenir leur pouvoir d'achat et de favoriser leur retour ou maintien dans l'emploi. Elle concerne les salariés, les travailleurs indépendants et les fonctionnaires âgés de 18 ans et plus.* »

La prime d'activité est donc avant tout conçue comme un dispositif de soutien à l'activité : elle assure que le revenu disponible d'un foyer augmente lorsque les revenus d'activité s'accroissent de telle sorte qu'il soit toujours financièrement plus intéressant de travailler. Ciblée sur les travailleurs aux ressources modestes, elle est également instrument de lutte contre la pauvreté laborieuse. Mais il est trompeur de la présenter comme un complément de revenu professionnel qui serait substituable à une revalorisation des salaires. C'était pourtant le message du gouvernement en 2018, lorsqu'il annonçait la revalorisation de la prime d'activité : *"Le salaire d'un travailleur au smic augmentera de 100 euros par mois dès 2019, sans qu'il en coûte un euro de plus pour l'employeur"* (Emmanuel Macron, 10 décembre 2018).

Pourtant, d'après nos estimations, 45% des travailleurs dont le revenu professionnel mensuel moyen est proche du smic ne perçoivent pas la prime d'activité. Cela s'explique en partie par le non recours mais la principale explication repose sur son mode de calcul familialisé qui évalue la *modestie* des ressources du travailleur au niveau de son foyer.

Au total, pour un travailleur à bas salaire, le fait d'être éligible ou non à la prime d'activité et le niveau du montant éventuellement perçu répondent à des logiques difficiles à comprendre. Aussi, est-il utile de repartir du mode de calcul de la prime d'activité[1] qui peut être résumé comme suit :



Le montant de la prime est donc la somme d'un montant forfaitaire net des autres prestations (A) et de bonus d'activité individuels (B)[2] dont on déduit une fraction seulement des revenus professionnels et l'intégralité des revenus non professionnels du foyer (C).

C’est donc une prestation familialisée qui tient compte à la fois de la situation conjugale du travailleur, du nombre d’enfants, du revenu du conjoint éventuel et de la nature (professionnelle ou non) de ce revenu. Au total, si l’on considère comme revenu du travail la somme du revenu professionnel et de la prime d’activité, on peut dire qu’un emploi rémunéré au smic rapporte plus ou moins selon la situation familiale.

Pour comprendre comment ces modalités complexes de calcul jouent sur le montant de la prime d’activité dont peut bénéficier un travailleur rémunéré au smic à temps plein, nous verrons successivement le cas de travailleurs sans enfant (graphique 1) et celui de travailleurs avec un à trois enfants (graphique 2).

Un emploi au smic rapporte plus ou moins selon la situation conjugale et la nature des revenus du conjoint[3]

En 2023, une personne sans enfant rémunérée au smic (1 383 € net mensuels) a droit à 218 € de prime d’activité par mois si elle vit seule, 406 € par mois si elle vit en couple avec un conjoint inactif sans revenu propre, et rien du tout si elle vit en couple avec un conjoint au chômage percevant le montant moyen d’allocation de retour à l’emploi[4] (983 €/mois). Lorsque le conjoint travaille, l’emploi au smic procure 92 € de prime d’activité si ce conjoint a le même salaire mais la prime est nulle s’il gagne 1,5 smic[5].

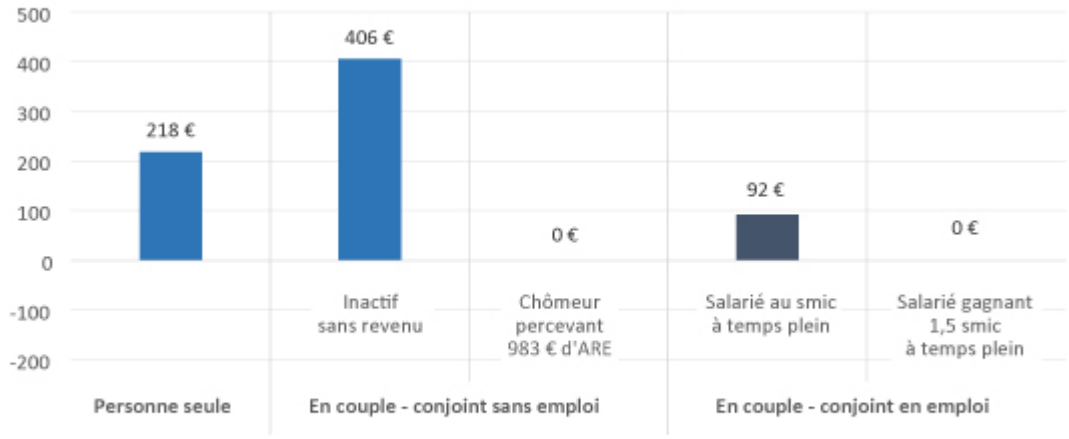
La comparaison des primes d’activité perçues par les couples selon la situation du conjoint donne des informations complémentaires :

- dans un couple biactif avec deux emplois au smic, si l’un des deux tombe au chômage, c’est toute la prime d’activité du couple (2×92 €) qui est supprimée ;
- dans un couple mono-actif, l’un rémunéré au smic et l’autre sans revenu, si ce dernier prend un emploi au

smic, la prime d'activité du couple passe de 406 € à 184 € ;

- le montant de prime d'activité du travailleur au smic est plus élevé si son conjoint gagne également le smic que s'il est au chômage rémunéré, alors même que son revenu est plus faible dans le second cas.

Graphique 1. **Montant de la prime d'activité d'un salarié au smic à temps plein et sans enfant, selon sa situation conjugale**



Maquette Sofi 2023, calcul de l'auteur.

Note de lecture : lorsqu'une personne sans revenu prend un emploi rémunéré au smic, elle a droit à 218 € de prime d'activité si elle vit seule mais à 0 € si elle vit avec un conjoint au chômage recevant une ARE de 983 € et à 92 € si son conjoint travaille à temps plein payé au smic (soit 184 € pour le couple).

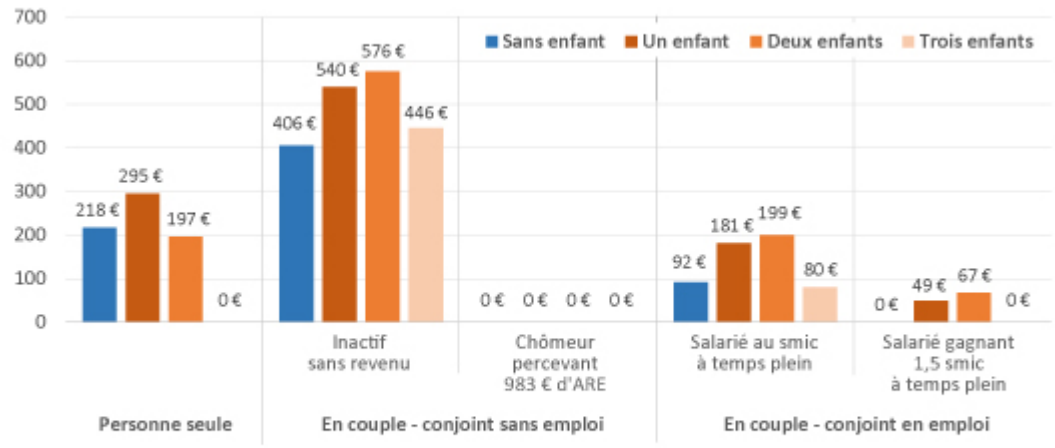
Ces résultats, qui illustrent la manière dont les revenus du conjoint et leur nature affectent le montant de la prime d'activité perçue par un travailleur au smic montrent bien que les employeurs ne devraient pas considérer que celle-ci peut se substituer à des revalorisations salariales pour les bas salaires.

Un emploi au smic rapporte plus ou moins selon le nombre d'enfants à charge

La prise en compte des enfants dans le calcul de la prime d'activité au niveau du smic rend compte de deux mécanismes aux effets contradictoires : d'un côté, le montant forfaitaire familial utilisé pour le calcul de la prime augmente avec le nombre d'enfants à charge[6] ; de l'autre côté, les prestations familiales perçues au titre des enfants à charge et le forfait logement, inclus dans la base ressource, réduisent le montant (A+B) duquel sont déduits les revenus

pour le calcul de la prime (voir encadré). Il résulte de cette imputation des prestations sur le montant forfaitaire, un montant de prime très variable pour un ou une salarié(e) au smic selon le nombre d'enfants à charge.

Graphique 2. **Montant de la prime d'activité d'un salarié au smic à plein temps selon sa situation conjugale et le nombre d'enfants à charge***



Maquette Sofi 2023, calcul de l'auteur.

Note : on suppose que le parent isolé ne perçoit pas de pension alimentaire et touche l'allocation de soutien familial (ASF).
* On considère des enfants âgés de 3 ans ou plus.
Note de lecture : Pour un salarié au smic vivant en couple avec 3 enfants, le montant de la prime d'activité est de 446 € si son conjoint est inactif, de 0 € si son conjoint est au chômage et perçoit 983 € d'ARE et 80 € si le conjoint travaille et reçoit le smic (160 € pour le foyer).

Avec un emploi à temps plein au smic, un parent isolé avec un enfant qui ne perçoit pas de pension alimentaire touche une prime d'activité plus élevée qu'une personne seule. Avec 2 enfants, le montant de la prime est plus faible que pour une personne seule et le parent isolé ne perçoit pas de prime d'activité s'il a trois enfants à charge. L'impact des pensions alimentaires sur la prime d'activité a été largement étudiée (Périvier et Pucci, 2021[7]). Si le salarié au smic touchait une pension alimentaire plutôt que l'ASF, le montant de sa prime serait encore réduit, même pour une pension d'un montant équivalent à l'ASF (187 €/enfant).

Pour un travailleur rémunéré au smic qui vit en couple avec un conjoint inactif, le montant de la prime d'activité augmente avec le nombre d'enfants jusqu'au deuxième mais diminue de 130€ avec le troisième. On observe un profil similaire, mais avec des montants plus faibles, lorsque le conjoint est salarié. Dans un couple où les deux travailleurs gagnent le smic, le montant de la prime d'activité de chacun augmente de

près de 40 € avec le premier enfant, 18 € avec le deuxième mais diminue de presque 120 € avec le troisième. Lorsque le conjoint est un peu mieux rémunéré (1,5 fois le smic), seuls les couples avec 1 ou 2 enfants peuvent prétendre à la prime d'activité. Enfin, quel que soit le nombre d'enfants, si le conjoint est au chômage et perçoit le montant moyen de l'ARE (983€), le salarié au smic ne peut pas percevoir de prime d'activité.

L'impact du nombre d'enfants sur le montant de la prime d'activité ne semble répondre à aucune logique et être un impensé de la prestation. Une autre interprétation serait que lorsqu'ils sont chefs de familles monoparentales avec 2 enfants ou plus ou de familles nombreuses, les salariés rémunérés au smic sont davantage aidés en tant que parents qu'en tant que salariés. Ces situations concernent particulièrement des mères pour lesquelles le travail est donc moins « payant » que pour les autres salariés au smic.

Il serait plus logique de dissocier les logiques de compléments de revenus d'activité, et de compensation de la charge d'enfant, de sorte que la part de l'aide sociale justifiée par la présence d'enfants ne dépende que du revenu du ménage et non du statut dans l'emploi des adultes. En ce sens, il serait cohérent que le montant de base de la prime d'activité ne dépende pas du nombre d'enfants, et que l'allocation permette le cumul avec les prestations familiales.

Seulement 64% de smicards éligibles à la prime d'activité et à peine la moitié de ceux qui vivent en couple

Le modèle de microsimulation INES développé par l'Insee, la Drees et la Cnaf permet de compléter l'analyse en estimant, au niveau des ménages et non plus des foyers Caf, la part des éligibles à la prime d'activité et le montant mensuel moyen de la prime à laquelle ils peuvent prétendre selon leur configuration familiale et leurs revenus. En effet, ce modèle

simule les montants des principaux prélèvements et des prestations sociales pour un échantillon de ménages représentatif des ménages français[8]. La version du modèle utilisée ici simule la législation socio-fiscale de l'année 2019 à partir des revenus annuels des ménages[9]. Lorsqu'on considère des ménages réels, et non plus des cas types, il est impossible de repérer précisément dans les enquêtes portant sur les revenus des ménages, les travailleurs rémunérés au smic mensuel ou même au smic horaire. Le choix retenu ici consiste à sélectionner tous les travailleurs ayant gagné entre 90% et 110% d'un smic annuel, dénommés par la suite « travailleurs proches du smic ». Selon nos résultats, un peu moins des deux tiers d'entre eux sont éligibles à la prime d'activité. Le montant mensuel moyen de prime d'activité auquel les ménages de ces travailleurs peuvent prétendre est de 221 €. La part des éligibles au sein des travailleurs proches du smic, tout comme le montant moyen de prime auquel le ménage peut prétendre sont beaucoup plus faibles pour les travailleurs en couple, en particulier lorsque leur conjoint a une rémunération élevée. Lorsque le conjoint gagne plus de 1,5 smic, seulement 16% de ces travailleurs sont éligibles et pour un montant moyen inférieur à 100 €. La perception de revenu non professionnels (allocations chômage, pensions de retraite, pensions alimentaires…) ou d'autres prestations sociales réduit fortement la part des éligibles et le montant moyen du droit. Conformément aux résultats obtenus sur cas types, l'éligibilité augmente avec le premier enfant mais diminue ensuite avec le deuxième et le troisième. Les montants moyens auxquels les familles éligibles ont droit, en revanche augmentent avec le nombre d'enfants.

Dans l'ensemble, un peu moins des deux tiers des travailleurs proches du smic sont éligibles à la prime d'activité. Compte tenu du non-recours, ils ne sont que 55% à en bénéficier[10].

Tableau. **Éligibilité à la prime d'activité pour les ménages des travailleurs proches du smic**

	Effectif (en milliers et répartition)	Part des éligibles	Montant mensuel moyen du droit à la PA du ménage
Ensemble	**1 472**	**64 %**	**221 €**
Situation conjugale			
Célibataire hors ménage complexe(1)	27 %	86 %	213 €
En couple hors ménage complexe	64 %	51 %	234 €
Membre d'un ménage complexe	9 %	91 %	193 €
Revenu d'activité du conjoint (si en couple)	64 %	51 %	234 €
moins de 100 €/mois	12 %	66 %	404 €
De 100 € à 0,9 smic	11 %	76 %	254 €
de 0,9 à 1,1 smic	4 %	75 %	172 €
de 1,1 à 1,5 smic	13 %	60 %	148 €
plus de 1,5 smic	21 %	16 %	97 €
Revenus non professionnels			
Inférieurs à 100 €	69 %	71 %	244 €
Allant de 100 € à 1 000 €	24 %	57 %	150 €
Supérieurs à 1000 €	7 %	19 %	122 €
Nombre d'enfants			
Sans enfant	44 %	64 %	179 €
1 enfant	22 %	68 %	235 €
2 enfants	23 %	60 %	248 €
3 enfants	7 %	59 %	253 €
4 enfants ou plus(2)	3 %		

Modèle Ines Insee-Drees-Cnaf, ERFS 2019- Législation 2021.

Champ : actifs occupés âgés de 25 à 65 ans dont le salaire annuel est compris entre 0,9 et 1,1 smic annuel vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine.
(1) Un ménage complexe est un ménage composé de plusieurs familles.
(2) Il y a trop peu d'observation pour indiquer des statistiques robustes pour les travailleurs ayant 4 enfants ou plus.
Note de lecture : on compte environ 1 472 milliers d'actifs occupés dont la rémunération annuelle est comprise entre 0,9 et 1,1 smic annuel. 27 % de ces travailleurs sont des célibataires chefs de ménage avec ou sans enfant parmi lesquels 86 % sont éligibles à la prime d'activité pour un montant mensuel moyen de 213 €.

L'étude de l'éligibilité à la prime d'activité des travailleurs rémunérés au smic tend à montrer que ce dispositif rend soutenable socialement une vision du smic comme salaire « d'appoint », insuffisant pour vivre décemment, et qui serait complété soit par les ressources familiales (dont le revenu du conjoint), soit par une aide publique.

Encadré : Modalités de calcul de la prime d'activité

La prime d'activité, calculée au niveau du foyer Caf, vise à

amener le revenu disponible du foyer au niveau d'un revenu garanti qui dépend de la situation familiale.

Revenu garanti du foyer = **Montant forfaitaire** qui dépend de la situation familiale

+

61% des revenus professionnels

+

bonus d'activité individuels

Lorsque le revenu d'un foyer est inférieur à son revenu garanti, le montant de la prime comble l'écart :

Prime d'activité du foyer = **Revenu garanti**

– revenus professionnels – revenus non professionnels

– forfait logement – prestations familiales(*) – autres minima sociaux

La prime est versée si son montant est supérieur ou égal à 15 €.

On peut réécrire le montant de la prime comme suit :

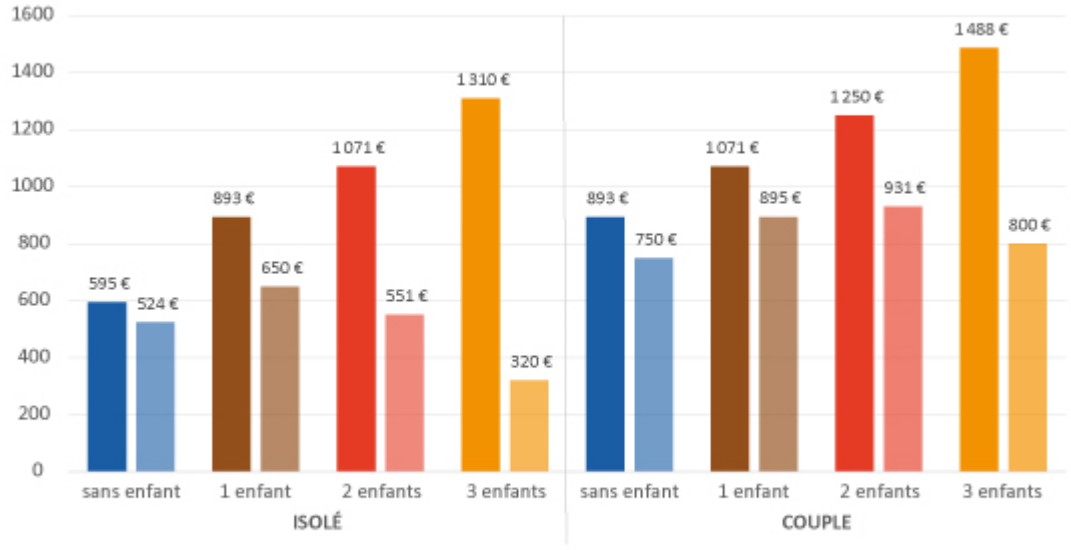
Prime d'activité du foyer = **(Montant forfaitaire qui dépend de la situation familiale**

– forfait logement – prestations familiales – autres minima sociaux)

+ bonus d'activité individuels

– 39 % des revenus professionnels – 100% des revenus non professionnels

Graphique 3. **Montant forfaitaire avant et après déduction des prestations familiales et du forfait logement**



Maquette Sofi 2023, calcul de l'auteur.
Note : On considère des enfants âgés de 3 ans ou plus.
Note de lecture : pour un couple avec 3 enfants, le montant forfaitaire utilisé pour le calcul du revenu garanti est d'environ 1 488 €. Si l'on déduit les prestations familiales et le forfait logement, le montant forfaitaire net n'est plus que de 800 €, soit moins que pour un couple avec 1 ou 2 enfants.

Avant déduction des prestations familiales et du forfait logement, le montant forfaitaire croît avec le nombre d'enfants. Après déduction, on constate que pour les parents isolés, le montant forfaitaire net augmente avec le premier enfant mais diminue ensuite avec chaque enfant supplémentaire. Pour les couples, le montant forfaitaire net augmente jusqu'au deuxième enfant et diminue ensuite.

(*) Certaines prestations familiales ne sont pas prises en compte pour le calcul de la prime d'activité. C'est le cas de la majoration pour âge des allocations familiales, du forfait d'allocations familiales quand l'aîné des 2 enfants à 20 ans, de l'allocation de rentrée scolaire, de la prime de naissance, des prestations mode de garde, d'une partie de l'ASF et du complément familial.

---

[1] Voir encadré pour une explication plus précise.

[2] Pour chaque travailleur, le bonus augmente de 0 à 173 € pour un revenu professionnel allant de 0,5 à 1 smic et se stabilise au-delà.

[3] Les résultats ci-dessous ont été obtenus à l'aide de la maquette de simulation des transferts sociaux et fiscaux SOFI pour l'année 2023. Ils supposent que les ménages ont pour seuls revenus des salaires ou des allocations chômage.

[4] Plus généralement, dans un couple sans enfant, le travailleur rémunéré au smic à plein temps n'est pas éligible à la prime d'activité dès lors que les revenus non-professionnels de son conjoint (allocation chômage, pension d'invalidité ou de retraite…) dépassent 523€/mois.

[5] La prime d'activité s'annule lorsque le conjoint gagne un salaire d'au moins 1786 € (soit 1,32 fois le Smic).

[6] La présence d'un enfant âgé de moins de 3 ans modifie le montant du forfait car ces enfants ouvrent droit à des prestations spécifiques, comme l'allocation de base de la Paje ou la Prépare, et majore le montant forfaitaire pour les parents isolés. Il en résulte qu'au-delà du nombre d'enfants, leur âge influence aussi le montant de la prime d'activité pour un travailleur rémunéré au smic.

[7] Périvier H. et Pucci M., 2021, « Soutenir le niveau de vie des parents isolés ou séparés en adaptant le système socio-fiscal », Policy Brief OFCE, n° 91, 14 juin.

[8] Plus précisément, l'échantillon est représentatif des ménages vivant dans un logement ordinaire en France métropolitaine.

[9] La prime d'activité étant une prestations calculée chaque trimestre en fonction des revenus perçus les 3 mois précédents, le modèle Ines répartit les revenus annuels déclarés au cours de l'année à partir notamment d'informations sur le calendrier d'activité des travailleurs.

[10] Compte tenu des hypothèses d'imputation du non-recours dans le modèle Ines, il est délicat de définir la part des bénéficiaires selon les caractéristiques.

Emplois aidés : les mains liées

Par Bruno Coquet

Depuis 2019, les emplois aidés[1] ont atteint des niveaux inédits, leur part grimpant jusqu'à près de 8% de l'emploi total, au-delà du record historique de 1997. Malgré un reflux en 2022 et 2023, leur niveau reste historiquement élevé, comparable à celui atteint dans la première moitié de la décennie 2010. Pourtant la situation du marché du travail est profondément différente : le chômage n'a cessé de baisser jusqu'à atteindre 7,3% en 2022 (enfonçant même un record vieux de 40 ans, à 7,1% au premier trimestre 2023) alors que dans les pics antérieurs d'emplois aidés il était au plus haut, au-delà de 10% (graphique 1).

Les économies annoncées se sont transformées en hausse de dépenses

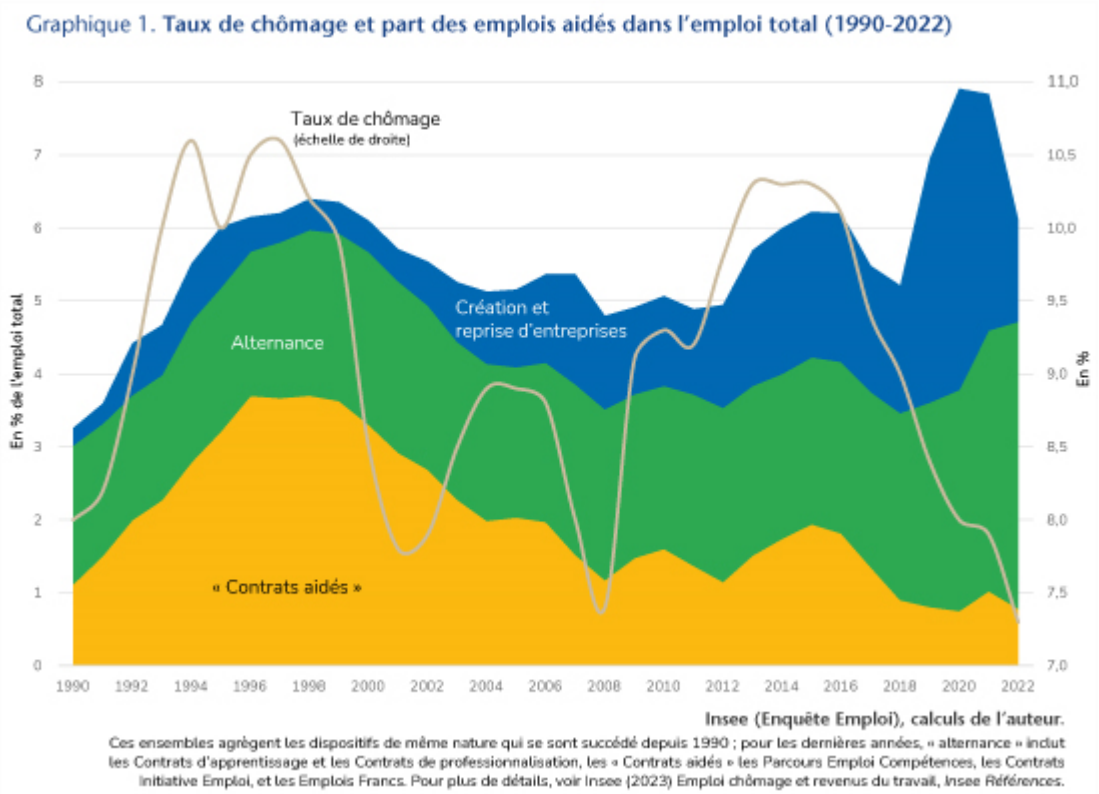
Le cadrage budgétaire présenté au début de l'été prévoyait une baisse des crédits du ministère du Travail de 800 millions d'euros en 2024. Pour expliquer cette baisse, une économie de 1 milliard d'euros sur les emplois aidés était évoquée, récemment ramenée à 800 puis 350 millions. Finalement, le budget des emplois aidés devrait augmenter de 101 millions d'euros hors apprentissage (+3,8%), l'ajustement portant essentiellement sur le budget alloué à l'apprentissage :

- D'une part, les contrats aidés qui devaient être ciblés par la réduction budgétaire (Parcours Emploi

Compétences-PEC, Contrat Initiative Emploi-CIE, Emplois francs) sont à l'étiage, ce qui est cohérent avec la conjoncture actuelle du marché du travail. Les économies tirées de ce gisement sont donc faibles (-106 millions d'euros) ;

- D'autre part, le soutien à l'apprentissage reste fort, mais les crédits sont en baisse (-126 millions d'euros, -1,5%). En effet, si toutes les dépenses associées à ce dispositif sont en hausse, notamment la dotation d'équilibre à France Compétences (+820 millions d'euros), la réduction de l'aide aux employeurs d'apprentis[2] depuis le début 2023 produit l'essentiel de ses effets en 2024, générant 1,1 milliard d'euros d'économies.

La réduction conjoncturelle des moyens alloués aux emplois aidés en 2024 ne pouvait guère être plus marquée parce que l'objectif du million d'entrées annuelles en apprentissage ôte toute marge de manœuvre au gouvernement. Et encore, la comptabilité budgétaire brouille la réalité de la dépense nationale pour l'apprentissage : l'objectif de 901 000 nouveaux apprentis visé pour 2024 devrait coûter près de 23 milliards d'euros, mais seuls les crédits de la « Mission Travail et Emploi » (8,1 milliards d'euros) sont consignés dans le PLF ; si les dépenses de France Compétences (12 milliards d'euros) et les exonérations générales de cotisations sociales des apprentis (4,5 milliards) étaient incluses, le budget total des emplois aidés, y compris l'alternance, apparaîtrait alors près de trois fois plus élevé et en forte hausse[3].



Contraction des emplois aidés hors alternance en 2023

Historiquement, l'essentiel des budgets d'intervention du ministère du Travail allait vers des « contrats aidés », souvent dans le secteur non-marchand, prioritairement destinés à des publics jeunes, peu qualifiés, à fort risque de chômage. Depuis 2020, l'apprentissage est devenu la principale composante des emplois aidés mais bénéficie pour l'essentiel à des étudiants préparant un diplôme de l'enseignement supérieur, sans difficulté particulière d'insertion en emploi.

En 2023, les budgets hors alternance ont déjà été réduits, passant de 2,67 milliards de crédits effectivement consommés en 2022 à 2,40 milliards d'euros (-270 millions, -10,2%). Fin juillet 2023, le cumul depuis le début d'année des entrées en PEC et en CIE était en baisse (respectivement, -26,5% et -46,9%), en-deçà du plan de marche découlant de l'évolution des budgets. Dans ces conditions, les stocks de bénéficiaires des trois « contrats aidés » classiques PEC, CIE et Emplois francs diminueraient fortement, avec un effet négatif sur l'emploi en 2023 (-9 400 postes). Les stocks de bénéficiaires d'aides à l'Insertion par l'Activité Économique (IAE)

évolueraient peu du fait d'un budget stable tandis que le nombre de bénéficiaires de l'Aide à la Reprise et à la Création d'Entreprise (ARCE) devrait progresser en raison de la dynamique des microentreprises, avec à la clé un possible dépassement budgétaire.

En contrepoint, la dynamique des entrées de 2022 profite encore au stock d'apprentis qui a continué d'augmenter (+11,1% en glissement annuel fin juillet) et avec lui, l'ensemble des budgets associés à ce dispositif. Le stock de bénéficiaires serait encore en légère hausse, avec à la clé la création d'environ 40 000 nouveaux emplois en 2023. On ne peut exclure que l'aide unique soit encore trop attractive pour les entreprises, induisant des incitations intenses difficiles à prévoir, même si depuis le début de l'année les entrées donnent quelques signes de stabilisation (-1% en cumulé de janvier à juillet 2023). Il serait prématuré d'y voir l'influence de la réduction de l'aide exceptionnelle, même si tous les moteurs de l'apprentissage baissent de régime (embauches d'apprentis corrélées à l'emploi marchand qui ralentit, crédits 2023 insuffisants pour simplement maintenir le rythme actuel des entrées, réserve démographique qui s'amenuise dans cette tranche d'âge).

Tableau. Crédits budgétaires des emplois aidés (2022-2024)

	Niveau			Variation	
Millions d'euros	2022	2023	2024	2023	2024
Parcours Emploi Compétences	540	355	335	-184	-20
Contrat Initiative Emploi	320	92	64	-228	-29
Emplois Francs	112	161	104	49	-57
Total « contrats" aidés	*972*	*608*	*503*	*-363*	*-106*
Insertion par l'Activité Économique	1 182	1 332	1 518	150	186
Aide à la Création et à la Reprise d'Entreprise	514	473	453	-41	-20
Total autres emplois aidés hors alternance	*1 696*	*1 806*	*1 971*	*109*	*166*
Contrat d'Apprentissage	9 971	8 226	8 100	-1745	-126
Contrat de Professionnalisation	100	232	273	132	41
Total emplois aidés en Alternance	*10 071*	*8 458*	*8 373*	*-1 613*	*-85*
Total	12 739	10 872	10 847	-1 867	-25

Mission Travail et Emploi du budget général, Loi de règlement (2022), Loi de finances Initiale (2023), Projet de loi de finances (2024).

2024 : peu d'effets budgétaires sans revoir l'apprentissage

Dans le contexte inflationniste actuel, des budgets nominaux stables sont en réalité en baisse en termes réels, car le coût unitaire des aides à l'emploi est souvent indexé sur le SMIC, donc encore plus dynamique que l'inflation. Dans ces conditions, à budget constant les dispositifs dits « à guichet fermé » accueillent moins de bénéficiaires prévus tandis que les dispositifs dits « à guichet ouvert » dérivent sous le double effet d'un nombre de bénéficiaires non-contraint et de coûts unitaires en hausse.

Finalement, le PLF 2024 ne propose pas la baisse annoncée des crédits aux emplois aidés mais une hausse de 101 millions hors apprentissage (+3,8%). La cible également annoncée de 82 000 entrées en « contrats aidés » pour l'année 2024 concerne seulement l'ensemble PEC et CIE[4], soit une baisse de -26% par rapport à la LFI 2023 et une économie de 49 millions d'euros (-11%). Cette réduction aurait un effet minime sur l'emploi (-1 300) et le chômage (+1 100). L'objectif de 25 000 entrées en Emplois francs, stable par rapport à 2023, apparaît peu compatible avec la baisse de -35% des crédits alloués à ce dispositif. Les budgets consacrés à l'IAE sont à l'opposé en nette augmentation : +186 millions d'euros (+14%), possiblement en raison de la sensibilité politique particulière de ce secteur dans le contexte inflationniste actuel : les effets sur l'emploi et le chômage seraient significatifs en 2024 (respectivement +12 300 et -9 800). Les crédits dédiés à la création d'entreprise (ARCE) sont en baisse mais, compte tenu de la dynamique observée dans les dernières statistiques, il est difficile d'anticiper moins que la stabilité du stock de bénéficiaires ; en retenant cette dernière hypothèse, ce dispositif serait cette année sans effet sur l'emploi mais son coût budgétaire serait tout de même supérieur aux crédits inscrits dans le PLF.

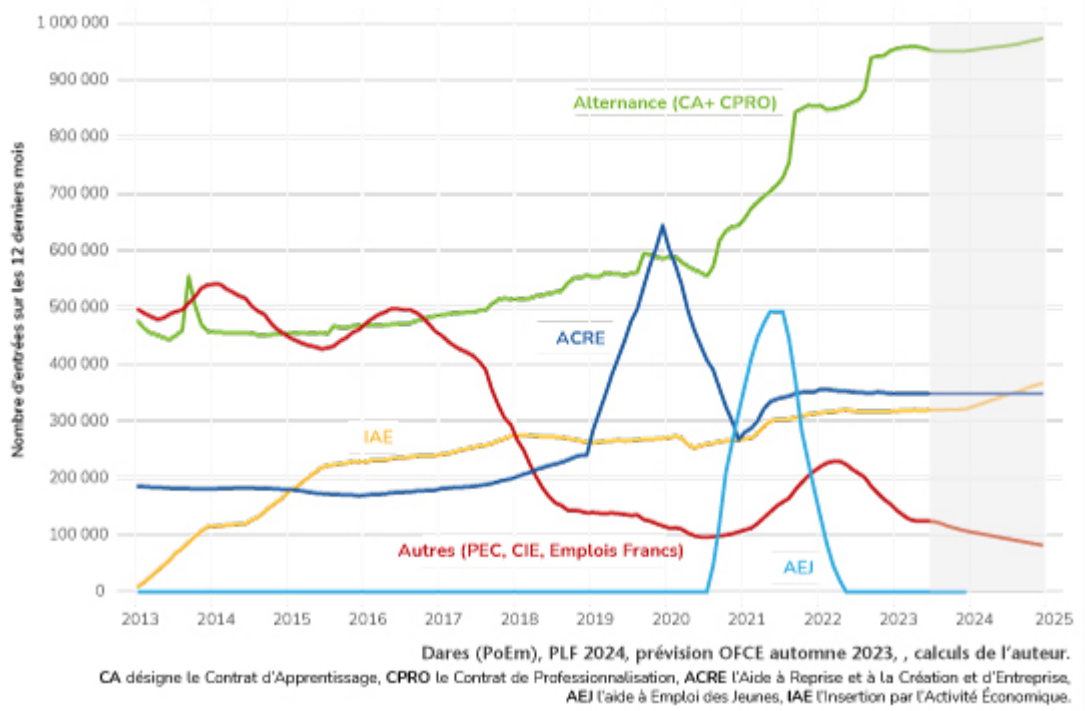
Du côté de l'alternance, le cadrage budgétaire précisait que « *le budget du ministère du Travail continuera de financer la montée en charge de l'apprentissage, dans le but d'atteindre*

un million d'entrées par an d'ici 2027 ». La légère baisse du budget apprentissage prévue dans le PLF 2024 (-126 millions d'euros, -1,5%) provient de l'effet en année pleine de la réduction de l'aide unique aux employeurs d'apprentis intervenue début 2023 (-1,1 milliard d'euros) : les 3,4 milliards d'euros budgétés pour 2024 sont compatibles avec 800 000 à 900 000 entrées[5]. Le « coup de rabot » de 500 millions d'euros sur les niveaux de prise en charge des contrats d'apprentissage permet de contenir la subvention d'équilibre à France Compétences (2,5 milliards d'euros) ; mais cela est loin de compenser la dynamique des dépenses liée aux nombreuses entrées nouvelles, si bien que le déficit résiduel de l'opérateur serait proche de 6 milliards d'euros en 2024.

Au total, le PLF 2024 sous-estime fortement les crédits nécessaires pour financer les entrées affichées. Il faudrait donc soit retenir le nombre d'entrées prévues sachant qu'elles ne sont pas financées, soit retenir le budget prévu et réduire le nombre d'entrées. La décision ne pouvant être justifiée de manière suffisamment robuste, d'autant que les incertitudes déjà mentionnées pour établir la prévision de fin d'année 2023 persistent en 2024, l'hypothèse technique d'un nombre d'entrées identique à 2022 et 2023 (829 000) est la moins mauvaise solution. Dans ces conditions l'apprentissage aurait un impact neutre sur l'emploi, mais le déficit budgétaire apparaît sous-estimé d'environ 0,2 point de PIB.

Enfin, le budget dédié aux contrats de professionnalisation connaît une hausse significative (+41 millions, +17,6%). En l'absence de changement des règles, nous faisons l'hypothèse d'une dynamique stable, neutre sur la création d'emplois, si bien que les crédits seraient sous-consommés (auquel cas ces crédits pourraient être transférés vers l'apprentissage, bien plus dynamique mais sous-doté).

Graphique 2. **Entrées annuelles par type d'emploi aidé (2013-2024)**



Dares (PoEm), PLF 2024, prévision OFCE automne 2023, , calculs de l'auteur.
CA désigne le Contrat d'Apprentissage, **CPRO** le Contrat de Professionnalisation, **ACRE** l'Aide à Reprise et à la Création et d'Entreprise, **AEJ** l'aide à Emploi des Jeunes, **IAE** l'Insertion par l'Activité Économique.

---

[1] Le concept d'« emplois aidés » est celui retenu par l'Insee qui englobe tous les dispositifs commentés ici. L'appellation « contrats aidés » souvent employée dans le débat public est ici réservée aux dispositifs suivants : Parcours Emploi Compétences (PEC), Contrat Initiative Emploi (CIE) et Emplois francs.

[2] L'aide a été réduite de 8 000€ à 6 000€ au 1er janvier 2023 ; à cette occasion elle a repris l'appellation d' « aide unique », bien que son champ et sa durée soient très différents de l'aide unique créée par la réforme de 2018.

[3] Sur ce point cf. Coquet (2023) « Apprentissage : un bilan des années folles » *OFCE Policy Brief*, n°117.

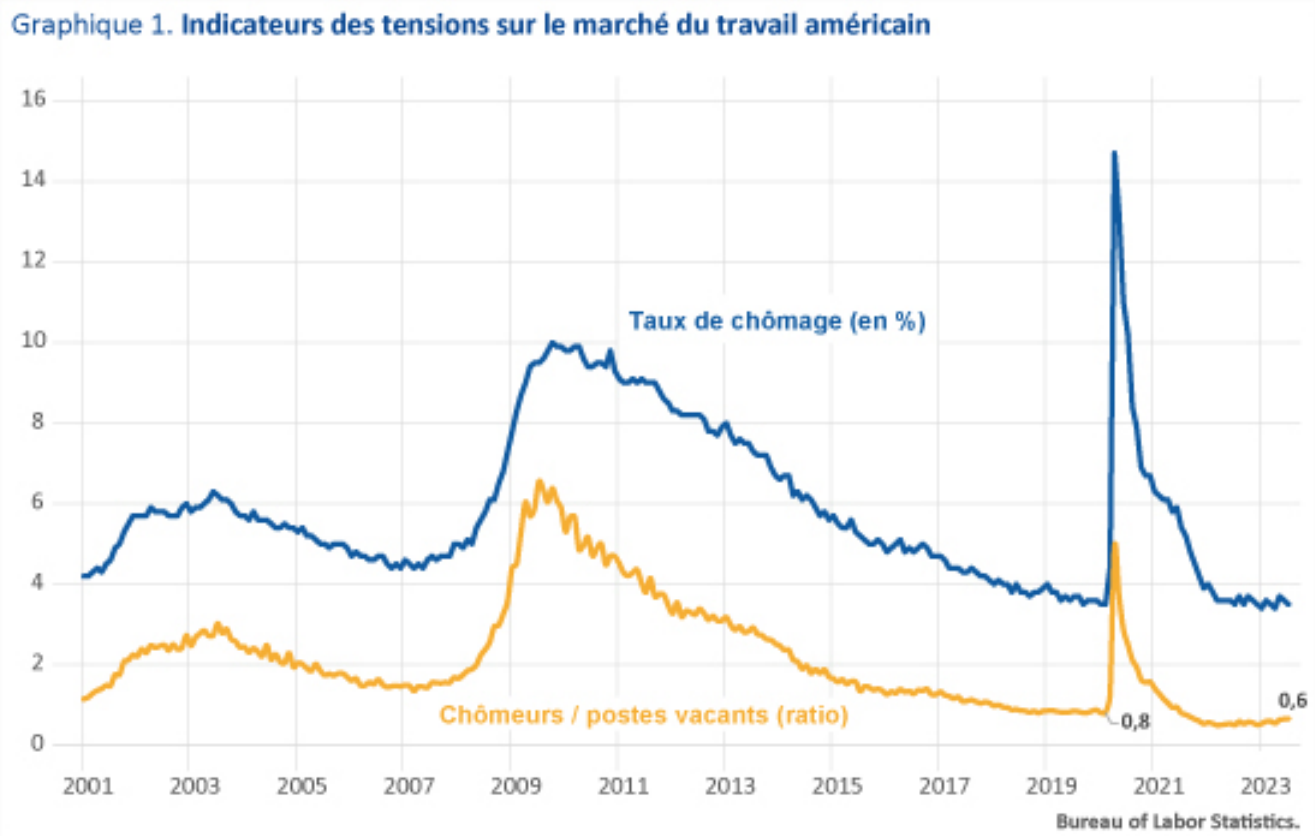
[4] Les Emplois francs étaient donc exclus de l'annonce ministérielle indiquant fin août « -15 000 contrats aidés ».

[5] Une incertitude irréductible provient de la répartition des entrées tout au long de l'année.

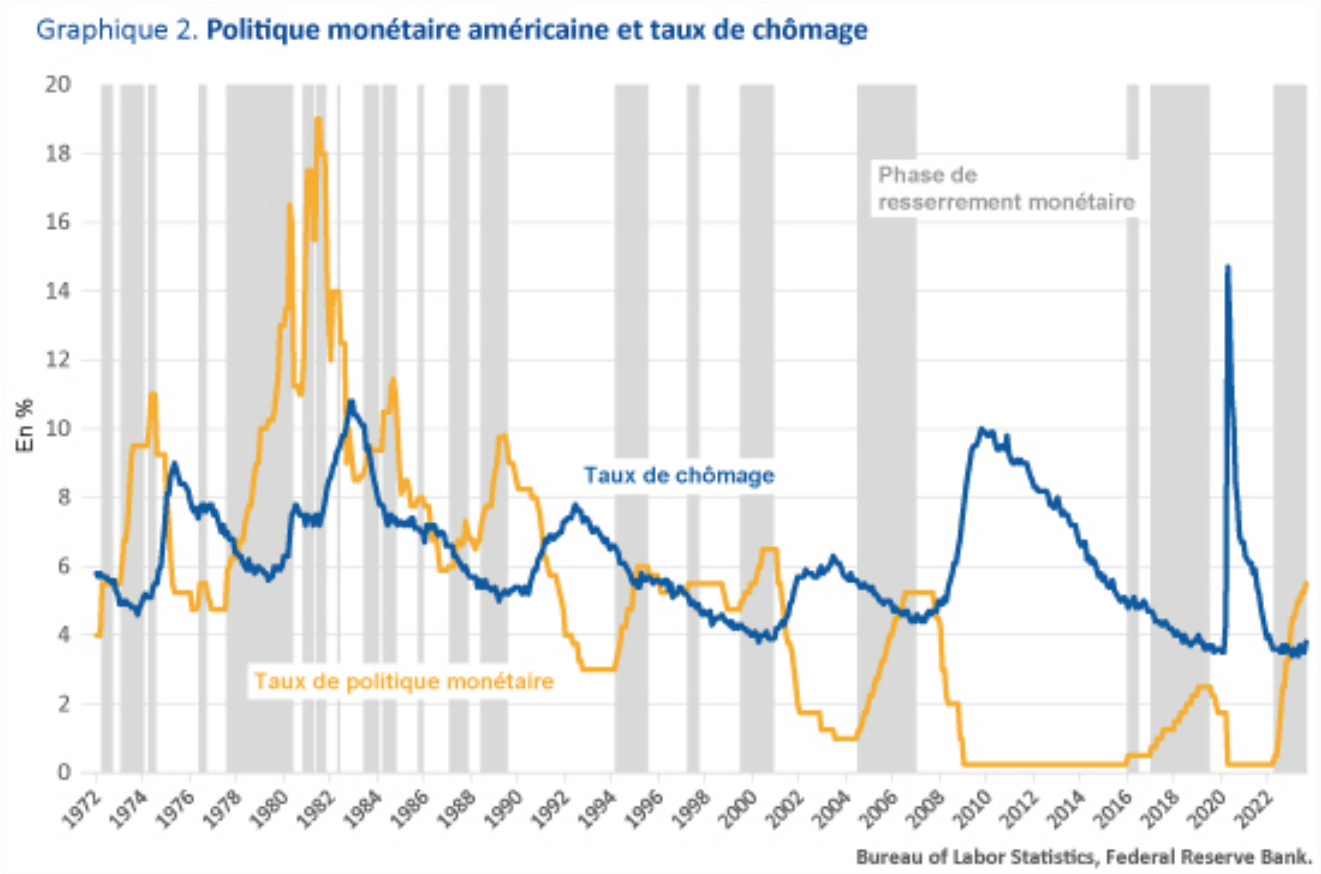
Politique monétaire : à quel horizon le chômage devrait-il augmenter ?

Par Christophe Blot

Malgré le resserrement monétaire amorcé par la Réserve fédérale depuis mars 2022, l'économie américaine semble résiliente. Au deuxième trimestre 2023, la croissance, en rythme trimestriel a atteint 0,6% (après 0,5% au premier trimestre). Le marché du travail reste sous tension (Graphique 1). Le taux de chômage s'est maintenu autour de 3,5% au cours du premier semestre et le ratio du nombre de chômeurs par emploi vacant est à son niveau le plus bas depuis 2001[1]. Comment expliquer cette situation alors que le taux directeur de la banque centrale américaine est passé de 0,25% à 5,5% en un peu plus d'une année ? Cette question renvoie non seulement aux effets de la politique monétaire mais également aux délais de transmission sur l'économie.



Comme nous l'indiquions dans la note ici, les précédents épisodes de resserrement monétaire américain ne se sont pas traduits par une hausse rapide du taux de chômage (Graphique 2). Ainsi, l'absence de dégradation sur le marché du travail ne semble pas une exception au regard des épisodes passés de hausses de taux. Lors du resserrement qui avait débuté en mai 2004, le taux de chômage avait continué de baisser jusqu'en mars 2007. Lors du tournant restrictif de la fin des années 1970, amplifié sous l'ère de Paul Volcker[2], le taux de chômage avait baissé jusqu'en juillet 1978. Il avait atteint un premier pic à 7,8% pendant l'été 1980 puis augmenté de nouveau en lien avec la deuxième phase du resserrement monétaire. En octobre 1982, il atteignait son point le plus haut à 10,8%, un peu plus d'un an après le pic du taux de politique monétaire.



La Réserve fédérale n'est pas la seule banque centrale à avoir durci sa politique monétaire, c'est également le cas de la Banque d'Angleterre, qui avait réagi dès février 2022, et de la BCE (Banque centrale européenne) qui a augmenté ses taux à partir de juillet. Or, dans la zone euro, on observe bien un ralentissement de l'activité marqué par une quasi-stagnation depuis la fin 2022. Pour autant, là aussi, le marché du travail reste résilient, le taux de chômage poursuivant sa décrue, passant de 6,7 % en juillet en 2022 à 6,4 % un an plus tard[3]. De plus, le ralentissement économique est probablement davantage lié à la crise énergétique qu'à l'effet de la politique monétaire. Ces éléments suggèrent que les effets de la politique monétaire sur le marché du travail seraient retardés. Ce constat est-il confirmé par les analyses empiriques ?

Quels sont les enseignements de

l’analyse empirique ?

Une analyse récente des effets de la politique monétaire proposée par Christina D. Romer et Romer (2023) corrobore l’idée que les délais de transmission de la politique monétaire sont longs[4]. En effet, leur estimation suggère que l’effet maximal de la contraction monétaire serait atteint après 27 mois. Ces résultats vont dans le même sens que ceux mis en évidence dans de précédentes recherches[5]. Dans le contexte actuel, le pic du chômage américain n’interviendrait donc pas avant mi-2024. La poursuite du resserrrement en 2023 pourrait même se traduire par une dégradation de la situation tout au long de l’année 2024[6].

La littérature n’est cependant pas unanime sur la question. Ainsi, Miranda-Agrippino et Ricco (2021) montrent que le pic du chômage est atteint bien plus rapidement : entre 12 et 18 mois, avec une hausse de l’ordre de 0,3 point de taux de chômage pour 1 point de hausse de taux[7]. Les délais estimés par Bernanke, Boivin, et Eliasz (2005) sont plutôt autour de 18 à 24 mois, comparables à ceux mis en avant par Gertler et Karadi (2015) lorsqu’ils incluent des variables financières dans leur analyse[8]. Ces quelques résultats sont assez représentatifs de la littérature recensée par Ramey (2016)[9]. Les estimations de Romer et Romer (1989 et 2023) se situeraient donc plutôt dans la fourchette haute. On peut aussi noter que dans le modèle de la Réserve fédérale (Modèle FRB-US), les délais de transmission sont relativement longs avec un pic atteint à la fin de la deuxième année suivant la hausse du taux.

Comment expliquer de telles différences ? Ces écarts sont principalement liés à la méthode utilisée pour identifier l’effet de la politique monétaire[10]. Une difficulté inhérente à l’analyse des effets de la politique monétaire tient à l’endogénéité des décisions prises par les banques centrales. Supposons par exemple que la Réserve fédérale

anticipe une augmentation de l'inflation du fait de la hausse du prix du pétrole. Dans ce cas, l'inflation devrait augmenter, au moins à court terme, puisque les hausses de prix de l'énergie se répercutent rapidement sur l'inflation. Il est donc probable que l'on observe une corrélatation positive entre inflation et hausse des taux, au moins à court terme. L'enjeu des analyses empiriques est donc de parvenir à identifier l'effet de la hausse des taux conditionnellement à un ensemble de facteurs qui peuvent également expliquer l'inflation ou l'activité. Le chercheur s'efforce alors d'identifier ce qu'on appelle un choc de politique monétaire, c'est-à-dire un changement de l'instrument (par exemple le taux d'intérêt) exogène à l'ensemble des variables susceptibles d'influencer la variable objectif (inflation ou chômage par exemple). Il s'avère que ces différentes stratégies d'identification ont tendance à produire des résultats différents si bien qu'il n'y a de certitude ni sur l'ampleur des effets de la politique monétaire, ni sur les délais de transmission.

La stabilité du taux de chômage à un niveau bas, 17 mois après le début de la hausse pourrait aller dans le sens de délais relativement longs. Une telle résilience ne permet cependant pas vraiment de trancher en faveur des résultats de Christina D. Romer et Romer (2023) ou bien de ceux de Miranda-Agrippino et Ricco (2021). Le contrefactuel – scénario sans resserrement de la politique monétaire – ne peut pas être observé. De fait, il est possible que d'autres chocs aient affecté positivement l'économie, contribuant aux bonnes performances de croissance. Les plans de soutien massifs au revenu des ménages et aux entreprises mis en oeuvre par les administrations Trump puis Biden en 2020 et 2021 expliquent au moins en partie la faiblesse du chômage américain. On ne peut exclure que ces mesures continuent de soutenir la demande. Là encore, il est question de délais de transmission mais, cette fois-ci, de la politique budgétaire !

[1] Le taux de chômage a toutefois augmenté de 0,3 point au mois d'août selon le Bureau of Labor Statistics.

[2] Paul Volcker a débuté son mandat de président de la Réserve fédérale en août 1979 et a fait rapidement de la lutte contre l'inflation sa priorité. Il en a résulté un important durcissement de la politique monétaire avec un taux cible des fonds fédéraux ayant atteint un pic à 19% en juin 1981.

[3] Ce décalage avait aussi été observé lors du précédent resserrement monétaire. La BCE avait commencé à augmenter les taux en décembre 2005 mais le chômage avait baissé jusqu'en mars 2008.

[4] Voir Romer Christina D., et David H. Romer, 2004, « A New Measure of Monetary Shocks: Derivation and Implications ». *American Economic Review,* vol. 94, n° 4, pp. 1055-84. https://doi.org/10.1257/0002828042002651.

[5] Voir RomerChristina et David Romer, 1989, « Does Monetary Policy Matter? A New Test in the Spirit of Friedman and Schwartz ». https://doi.org/10.3386/w2966 et Romer, Christina D., et David H. Romer, 2004, « A New Measure of Monetary Shocks: Derivation and Implications ». *American Economic Review,* vol. 94, n° 4, pp. 1055-84. https://doi.org/10.1257/0002828042002651.

[6] Bien que la Réserve fédérale n'ait pas décidé d'une nouvelle hausse lors de la réunion du 20 septembre 2023, les prévisions des membres du FOMC indiquent que le taux devrait rester au-dessus de 5 % en 2024.

[7] Voir Miranda-Agrippino, Silvia et Giovanni Ricco, 2021, « The Transmission of Monetary Policy Shocks ». *American Economic Journal: Macroeconomics,* vol. 13, n° 3, pp. 74-107. https://doi.org/10.1257/mac.20180124.

[8] Voir Bernanke B. S., J. Boivin et P. Eliasz, 2005, « Measuring the Effects of Monetary Policy: A Factor-Augmented Vector Autoregressive (FAVAR) Approach ». *The Quarterly Journal of Economics,* vol. 120, n° 1, pp. 387-422. https://doi.org/10.1162/0033553053327452 et Gertler Mark et Peter Karadi, 2015, « Monetary Policy Surprises, Credit Costs, and Economic Activity », *American Economic Journal: Macroeconomics,* vol. 7, n° 1, pp. 44-76. https://doi.org/10.1257/mac.20130329.

[9] Voir Ramey V. A., 2016, « Macroeconomic Shocks and Their Propagation », in *Handbook of Macroeconomics*, pp. 71-162, Elsevier. https://doi.org/10.1016/bs.hesmac.2016.03.003.

[10] Coibion (2012) illustre ces écarts d'impact selon la méthode d'identification mais également selon les méthodes d'estimation utilisées. En utilisant les chocs de Christina D. Romer et Romer, il montre que l'effet est plus de 2 fois moindre si l'effet est estimé à partir d'un VAR, comparativement à l'approche retenue par Christina D. Romer et Romer (2004). Les délais de transmission sont néanmoins plus rapides avec un pic atteint au cours de l'année suivant le choc avec un modèle VAR. Voir Coibion Olivier, 2012, « Are the Effects of Monetary Policy Shocks Big or Small? », *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 4, n° 2, pp. 1-32. https://doi.org/10.1257/mac.4.2.1.

APPRENTISSAGE : UN BILAN DES ANNÉES FOLLES

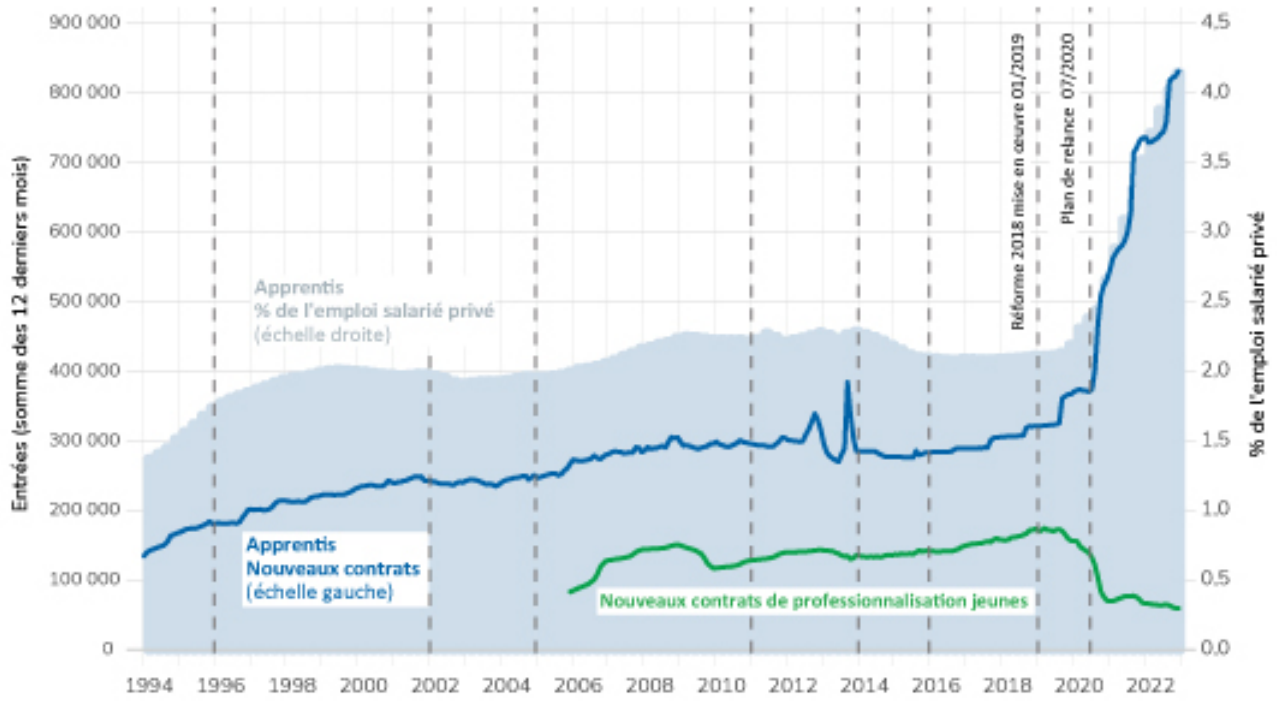
par Bruno Coquet

Les principaux indicateurs du marché du travail n'ont plus été

aussi positifs depuis fort longtemps. Mais quelques indices invitent à rester prudent quant aux ressorts de cette santé retrouvée : d'une part, en niveau comme en dynamique, le marché du travail français reste dans la queue du peloton européen[1], et il a même à nouveau perdu un peu de terrain dans l'après-crise sanitaire ; d'autre part, comme nous l'avons récemment souligné dans un billet de Blog (« La politique de l'emploi prise à revers dans l'étau budgétaire »), les emplois aidés n'ont jamais été aussi nombreux que ces dernières années, constat peu cohérent avec l'évidence selon laquelle un marché du travail qui se porte bien ne devrait pas avoir besoin d'être soutenu par des aides publiques, en particulier avec un tel coût budgétaire.

L'apprentissage est une des clés de cette rémission du marché du travail et la principale composante du soutien apporté au marché du travail par les emplois aidés. Il est également un des leviers majeurs sur lequel mise le gouvernement pour atteindre le plein emploi, grâce à un objectif placé à 1 million de nouveaux contrats par an, soit trois fois plus qu'une très bonne année d'entrées en apprentissage jusqu'à il y a à peine 5 ans (Graphique 1).

Graphique 1. **Entrées en apprentissage et proportion d'apprentis dans l'emploi salarié (1994-2022)**



Dares PoEm, Insee, calculs de l'auteur.

Lecture : les traits pointillés correspondent aux réformes du dispositif. Les entrées en apprentissage dans le secteur public qui représentaient 2,9 % du total en 2022 sont ici comptabilisées avec les entrées dans le secteur privé.

Cette politique a toutefois un coût qui demeure assez flou car les dernières données publiées interrogent : le ministère du Travail chiffrait les dépenses publiques en faveur de l'apprentissage à 11 Md€ en 2021, cependant que France Compétences les estimait à 21 Md€ pour cette même année.

Le *Policy Brief* « Apprentissage : un bilan des années folles » revient sur les raisons du succès spectaculaire de ce dispositif auprès des jeunes, des employeurs, des organismes de formation ; il fournit une évaluation comptable détaillée de son coût et interroge son efficience et sa soutenabilité pour les finances publiques.

Un dispositif assaini et relancé par une bonne réforme en 2018

L'apprentissage est un dispositif très efficace pour l'insertion professionnelle des jeunes, en particulier s'ils sont peu qualifiés, sortis prématurément du système scolaire. C'est pourquoi ces contrats ne sont soumis à aucun prélèvement social (employeur et salarié), ni fiscal (CSG, CRDS, impôt sur le revenu) et qu'en outre, certains publics, ceux rencontrant

des difficultés d'insertion dans l'emploi ou des employeurs (petites entreprises) bénéficient d'aides supplémentaires à l'embauche.

Depuis trente ans, les gouvernements ont vainement visé l'objectif devenu symbolique des 500 000 apprentis, accumulant les réformes à intervalles de plus en plus courts. Ces réformes ont eu pour principal effet d'empiler les aides, les exonérations, de multiplier les cibles visées, nourrissant une grande complexité réglementaire et des incitations confuses. Seule la *loi de cohésion sociale* de 2005 semble avoir eu un effet significatif sur le recours à l'apprentissage, portant la proportion d'apprentis de 2,0% à 2,3% de l'emploi salarié marchand (graphique 1). En contrepoint, la réforme de 2014 fut suivie d'une rechute du recours à l'apprentissage que la nouvelle réforme de 2016 a enrayée, mais sans parvenir à retrouver les niveaux atteints dix ans plus tôt. Globalement, les résultats sont au mieux demeurés mitigés, les entrées en apprentissage ne parvenant jamais à crever durablement le plafond de 300 000 nouveaux contrats par an.

L'envolée récente des entrées en apprentissage, dans le sillage de la loi *pour la liberté de choisir son avenir professionnel* qui a remis à plat le dispositif en 2018, est donc remarquable : 367 000 nouveaux contrats sont comptabilisés dès 2019 – record historique absolu, contre 321 000 en 2018. L'ascension est ensuite vertigineuse ; 532 000 nouveaux contrats en 2020, 736 000 en 2021 et 837 000 en 2022. Même si ce résultat est en partie obtenu aux dépens des *Contrats de professionnalisation jeunes*, il n'en est pas moins net, bien au-delà de la hausse annuelle de 3% des entrées attendue par le législateur.

Au total, le soutien apporté par ce dispositif à la hausse de l'emploi, en particulier de l'emploi des jeunes, a été considérable : plus d'un tiers des emplois salariés créés depuis 2017 sont des contrats d'apprentissage (et même environ 45% si l'on se restreint à la période 2019-2022).

La hausse des entrées vient principalement des apprentis préparant un diplôme de l'enseignement supérieur : cette tendance de long terme s'est encore notablement accélérée car ceux-ci représentent aujourd'hui 62% des entrées, deux fois plus qu'il y a dix ans, cinq fois plus qu'en 2003. Cette évolution suggère un ciblage contestable du dispositif sur sa partie la plus dynamique, la plus coûteuse, mais qui est aussi celle pour laquelle l'efficience de l'apprentissage sur l'insertion en emploi est moindre, car décroissante à mesure que le niveau de diplôme préparé est élevé.

L'*aide exceptionnelle* dans le cadre du plan de relance de 2020 : des effets exceptionnels

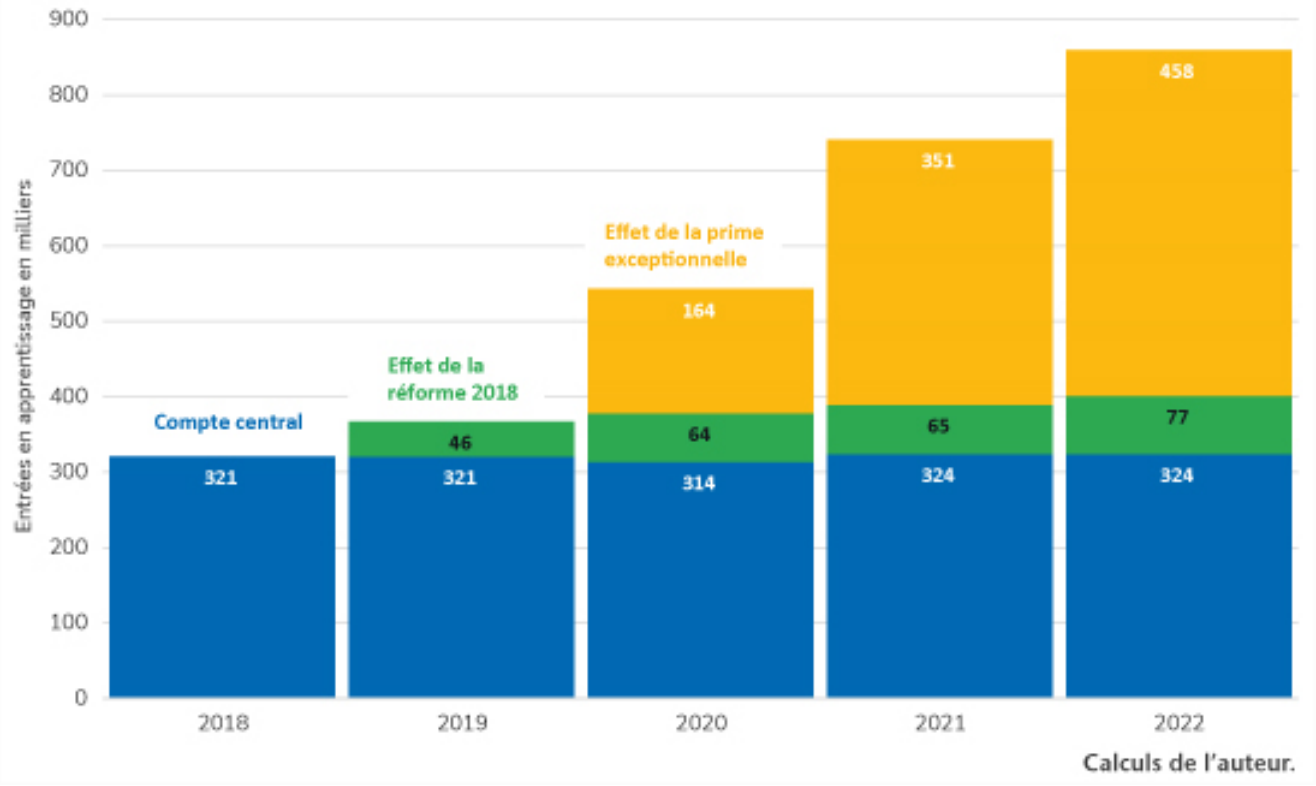
La réforme de 2018 n'est cependant pas le seul ressort de ces succès : l'*aide exceptionnelle* très généreuse et non-ciblée créée mi-2020 dans le cadre du *Plan de relance*, et reconduite sans lien avec les conséquences de la crise sanitaire qui l'avaient initialement justifiée, apparaît depuis sa création comme le principal moteur de la hausse des entrées.

Cette aide, qui s'ajoute aux exonérations sociales et fiscales pratiquement complètes dont peut bénéficier tout contrat d'apprentissage, a permis de couvrir 100% du coût du travail de la plupart des apprentis, y compris ceux préparant un diplôme de l'enseignement supérieur. Jamais auparavant une aide à l'emploi n'avait atteint un tel niveau, notamment pour un public aussi large et en particulier dans le secteur marchand où les effets d'aubaine et de substitution sont très importants en présence de ce type de subventions. En rendant ces emplois d'apprentis pratiquement gratuits la première année, l'*aide exceptionnelle* ne pouvait que séduire les employeurs.

Fin 2022 on dénombrait 540 000 apprentis[2] de plus qu'en 2018 : nous estimons que la réforme de 2018 aurait contribué à hauteur de 15% à cette hausse (+80 000) mais que l'essentiel des embauches d'apprentis (+460 000) se rattache à l'*aide*

exceptionnelle qui aurait engendré des effets emploi et des effets de substitution extrêmement importants (graphique 2). L'effet emploi postérieur à l'introduction de l'*aide exceptionnelle* en 2020 est de l'ordre de 250 000, c'est à-dire 250 000 créations d'emplois qui n'auraient pas eu lieu en l'absence de l'aide (cf. Heyer, 2023 ; Labau & Lagouge, 2023). On peut considérer ce soutien du marché du travail, comme artificiel et coûteux, qui plus est dans une période où ce n'était pas nécessaire, en particulier envers des publics diplômés qui s'insèrent très bien en emploi sans subvention spécifique. Les 210 000 autres créations d'emplois sous forme d'apprentissage auraient existé en l'absence de l'aide mais sous un autre statut (en particulier en contrat de professionnalisation, mais aussi des emplois de droit commun) mais auraient éventuellement bénéficié à d'autres profils d'actifs.

Graphique 2. **L'apprentissage et les moteurs de sa croissance (2018-2022)**



Calculs de l'auteur.

Le succès au prix fort

Cette politique se déploie à bourse déliée, sans débat sur son efficience. L'évaluation de son coût allant du simple au

double dans les comptes publics, nous reconstituons une comptabilité précise depuis 2017, qui chiffre à près de 16 Md€ en 2021 et 20 Md€ en 2022 les dépenses publiques affectées à l'apprentissage (tableau 1).

Outre la forte hausse du coût unitaire (l'aide est plus élevée qu'à l'origine, les apprentis post-bac sont plus âgés, donc leur salaire et les allégements de cotisations sociales sont plus élevés, et les formations qu'ils suivent plus coûteuses), les dépenses induites par l'*aide exceptionnelle* posent question : en effet, 5 Md€ auraient pu être économisés en 2021 et près de 8 Md€ en 2022 (40% des dépenses) en retenant un ciblage efficace de l'aide (apprentis de niveau bac ou moins, petites entreprises), sans nuire à l'insertion dans l'emploi.

À ce total, il faudrait ajouter les droits sociaux attachés gratuitement aux contrats d'apprentissage (prime d'activité, assurance chômage, retraites, etc.) dont l'échéance en partie lointaine ne doit pas occulter le coût (12 Md€ pour les seuls droits à la retraite).

Tableau. **Coût de l'apprentissage et surcoût par rapport à l'absence d'aide exceptionnelle (2021-2022)**

	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Millions d'euros	Observé	Estimé	Contrefactuel		Surcoût Apprentissage	
Aides aux ménages	**234**	**322**	**166**	**199**	**68**	**123**
Exo Impôt sur le revenu	234	322	166	199	68	123
Aides aux employeurs	**8 148**	**10 582**	**5 305**	**6 293**	**2 874**	**4 332**
Exo cotisations salariés / emplois publics	1 072	1 441	759	891	313	550
Exo. générale de cotisations	2 850	3 692	3 261	4 047	-380	-312
Aide Unique	214	505	1 285	1 355	-1 071	-850
Aide exceptionnelle	4 012	4 944	0	0	4 012	4 944
Autres financements	**1 420**	**1 369**	**1 006**	**846**	**414**	**523**
OPCO	**5 885**	**7 622**	**4 168**	**4 712**	**1 717**	**2 909**
TOTAL	**15 687**	**19 894**	**10 614**	**12 007**	**5 074**	**7 887**

Dares PoEm ; Calculs de l'auteur.
Informations dans l'encadré méthodologique en annexe.
Lecture : en 2022 l'*aide exceptionnelle* a coûté 4 944 millions d'euros. Par rapport à une situation contrefactuelle où cette aide aurait été nulle, le surcoût de la politique d'apprentissage est donc également de 4 944 millions d'euros. Ce faisant, le coût de l'*aide unique* en partie remplacée par l'*aide exceptionnelle* a été 850 plus faible que ce qui aurait été observé en l'absence de cette dernière.

La contre-réforme, et la nécessité d'en sortir

L'*aide exceptionnelle* a formellement disparu en 2023, mais

elle a en réalité été fusionnée avec une *aide unique* revisitée, dans le but d'atteindre l'objectif fixé par le Président de la République : 1 million d'entrées en apprentissage chaque année.

Cette évolution induit une si profonde mutation du dispositif qu'elle s'apparente à une contre-réforme. En effet, l'*aide unique* instituée par la loi de 2018 qui avait réformé le dispositif, visait les jeunes préparant un diplôme de niveau bac ou moins, les entreprises de moins de 250 salariés, et était étalée sur 3 ans pour favoriser les formations longues. Or les modalités de l'*aide unique* telle que reformulée par décret en 2023 vont en sens opposé : concentrée sur la première année de contrat, pour les diplômes jusqu'à bac+5, et sans limite de taille de l'entreprise qui embauche (à ce stade jusqu'en fin d'année 2023 seulement, et avec quelques conditions pour les plus grosses).

Finalement, les publics les plus aidés ne sont plus ceux pour lesquels l'apprentissage a la plus grande efficacité pour l'insertion dans l'emploi ; pour ces derniers, l'aide est même en baisse par rapport à son niveau de 2018.

L'inflation des dépenses ayant bénéficié à tous les acteurs, apprentis, employeurs, centres de formation, gouvernement, à l'exception du contribuable, il sera politiquement délicat de sortir d'une telle addiction, même si cela apparaît absolument indispensable. Sur le plan technique la solution est en revanche très simple : restaurer la réforme 2018 dans son esprit et sa lettre, notamment une aide ciblée sur les petites entreprises et les jeunes pour lesquels un passage par la voie de l'apprentissage est le plus efficace. Ce retour à la normale aurait probablement des conséquences inverses de celles engendrées par le soutien exceptionnel que les subventions à l'apprentissage ont apporté ces deux dernières années à l'emploi et à la baisse du chômage, des jeunes en particulier.

[1] La France pointe au 22e rang parmi les 27 pour le taux de chômage et le taux d'emploi des 20-64 ans.

[2] Pour plus de clarté les résultats sont ici arrondi à la dizaine de milliers. Les données précises figurent dans le *Policy Brief* de l'OFCE, n°117.

Le travail en crise : une question autant économique que sociale

par Jean-Luc Gaffard

Perte de sens du travail, absence de motivation, recherche de l'épanouissement personnel constituent des éléments de langage qui sont devenus courants dans les médias et donnent lieu à nombre de réflexions sociologiques et philosophiques. En outre, le remplacement de l'homme par la machine est de nouveau prédit en écho des bouleversements technologiques qui ont pour nom aujourd'hui intelligence artificielle. La réduction du nombre d'emplois qui en résulterait alimente le discours sur la fin du travail et le droit à la paresse remis au goût du jour.

Curieusement, l'analyse économique n'est guère appelée en soutien de la réflexion sinon pour dénoncer les méfaits du marché tout entier tourné vers l'accumulation de richesses au

bénéfice d'un petit nombre de privilégiés. Pourtant, si l'on se départit de ce discours convenu qui se limite à la dénonciation d'un coupable commode, le capitalisme ou la finance, les questions légitimes sur la place du travail dans l'économie et la société pourraient trouver des réponses moins simplistes, prenant appui sur la théorie et l'histoire économiques.

L'état des lieux

Avant toute chose, il importe de préciser quelques faits saillants qui caractérisent la situation actuelle du travail et de l'emploi et résultent de mécanismes à la fois économiques et sociaux. Ces faits témoignent de l'atteinte portée à la capacité de redéploiement d'une économie confrontée à des transformations structurelles en l'occurrence initiées par les transitions écologique et digitale.

D'un point de vue d'analyse économique, le rapport au travail change profondément dans une économie en situation de croissance et de plein emploi pour une durée significativement longue. Les gains de productivité permettent hausse des salaires, diminution séculaire du temps individuel de travail et, corrélativement, augmentation du temps de loisir. De nouvelles activités deviennent possibles qui répondent à d'autres aspirations que pécuniaires en même temps que de nouvelles exigences se font jour sur les conditions et le contenu du travail. Ce que d'aucuns appellent le capitalisme paradoxal prend place[1] : il repose sur l'augmentation conjointe du temps de travail et du temps de loisir. L'augmentation du temps global de travail est essentiellement fondée sur la croissance de la population en âge de travailler, l'immigration et la hausse des taux d'activité de fractions importantes de la population, en l'occurrence la population féminine quand s'opère la bascule du travail domestique non rémunéré vers un travail dont la rémunération vient augmenter le produit intérieur brut. L'augmentation du temps de loisir ouvre la voie à de nouvelles activités

marchandes et stimule la croissance. S'il est vrai que la baisse de la durée individuelle du travail, l'amélioration des conditions de travail, la hausse des salaires sont le fruit des luttes sociales sanctionnées par les progrès du Droit du travail et le Droit de la protection sociale, il est non moins vrai que ces avancées ont assuré la viabilité d'économies de marché intrinsèquement instables.

Cette évolution séculaire des situations et des comportements est inévitablement contrariée dans une économie qui connaît un chômage de masse durable et (ou) une montée du dualisme du marché du travail qui se manifeste par la polarisation des emplois et des salaires. Le changement du rapport au travail n'a plus le caractère volontaire que l'on pouvait lui prêter pour la simple raison que le travail en étant source de revenus est la condition du développement des activités hors emploi et que ce lien est menacé. La solution du partage du travail est doublement illusoire : réduire le temps de travail individuel et augmenter corrélativement le nombre des emplois risque de se traduire par une chute de la productivité et une diminution du revenu global ; en l'absence de compensation, une diminution des revenus individuels toucherait les salariés les plus pauvres qui devrait renoncer à des consommations correspondant pour certaines d'entre elles à des besoins premiers.

La source des problèmes

Ce constat appelle à revenir à la source des problèmes. Le chômage des travailleurs les moins qualifiés et le dualisme du marché du travail sont la conséquence de la mondialisation et de la désindustrialisation qui l'a accompagnée dans un contexte où les managers exécutifs des grandes entreprises ont quelque peu perdu de vue que les salaires étaient une composante essentielle de la demande globale.

Une trappe à inégalités primaires de revenus et basses qualifications a vu le jour et s'est approfondie. Les

travailleurs licenciés des activités industrielles en déclin se sont reportés, faute de temps et de moyens financiers, sur des emplois de service peu qualifiés et souvent précaires. Des exonérations de cotisations sociales sur les bas salaires ou l'introduction d'un impôt négatif ont favorisé la création d'emplois peu qualifiés. Des emplois publics, possiblement en surnombre, souvent à caractère administratif, ont pu constituer un palliatif. Il reste que tous ces emplois ont pour seule dimension positive d'être source de revenus. Ils ont en commun d'offrir peu de possibilités de progression aussi bien en termes de salaire que de qualification. En outre, nombre de ces emplois sont affectés de conditions de travail dégradées le plus souvent liées à leur nature qui implique une forte exposition aux risques physiques et psycho-sociaux.

Concrètement, il est difficile de parler d'un changement du rapport au travail si l'on entend par là un nouveau comportement des salariés alors qu'est en cause le fait que nombre d'emplois proposés restent peu valorisants pour ceux qui les occupent. C'est plutôt de revendication tout à fait classique qu'il faudrait parler, une revendication qui porte à la fois sur le montant des salaires, sur les conditions de travail et sur le partage entre temps dédié au travail et temps dédié aux loisirs, ce dernier incluant le temps passé en retraite, une revendication d'autant plus forte que s'installe une inflation durable.

Mais là n'est peut-être pas le point important si l'on se projette à moyen ou long terme. Un piège s'ouvre : celui d'une économie contrainte par de faibles gains de productivité et une faible croissance. Cette économie peut se trouver aux prises avec une hausse des financements de transferts par l'État qui atteignent des pourcentages significatifs du montant des salaires[2], une hausse de la dette publique et une hausse du déficit extérieur, situation dont la soutenabilité peut être questionnée. L'échec est celui de la

transition pourtant rendue nécessaire sans doute par l'évolution de la mondialisation mais aussi par la crise écologique et la révolution digitale.

Le chemin alternatif

Le chemin alternatif est celui d'un renouvellement des relations de travail en accord avec l'objectif de transition écologique et digitale.

Redonner du sens à la relation de travail passe avant toute chose par la création de nouveaux emplois qualifiés qui justifie une hausse des salaires en même temps qu'elle assure une hausse de la productivité du travail et garantit le financement de la protection sociale. Une nouvelle industrialisation (ou une réindustrialisation) est le véritable objectif. Elle repose sur le choix des entreprises de s'engager à réaliser des investissements à long terme et à renouveler la relation de travail qui s'est dégradée pour une grande partie des travailleurs confrontés à un management des ressources humaines excessivement fondé sur la performance individuelle à court terme, quand ce n'est pas sur l'externalisation des tâches confiées à des sous-traitants, voire aux autoentrepreneurs des plateformes numériques.

Les entreprises engagées durablement et efficacement dans de nouveaux investissements doivent être organisées autour de coalitions d'intérêts, ceux des actionnaires, des banquiers, des salariés, des clients et des fournisseurs, coalitions dont l'objectif est de faire partager à ces parties prenantes un même récit de l'avenir à moyen ou long terme. S'agissant du travail, les engagements portent sur le développement de contrats longs, l'intéressement des salariés aux résultats, l'apprentissage interne des nouvelles qualifications, et dans les grandes entreprises la codétermination des choix objectifs stratégiques.

De tels engagements sont la condition de la viabilité des

changements structurels associés aux transitions digitale et écologique. Aussi faut-il subordonner les aides publiques au développement de nouvelles technologies conformes à ces engagements. C'est ce qu'initie notamment la récente législation américaine, *l'Inflation Reduction Act*, qui lie les aides aux conditions de rémunération et de travail des salariés. Le propos n'est pas d'introduire un droit à l'épanouissement au travail perçu comme une contrainte imposée aux employeurs mais bien de changer le rapport au travail en réinventant les conventions qui lient les parties constituantes de l'entreprise et structurent le rapport salarial. À certains égards, il s'agit de renouer avec l'initiative de Ford de verser de « hauts » salaires, progressivement élargie avec l'indexation des salaires sur les gains de productivité du travail pendant la période dite des trente glorieuses, dont le véritable objectif est de soutenir la demande face à une offre elle-même croissante, autrement dit d'établir un fondement macroéconomique de la microéconomie.

Le fondement macroéconomique de la microéconomie

Aujourd'hui, c'est moins d'un retour en arrière qu'il s'agit que d'un retour vers le futur. Dans les années 1970 et 1980, la doctrine dominante a voulu doter la macroéconomie d'un fondement microéconomique dont les maître-mots étaient l'optimisation intertemporelle des utilités individuelles et la flexibilité du marché du travail. Cette flexibilité n'était autre que le retour à la flexibilité du taux de salaire en réaction aux déséquilibres du marché du travail avec, comme justification, que leur rigidité à la baisse était la véritable cause d'un chômage que l'on entendait implicitement qualifier de chômage volontaire. Le travail redevenait un flux et une marchandise comme une autre sans que l'on s'arrête sur sa vraie nature de fonds de services dont l'usage s'inscrit dans la durée, sans considérer le temps nécessaire de construction et d'utilisation de ce fonds, sans envisager les

irréversibilités liées à sa structuration en multiples qualifications dont l'évolution prend du temps[3].

Sous couvert d'une soi-disant avancée théorique, se cache la vieille idée dénoncée par Keynes selon laquelle, au contraire de la doctrine revenue à la mode, la rigidité des salaires relevait d'un comportement rationnel des travailleurs et des managers exécutifs et avait, entre autres, comme vertu d'enrayer la déflation. La fixation des salaires était par ailleurs et avant tout conventionnelle c'est-à-dire n'obéissait pas à la productivité marginale du travail. La flexibilité retrouvée du marché du travail n'a eu d'autre effet que de conduire à la polarisation des emplois et des salaires, autrement dit à un dualisme préjudiciable à la productivité et à la croissance.

Sortir de ce piège suppose de reconnaître à nouveau au contrat de travail sa vertu première qui est d'inscrire la relation de travail dans la durée et de permettre ainsi une adaptation des qualifications à l'évolution des métiers, un enrichissement des tâches pour répondre aux nouveaux contenus des emplois requis par les avancées techniques et scientifiques, bref de reconnaître au travail sa qualité de fonds de service. C'est cette flexibilité entendue comme la capacité de s'adapter sur une durée suffisamment longue dont l'économie a besoin. C'est de cette flexibilité qu'il faut attendre une plus grande créativité et une plus grande satisfaction au travail.

Cette évolution n'a rien de spontanée. Elle dépend de transformations nécessaires dans le management de l'entreprise, pas seulement celui des ressources humaines, dont l'objectif est de lui permettre de se projeter à long terme. La question du travail ne peut pas être dissociée de celle de la finance. Keynes expliquait que le chômage est d'abord la conséquence de dysfonctionnements de la finance quand la décision des détenteurs de capitaux conduit à des taux d'intérêt trop élevés au regard du taux de profit attendu des investissements productifs. Aujourd'hui chômage et

précarité ont beaucoup à voir avec un management tributaire des performances boursières de l'entreprise à très court terme. Aussi le rétablissement du plein emploi et le versement de salaires à la hauteur des gains de productivité dépendent-ils de la patience des banques et des actionnaires prêts à engager des volumes de capitaux importants pour des périodes suffisamment longues. La production prend du temps – elle suit l'investissement – c'est la raison pour laquelle celui-ci ne sera mis en œuvre que si la patience des détenteurs de capitaux rend possible d'embaucher à long terme.

Cette évolution dépend aussi de transformations nécessaires de l'action publique. Celle-ci ne saurait davantage être réduite à une redistribution de revenus et à des substitutions d'activités visant à pallier les conséquences sociales du dualisme. Elle devrait être tournée vers l'augmentation des taux d'activité des jeunes et des seniors, le développement de la formation professionnelle et de la recherche, autrement dit une politique de l'offre envisagée, non dans la perspective de réduire le coût du travail, mais dans celle d'en augmenter le niveau de qualification et de répondre aux besoins de main d'œuvre des entreprises engagées dans des investissements à long terme.

---

[1] L'expression et l'observation sont d'O. Passet (« Le capitalisme paradoxal : augmenter le temps de travail et le temps de loisir » *XerfiCanal* 15-03-2023).

[2] Ce point est souligné par O. Passet qui parle de socialisation de l'économie (« Les ménages de plus en plus financés par les États » *XerfiCana*l 20 mars 2023)

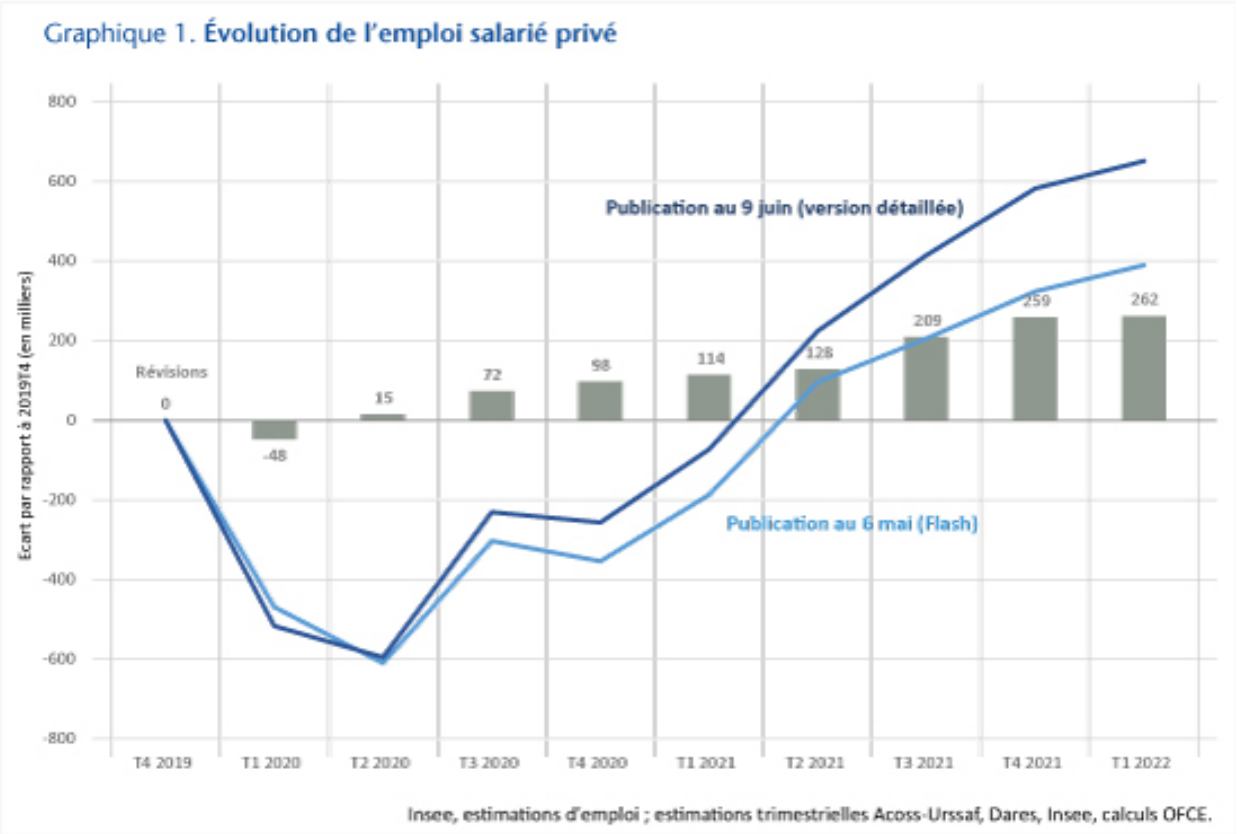
[3] Voir N. Georgescu-Roegen (*The Entropy Law and the Economic Process*, Harvard University Press), 1971; M. Amendola et J.-L. Gaffard, *Out of Equilibrium* Oxford, Clarendon Press 1998 ; J.-L. Gaffard, M. Amendola et F. Saraceno, *Le temps retrouvé*

de l'économie, Paris, Odile Jacob.

Le mystère autour de l'emploi s'épaissit

par Magali Dauvin et Eric Heyer

Le 9 juin, l'Insee publiait les chiffres détaillés de l'emploi salarié au premier trimestre 2022. En glissement sur un an, dans le privé, celui-ci a progressé de 3,6 %, soit une augmentation de 725 000 salariés de plus fin mars 2022 par rapport à la même période de l'année précédente[1]. De fortes révisions accompagnent la sortie de ces statistiques puisque la précédente édition, celle du 6 mai 2022, indiquait une augmentation de seulement 2,9 % sur la même période, soit de 577 000 salariés. En écart par rapport à la fin d'année 2019, cela correspond à une révision à hauteur de 262 000 emplois salariés de plus dans le privé fin mars 2022 (Graphique 1). Parmi les différentes raisons justifiant ces écarts de niveaux, une partie s'explique par la meilleure prise en compte du recours à l'alternance. D'après l'Insee, la révision opérée conduit à ajouter 240 000 emplois salariés créés entre fin 2019 et fin 2021. Finalement, l'emploi salarié total a augmenté de 750 000 dont 20 % s'explique par l'alternance, en particulier en apprentissage. Ce dynamisme de l'emploi, dont une partie est à mettre au profit de la réforme de l'apprentissage et de la mise en place d'une prime exceptionnelle de 8 000 € pour l'embauche d'un apprenti, avait bien été évoqué dans le Policy brief n° 103 ou plus récemment dans nos prévisions, mais il avait été sous-estimé.

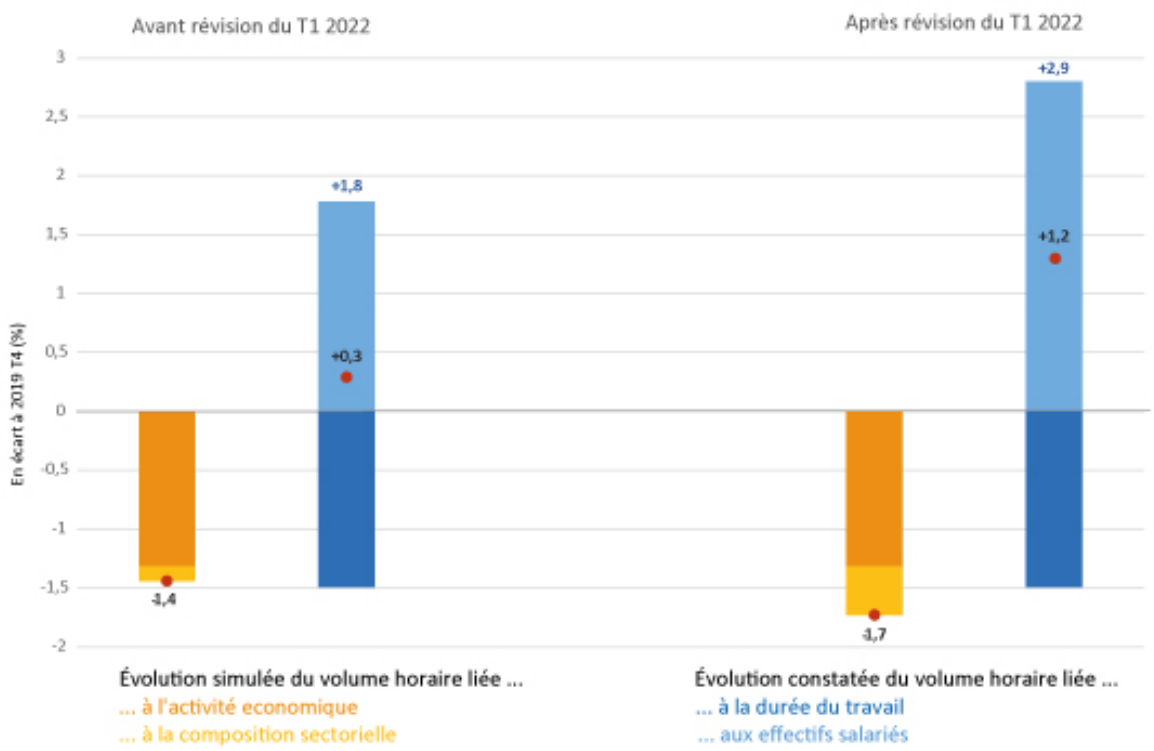


Cela pose la question du niveau de productivité dans l'économie et de la trajectoire de l'emploi dans les trimestres à venir. Au déficit persistant de la productivité observé au dernier trimestre 2021,[2] les révisions à la baisse de la valeur ajoutée dans la dernière publication des comptes trimestriels du 30 mai et à la hausse des chiffres de l'emploi salarié révisés viennent l'étioler d'autant plus. Avec les dernières données disponibles, nous l'évaluons, au premier trimestre 2022, en recul de 2,5 % par salarié (resp. 1 % par heure travaillée) par rapport à son niveau d'avant-crise.

Dans le *Policy brief* n° 103, revenant sur le marché du travail pendant le quinquennat du Président Macron, nous avions réalisé une évaluation du volume horaire travaillé auquel nous aurions pu nous attendre dans les trimestres qui ont suivi la crise de la Covid-19, compte tenu de l'évolution observée de l'activité et de la tendance de productivité dans chacun des secteurs de l'économie française, et nous l'avions comparée au volume effectivement observé jusqu'à fin 2021. Ici, nous prolongeons la méthode employée précédemment au premier

trimestre 2022 et l'illustrons par les points noirs du Graphique 2.

Graphique 2. Évolutions prévues et réalisées des heures travaillées des salariés au premier trimestre 2022 avant et après révision des données d'emploi salarié



Note : Emploi salarié corrigé des effectifs intérimaires. Champs : emploi salarié public et privé.

Lecture du graphique : avant la révision, selon nos simulations, les heures totales travaillées par les salariés français au T1 2022 auraient dû être inférieures de 1,4 % par rapport à leur niveau en fin d'année 2019. Une faible part était due à un effet de composition sectorielle des heures travaillées (barre jaune clair), l'autre partie s'expliquait par la baisse de l'activité. Selon les données d'emploi d'alors, le volume horaire avait en fait augmenté de 0,3 % par rapport à l'avant crise, du fait de la baisse de la durée du travail de près de 1,5 % (barre bleu foncé).

Insee, estimations d'emploi, comptes nationaux trimestriels ; estimations trimestrielles Acoss-Urssaf, Dares, Ducoudré et Heyer (2017), calculs OFCE.

Concentrons-nous d'abord sur la partie gauche du Graphique 2, l'estimation est cohérente avec les comptes trimestriels publiés le 31 mai 2022 mais avant la révision des données d'emploi. Notre modèle aurait prévu pour le premier trimestre 2022 un volume horaire plus bas qu'avant la crise (-1,4%, somme des deux barres jaunes). À durée du travail inchangée par rapport au dernier trimestre 2019, cela aurait concerné près de 370 000 emplois salariés. Toutefois, selon les données de l'Insee d'alors, le volume d'heures travaillées totales était supérieur à son niveau d'avant-crise, de 0,3%. Le dispositif d'activité partielle, fonctionnant toujours au début de 2022[3], permettait d'ajuster le volume horaire en grande partie par la durée du travail plutôt que sur le niveau d'emploi. L'ajustement de la durée du travail – correspondant

à 380 000 salariés – était accompagné de créations d'emplois salariés d'environ 455 000 au premier trimestre 2022. Ainsi, cet écart entre le volume horaire travaillé et celui prévu équivalait à une rétention de main-d'œuvre de près de 445 000 salariés en France (Tableau 1).[4],[5]

Tableau 1. **Emplois sauvegardés par la baisse de la durée du travail et rétention d'emploi au cours de la crise avant et après révision des données d'emploi salarié**

En milliers	Avant révision du des chiffres d'emplois	Après révision des chiffres d'emplois
	(Comptes trimestriels du 31.05.22)	*(Comptes trimestriels du 31.05.22 avec révisions de l'emploi salarié du 09.06.22)*
Emploi sauvegardé grâce à l'ajustement de la durée depuis 2019	370	400
Réforme de l'apprentissage + prime exceptionnelle	0	240
Évaluation de la rétention d'emploi	445	530

Insee, calculs OFCE.

Les dernières données d'emploi salarié indiquent désormais un volume horaire supérieur à son niveau d'avant-crise à hauteur de 1,2% contre une baisse de 1,7% dictée par le modèle. Cela représente une rétention de volume horaire de 2,9%, qui après avoir pris en compte les 240 000 apprentis supplémentaires comptabilisés dans l'emploi salarié entre fin 2019 et fin 2021, correspond à une rétention de main-d'œuvre de 530 000 emplois salariés.

Plusieurs pistes peuvent expliquer un tel niveau de rétention. Tout d'abord, les aides distribuées aux entreprises depuis la crise de la Covid-19 ont pu maintenir artificiellement certaines d'entre elles en activité (« Entreprises zombies ») alors même qu'elles auraient dû faire faillite. Ce phénomène qui s'observe notamment dans la moindre défaillance du nombre d'entreprises en 2020 et 2021 par rapport aux années précédentes peut expliquer une partie de cette baisse de productivité du travail. Ensuite, la baisse de la productivité observée peut s'expliquer par le comportement des entreprises. En particulier, l'application des mesures prophylactiques a pu nécessiter davantage d'heures travaillées relativement au niveau d'activité. Le télétravail contraint depuis deux années

peut également avoir érodé la productivité. La hausse du taux d'absentéisme engendrée par celle du taux d'incidence ou par la fermeture des écoles peut également expliquer cette rétention. Enfin, l'anticipation d'une reprise illustrée par des carnets de commandes fournis tendrait à inciter les employeurs à conserver leurs effectifs afin d'éviter les coûts liés à la recherche de nouveaux candidats une fois les problèmes d'approvisionnement réglés. Ce comportement peut se trouver exacerbé dans un contexte où le nombre d'entreprises déclarant souffrir de pénuries de main-d'œuvre a retrouvé son niveau haut de 2019 quand il ne l'a pas encore dépassé.

S'il est encore trop tôt pour évaluer précisément l'incidence de ces différentes pistes sur le comportement passé des entreprises en matière d'emploi, il nous semble en revanche très probable que dans un futur proche, les entreprises tenteront de regagner une partie des pertes observées de productivité, rendant alors la croissance à venir moins riche en emplois et la baisse du chômage plus hypothétique (Voir nos dernières prévisions dans le *Policy brief* 107 du 6 juin 2022).

---

[1] Nous rappelons que les données d'emploi dans les comptes nationaux trimestriels de l'Insee sont des moyennes trimestrielles tandis que les estimations d'emploi sont des statistiques de fin de trimestre.

[2] La productivité par salarié (resp. horaire), calculée d'après la première version des comptes trimestriels publiée le 29 avril 2022, était en recul de 0,9 point (resp. au même niveau) par rapport à son niveau d'avant-crise.

[3] 290 000 salariés étaient encore placés en activité partielle en mars 2022 (Source : Acemo-Covid, Dares).

[4] Le *Policy Brief* n°103 revient sur les raisons pouvant expliquer une telle rétention de main-d'œuvre ainsi que les limites de notre analyse.

[5] La rétention est obtenue par le calcul suivant : |-370 000 – (455 000 – 380 000) |= 445 000.

Six mesures d'urgence pour l'emploi et contre la pauvreté

par Bruno Ducoudré, Eric Heyer et Pierre Madec

En 2021, malgré le rebond de l'activité attendu et la mise en œuvre de mesures exceptionnelles pour l'emploi …

Le quatrième trimestre 2020 a été marqué par un recul de l'activité économique moins marqué qu'attendu (-1,4% par rapport au troisième trimestre 2020). En conséquence l'ajustement de l'emploi a été largement atténué par rapport aux destructions d'emplois attendues : 400 000 emplois ont été détruits entre le quatrième trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2020. Dans son dernier exercice de prévision, l'OFCE anticipe une croissance du PIB de 5% en 2021 en moyenne annuelle[1].
Une partie de ce rebond s'explique par la prise en compte des effets du plan de relance et notamment des mesures pour l'emploi (contrats aidés, insertion par l'activité, prime à l'embauche d'un jeune de moins de 25 ans,

mesures pour l'alternance, Garantie Jeune, service civique, formations). Hors activité partielle, ces mesures auraient contribué à la sauvegarde ou à la création de 75 000 emplois en 2020 et près de 70 000 emplois en 2021[2] pour un coût de 6,7 milliards d'euros. L'activité partielle a permis la préservation de 1,4 million d'emplois ETP en 2020 pour un coût budgétaire de 26,5 milliards d'euros. En 2021, 950 000 emplois ETP seraient encore préservés en moyenne sur l'année pour un coût de 13,4 milliards d'euros, dans l'hypothèse d'une baisse des taux de prise en charge à partir du troisième trimestre 2021.

… nous anticipons une hausse significative du chômage…

Malgré ce rebond et la prise en compte des mesures exceptionnelles engagées par le gouvernement, l'emploi est attendu en baisse en 2021 par plusieurs instituts de conjoncture (UNEDIC, Rexecode) ou stable (Banque France). L'OFCE prévoit une progression de l'emploi en 2021 (+95 000 emplois en moyenne annuelle), mais une progression plus rapide de la population active du fait du retour sur le marché du travail de personnes découragées ou empêchées de chercher un emploi pendant la crise sanitaire. Cela se traduirait par une hausse du chômage dont le taux

pourrait atteindre 8,7% fin 2021.

… qui induira une hausse de la pauvreté globale…

Cette hausse du chômage va faire monter la pauvreté. Dans une étude menée en 2010 pour l'ONPES, l'OFCE indiquait qu'une hausse de 100 chômeurs pendant une crise économique conduirait à une augmentation d'environ 43 pauvres au seuil de pauvreté à 60% et d'environ 22 ménages allocataires du RSA-socle 5 ans plus tard.

… notamment chez les jeunes

La crise sanitaire et économique débutée en 2020 touche plus particulièrement certains groupes, et notamment les jeunes. Le fait que les jeunes soient plus touchés par le chômage n'est pas une surprise : ils sont plus souvent en intérim et CDD et dans les crises, ces contrats ne sont souvent pas renouvelés. Ils peuvent aussi être victimes du manque d'embauches.
La part de jeunes dans le halo du chômage a aussi légèrement augmenté sur 1 an (de 4,5 à 4,7%).

Une typologie des jeunes en difficulté

La situation des 18-24 ans (on compte 5,2 millions de personnes âgées de 18 à 24 ans[3]) est particulièrement préoccupante à plusieurs titres :

1. Soit parce qu'ils éprouvent des difficultés à s'insérer dans l'emploi

à la sortie des études ;
2. Soit parce qu'ils sont exposés aux destructions d'emplois, et n'ont pas forcément de revenus de remplacement (étudiants qui travaillent pour financer leurs études, jeunes actifs qui perdent leur emploi).

Il est possible alors de distinguer 3 catégories de jeunes en difficulté :

Catégorie 1 : cohorte de jeunes qui arrivent sur le marché du travail au moment d'une crise économique (750 000 jeunes chaque année)

Des travaux récents menés à l'OFCE rappellent que les premières années de vie active sont un moment clé pour la carrière professionnelle, d'autant plus en période de récession. Démarrer sa carrière dans un contexte économique très dégradé peut induire des stigmates persistants et impacter durablement les trajectoires professionnelles des jeunes sortant du système éducatif. Bien entendu, une distinction doit être faite entre jeunes diplômés et non diplômés.
Pour la première catégorie, cela se traduit par un accès à l'emploi en CDI plus tardif et moins fréquent tandis que pour la seconde, cela implique une très nette dégradation de leur insertion sur le marché du travail.

Catégorie 2 : Jeunes actifs, ayant terminé leurs études, qui ont perdu leur emploi et sans revenu de remplacement (de 50 000[4] à 435 000[5])

Les jeunes actifs en emploi (930 000) sont particulièrement exposés au choc entraîné par la crise sanitaire : 210 000 sont en CDD ou en contrats saisonniers. Parmi ces contrats « précaires », 90 000 jeunes (30%) sont employés dans l'un des secteurs les plus touchés par la crise (hébergement, restauration, culture, transport, habillement, …). Parmi les « CDI », ce sont plus de 225 000 jeunes qui travaillent dans l'un des secteurs les plus touchés soit près de 40% des 18-24 ans en contrat à durée indéterminée. Enfin, sur le million d'actifs (en emploi ou non) âgé de 18-24 ans, près de 300 000 jeunes étaient en cours d'étude un an auparavant.

En 2020, l'ajustement de l'emploi salarié s'est concentré sur l'emploi temporaire (CDD et intérim). Les 15-24 ans sont largement surreprésentés dans l'emploi temporaire : s'ils comptaient pour 12% de l'emploi salarié en 2018 (hors fonctionnaires et assimilés), 40% des emplois temporaires étaient occupés par des salariés appartenant à cette tranche d'âge (54% dans le commerce, 45% dans l'hébergement-restauration).

En 2021, l'ajustement de l'emploi ne serait plus concentré sur les contrats courts mais aussi sur des contrats à durée indéterminée. Or, d'après les mouvements de main-d'œuvre au troisième trimestre 2020, ce sont les salariés de moins de 30 ans qui sont les plus concernés par les licenciements

économiques du fait d'une moindre ancienneté.

**Catégorie 3 : Jeunes actifs,
étudiants, en contrat court non renouvelé et sans revenu de remplacement (250 000)
;**

Selon l'enquête ENRJ, menée par la DREES en 2014, ce sont 250 000
jeunes qui cumulent études et emploi à temps partiel ou à temps plein. Or, aujourd'hui
la protection sociale couvre très mal la catégorie des 18-24 ans. Ainsi, plus
de 8 jeunes sur 10 au chômage ne perçoivent aucune allocation chômage. Le fait
que les moins de 25 ans ne puissent pas accéder aux minima sociaux fait peser
un risque lourd de très forte précarisation sur cette population du fait de la
crise économique.

**Face à cette diversité
de situation, nous proposons six mesures d'urgence**

Parmi les six mesures, trois sont non ciblées et trois sont ciblées
sur les jeunes

Trois mesures non ciblées sur les jeunes

1. **Reporter la baisse du taux de prise en
charge de l'activité partielle par l'État et l'Unedic** à la fin de la crise sanitaire
permettrait de préserver un maximum d'emplois en 2021. Au cours de l'années
2020, à l'instar d'un grand nombre de pays européens, la

France a utilisé l'activité partielle comme principal instrument de sauvegarde de l'emploi face à la pandémie de la Covid-19. En préservant le capital humain dans les entreprises ainsi que le revenu des salariés et en socialisant son coût, ce dispositif était parfaitement adapté à la situation rencontrée l'année dernière et favorisera une reprise de l'activité une fois les mesures prophylactiques levées. Or il est prévu une baisse des taux de prise en charge de l'activité partielle à compter du 1er juillet 2021 (dès le 1er mai pour les secteurs non protégés). Nous estimons à 13,5 milliards d'euros le montant nécessaire à la prise en charge de l'indemnisation de l'activité partielle par l'État et l'Unedic en 2021 si le dispositif est maintenu dans ses contours actuels et à prévision d'emploi inchangée. Mais baisser le taux de prise en charge alors que les mesures prophylactiques ne sont pas toutes levées pourrait se traduire par des destructions d'emplois en 2021. Certes, si ce dispositif est parfaitement adapté à une période courte en temps de crise, son maintien pendant une période longue et dans tous les secteurs y compris dans ceux qui connaissent une nette amélioration de leur conjoncture pourrait engendrer des effets plus négatifs (effet d'aubaine, mauvaise réallocation de la main-d'œuvre…). En outre, si le dispositif d'aide à la formation du Fonds

national de l'emploi – FNE-Formation – a été renforcé afin d'accompagner les entreprises en activité partielle, le maintien pendant une période longue de l'activité partielle peut entraîner une déqualification d'une partie de la main-d'œuvre ou ralentir le parcours des salariés désireux de se reconvertir.
Si le maintien dans l'emploi est assuré par l'activité partielle, ce statut peut enrayer l'accès à une formation qualifiante ou la mise en place de mesures d'accompagnement par rapport au statut de demandeur d'emploi. Autoriser l'accès des salariés en activité partielle à l'accompagnement proposé par Pole Emploi pour les demandeurs d'emploi de catégorie D ou E permettrait de répondre en partie à cette potentielle demande d'accompagnement.

2. **Mettre en place un moratoire sur la réforme de l'Assurance chômage** tant que la situation sur le marché du travail n'est pas revenue à son niveau qui prévalait avant la crise (taux de chômage à 7% ou difficultés de recrutement à leur niveau de 2019).
3. **Prévoir une enveloppe de contrats aidés additionnels pour les personnes de plus de 25 ans ayant perdu leur emploi en 2020.** L'idée que, durant cette crise économique, l'État puisse devenir « Employeur en dernier ressort » permettrait d'éviter toute augmentation du chômage qui laisserait des traces durables dans l'économie. Sur la base de notre dernière prévision, cela correspond à la création de 500 000 emplois aidés fin 2021

à déployer dans le secteur du CARE notamment (soutien scolaire, portage de repas
à domicile pour les personnes âgées, logistique de la gestion de l'épidémie,
…). Ces 500 000 contrats aidés à temps plein pris en charge à 50% par l'État
(soit un coût annuel par contrat de 9 328 euros) représenteraient un coût
annuel de 4,7 milliards d'euros.

Le coût total de ces 3 mesures s'élèverait à près de 18,5 milliards
d'euros annuel (0,8% du PIB).

Trois mesures ciblées pour les jeunes

1. **Pour les jeunes
appartenant à la catégorie 1, nous proposons de renforcer le plan « 1
jeune 1 solution »**. Le plan actuel offre 1,3 million de « solutions » ciblées
sur les jeunes de moins de 26 ans, pour un afflux cumulé de 1,5 million de
jeunes sur 2020-2021. Pour faire face à cet afflux arrivant sur le marché du
travail ou tombant dans l'inactivité en 2021, nous proposons une augmentation
de 200 000 du volume de contrats aidés PEC ciblés sur les moins de 26 ans, pour
un coût de 2,5 milliards d'euros annuels. Un premier pas a déjà été fait en
augmentant les entrées prévues dans le dispositif de la Garantie Jeunes en 2021
et en repoussant la fin des aides à l'embauche de jeunes de moins de 26 ans,
mais cela ne garantit pas une solution aux 1,5 million de jeunes arrivant sur
le marché du travail en 2020 et 2021. Ce plan pourra

ainsi faire davantage de
place aux emplois aidés pour « les jeunes décrocheurs » : en
France, environ 140 000 jeunes sortent chaque année du système scolaire
sans formation ni qualification et viennent alourdir le nombre de
« décrocheurs sans emploi ne suivant ni études ni formation ». Cette
catégorie, désignée par l'acronyme NEET, représente près de 2 millions de
jeunes dont la moitié serait sans aucun diplôme: si l'on veut réellement le
combattre, il est urgent de mettre en place une stratégie dans laquelle les
emplois aidés ont un rôle important à court terme : ce dispositif des
emplois aidés doit être ciblé sur les personnes les plus en difficulté (NEET),
ce qui permettra de réduire les effets d'aubaine, de diminuer les effets
d'enfermement dans ce type de contrat et d'augmenter les gains d'employabilité.
Par ailleurs, ces contrats doivent être d'une durée longue (au moins
2 ans), dans le secteur non marchand, être associés à un volet de
formation important, ciblés sur un métier d'avenir et peu éloignés des emplois
auxquels le bénéficiaire est susceptible de postuler ultérieurement. En effet, une étude de
terrain menée en 2017 a mis en avant l'intérêt des chefs d'entreprises du secteur privé
pour des jeunes ayant effectué une formation certifiante dans un contrat aidé
dans le secteur non marchand.

2. **Pour les jeunes**

appartenant à la catégorie 2, nous proposons de leur verser une aide temporaire allant jusqu'à 560 euros par mois (435 000 jeunes au maximum). Cette aide interviendrait en complément des revenus que certains pourraient toucher via les plans d'accompagnement vers l'emploi. Elle nous paraît nécessaire au minimum tant que la situation sur le marché du travail n'est pas revenue à son niveau qui prévalait avant la crise. Le coût maximum de cette mesure s'élèverait ainsi à 240 millions d'euros par mois au maximum.

3. **Pour les jeunes appartenant à la catégorie 3, nous proposons de leur verser une aide temporaire allant jusqu'à 560 euros par mois (250 000 jeunes)**. Cette aide interviendrait en complément des prestations d'allocation chômage dont ils pourraient bénéficier. Le coût estimé approche 140 millions d'euros par versement au maximum. Ce versement devrait intervenir mensuellement tant que la situation sur le marché du travail n'est pas revenue à son niveau qui prévalait avant la crise.

Le coût total de ces 3 mesures s'élèverait au maximum à 7 milliards d'euros annuel (0,3% du PIB).

---

[1] Cf *OFCE Policy Brief n*°89 : « Perspectives économiques 2021-2022 : résumé des prévisions du 14 avril 2021 », Eric Heyer, Xavier Timbeau, Christophe Blot, Céline Antonin, Magali Dauvin, Bruno

Ducoudré, Amel Falah, Sabine Le Bayon, Catherine Mathieu Christine Rifflart,
Raul Sampognaro, Mathieu Plane, Pierre Madec, Hervé Péléraux, 14 avril 2021.

[2] Hors effet de l'extension de la prime à l'embauche d'un jeune au-delà du 31 janvier 2021.

[3] Parmi eux, 1,6 million vivent dans un ménage qui n'est pas celui leurs parents. Parmi eux, 350 000 sont étudiants, 140 000 sont chômeurs, dont 84 000 ne perçoivent pas d'allocation chômage, 160 000 sont inactifs, et 930 000 sont en emploi au sens du BIT.

[4] Le nombre de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie A, B ou C et âgés de moins de 25 ans a augmenté de 50 000 entre le quatrième trimestre 2019 et le quatrième trimestre 2020.

[5] Les 435 000 se décomposent en : 210 000 en CDD ou en contrat saisonniers (8% de moins d'1 mois, 15% entre 1 et 3 mois, 25% entre 3 et 6 mois et 30% entre 6 mois et 1 ans) ; 225 000 jeunes en CDI qui travaillent dans l'un des secteurs les plus touchés soit près de 40% des 18-24 ans en contrat à durée indéterminé.

Crise sanitaire, chômage, inégalités territoriales

par Bruno Coquet

Au printemps 2020, l'activité économique et le marché du travail se sont figés dans l'ensemble du pays. Dans ce premier temps de la crise, les nuances entre secteurs, et surtout entre territoires ont été reléguées au second plan. Puis, tout au long de l'année 2020, le déconfinement, les restrictions ciblées, les couvre-feux, le deuxième confinement, les activités partiellement ou totalement mises à l'arrêt selon qu'elles étaient considérées plus ou moins « essentielles », le tout parfois combiné à la saisonnalité de l'offre ou de la demande, ont introduit de la complexité et une grande hétérogénéité des effets de la crise sanitaire.

La situation de différents publics, en particulier les jeunes, et l'arrêt de l'activité et des embauches dans des secteurs les plus impactés focalisent l'attention et les craintes. Les déclinaisons territoriales de la crise suscitent nettement moins d'intérêt[1].
Pourtant de fortes inégalités territoriales commencent à prendre forme sur le marché du travail : d'un côté la mesure biaisée du chômage BIT tend à niveler les différences entre régions, et celles-ci apparaissent ni plus ni

moins différenciées que dans un cycle conjoncturel ordinaire ; d'un autre côté, les déclarations d'embauches à l'Acoss et les inscriptions à Pôle Emploi dessinent un tableau beaucoup plus hétérogène entre régions et entre départements. La situation la plus préoccupante est celle de l'Île-de-France qui représentait 23% de l'emploi salarié et 17% des chômeurs en 2019, mais concentre 30% de la baisse de l'emploi et 40% de la chute des embauches, et 32% à la hausse des DEFM en France en 2020.

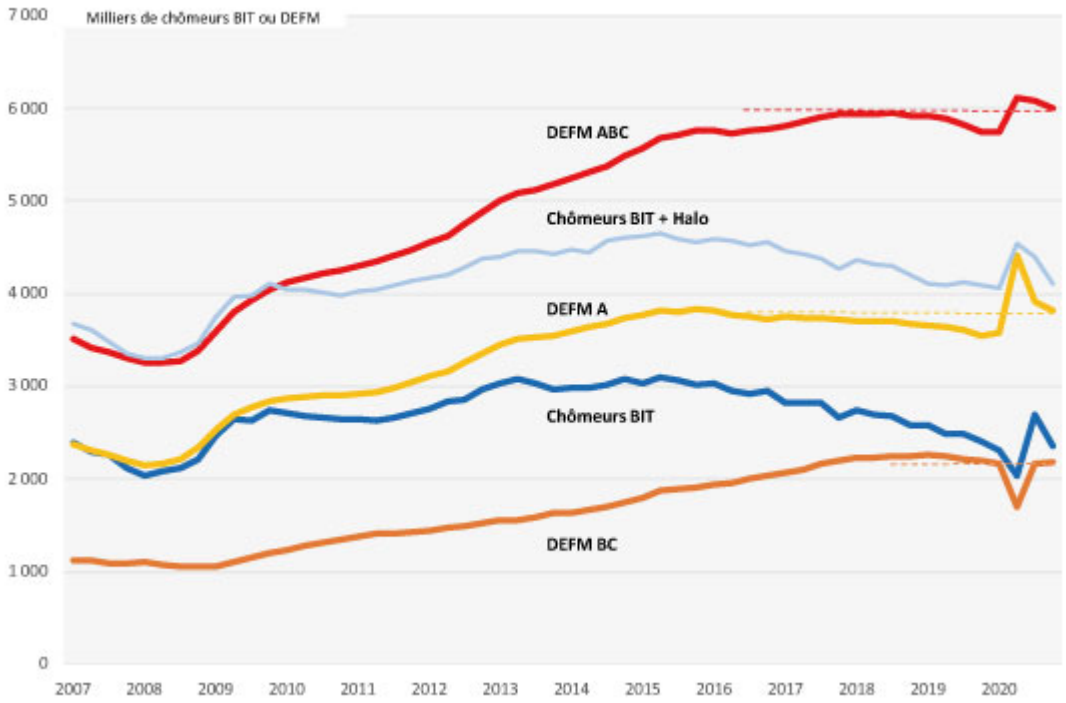
Les données disponibles ne permettent pas encore d'expliquer précisément ces différences. Notamment il n'y a pas de régularité directement évidente, ni avec la situation sanitaire ou ni avec la spécialisation des territoires. L'approche simplement descriptive retenue ici permet cependant déjà d'identifier des problèmes, et fournit des éléments pertinents pour prioriser et orienter les interventions publiques en adéquation avec la situation spécifique du marché du travail au niveau territorial.

Taux de chômage : biaisé et peu différencié

Le taux de chômage au sens du BIT est connu jusqu'au quatrième trimestre 2020, où il atteignait 8,0%, légèrement inférieur à son niveau de fin 2019 (8,1%). Mais l'Insee explique parfaitement les perturbations techniques et comportementales de tous ordres que subit cet indicateur[2], qui font apparaître son évolution en contrepoint de la chute d'activité observée.

Les séries complémentaires au sens du BIT (halo, sous-emploi) donnent une vision plus précise de la complexité contemporaine des situations d'emplois. Mais, même en incluant ces populations (hors activité partielle) les différents concepts issus de l'enquête emploi fin 2020 à sont un niveau équivalent à celui de la fin 2019, avant la crise (graphique 1), cependant que l'emploi est en baisse et les DEFM en hausse donnent une image plus contrastée de la réalité.

Graphique 1. Chômage BIT, Halo du chômage, et chômeurs inscrits à Pôle Emploi



Sources : Données Insee, Dares.

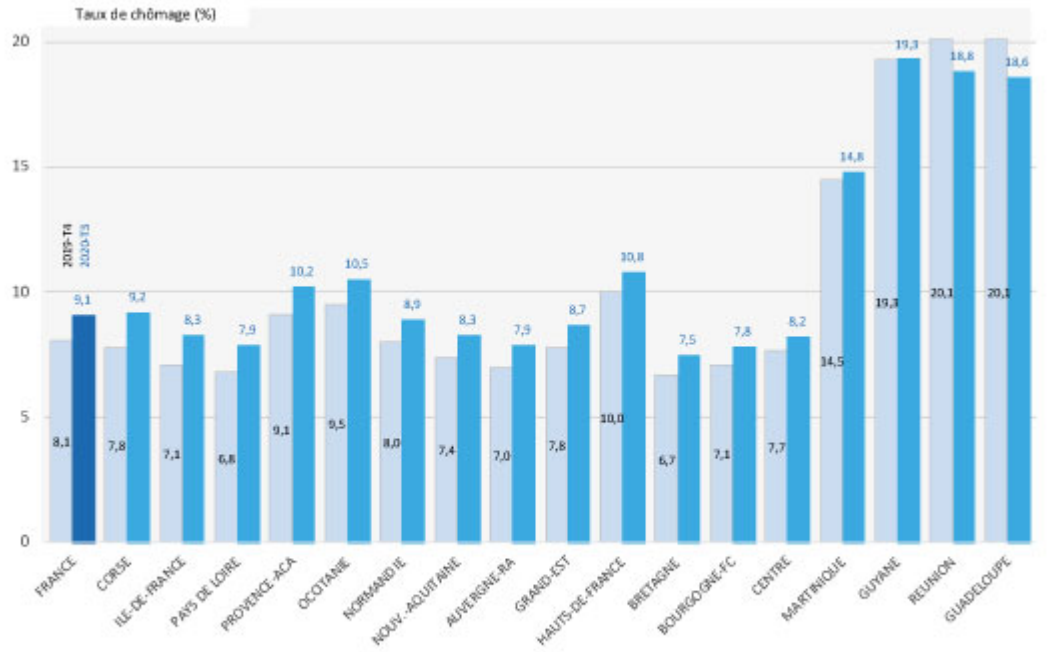
Au niveau régional les taux de chômage ne sont pour le moment connus que jusqu'au troisième trimestre 2020, période durant laquelle une partie des difficultés de mesure étaient moindres en raison de l'important relâchement des restrictions pesant sur l'activité. En outre les séries complémentaires que publie l'Insee (halo, sous-emploi) ne sont

pas encore
disponibles au niveau régional.

Si l'on met de côté les départements d'outre-mer qui
connaissent une baisse très significative de leur taux de chômage, les régions
métropolitaines enregistrent une hausse plutôt modérée de celui-ci : en
effet, au-delà de la chute observée au niveau national en T2 et du rebond en
T3, les évolutions régionales ne sont pas inhabituelles, et même relativement
homogènes entre régions compte tenu de l'aspect difficilement lisible, de la
situation sanitaire et de ses conséquences. Autour de la moyenne nationale de
+0,9 point (révisée à +1,0 pt en février 2021), l'augmentation dépasse 1 point
en Corse (+1,4 pt), Île-de-France (+1,3 pt), Pays de Loire et Provence Alpes Côte -d'Azur
(+1,1 pt) ; à l'opposé, la hausse est inférieure à 0,8 point dans les
régions Centre Val de Loire (+0,5 pt) et Bourgogne Franche-Comté (+0,7 pt).

Les informations disponibles sont cependant encore
insuffisantes pour déterminer si les écarts observés entre régions proviennent
de biais plus ou moins importants de l'indicateur ou d'une réalité
effectivement différente.

Graphique 2. Taux de chômage par région en fin 2019 et au 3e trimestre 2020



Note : le taux de chômage France publié avec les données régionales du 3e trimestre est de 9,0 %. Le graphique présente le taux national du 3e trimestre révisé par l'Insee (9,1 %) avec la publication du 4e trimestre 2020. Les données trimestrielles régionales présentées ici n'ont pas été révisées à ce stade.

Sources : Données Insee, calculs de l'auteur.

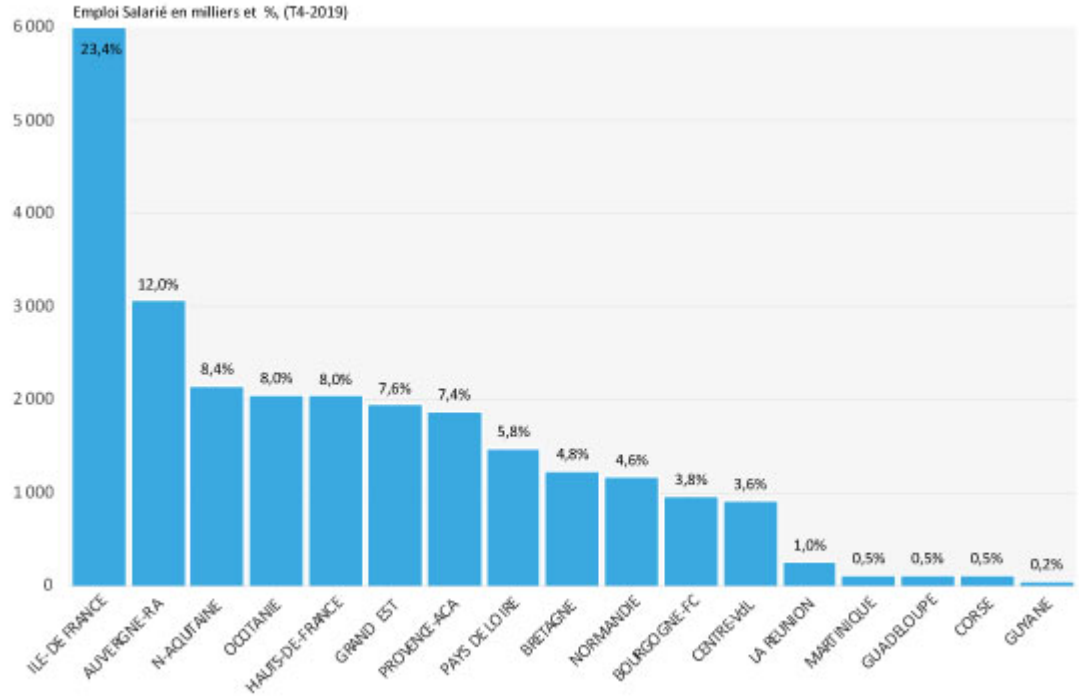
Emploi : recul modéré, concentré sur quelques régions

Si on se réfère aux destructions d'emplois qui devraient suivre une contraction de l'activité telle que celle observée en 2020, la situation de l'emploi apparaît presque figée par les mesures de soutien, puisque la chute de l'emploi salarié marchand n'a été que de -360 000 emplois à la fin 2020 par rapport à la fin 2019. En miroir, le recours à l'activité partielle dans les régions est conforme à ce que peut laisser attendre le poids de chaque région dans l'emploi salarié total (graphique 3).

Les données régionales ne sont disponibles que pour les trois premiers trimestres 2020. Trois régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Grand-Est), qui représentaient 43% de l'emploi total fin 2019 expliquent à elles seules la moitié de la baisse

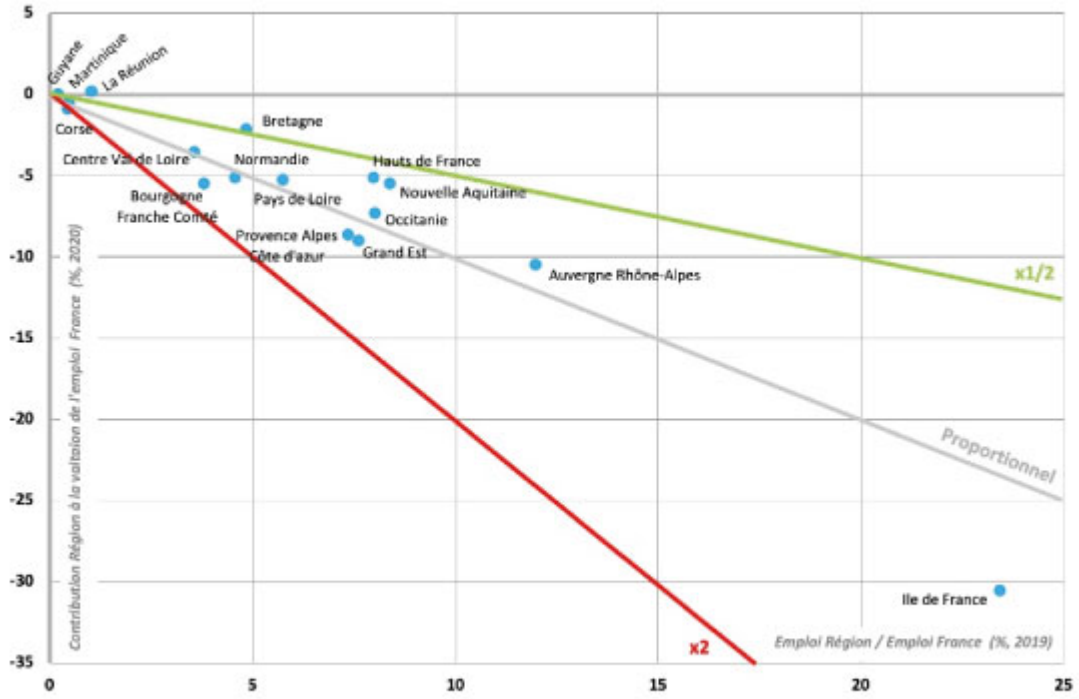
de l’emploi jusqu’en octobre 2020 ; si on leur ajoute la région Provence
Alpes-Côte-d’Azur, ces 4 régions qui pèsent la moitié de l’emploi expliquent
60% de sa baisse. Même si elles ont un poids plus modeste, les régions Bourgogne-Franche-Comté
et Corse ont à leur échelle une forte contribution à la baisse de l’emploi (respectivement-5,5%
et -0,9%), soit environ 1,5 fois leur poids dans l’emploi salarié du pays (3,8%
et 0,5%). À
l’opposé les régions de la Bretagne et des Hauts de France pèsent à elles deux
12,8% de l’emploi salarié mais seulement 7,3% de la baisse observée en 2020 (graphiques
3 et 4).

Graphique 3. Part des régions dans l’emploi salarié total en 2019



Sources : Données Insee, calculs de l’auteur.

Graphique 4. Part des régions dans l'emploi et contribution à l'évolution de l'emploi en 2020



Lecture : fin 2019, 23 % des emplois étaient localisés en région Île-de-France (abscisses) et cette région représentait 30 % des pertes d'emploi salariés (ordonnées) enregistrées dans l'ensemble de la France au cours des 3 premiers trimestres 2020.
Sources : Données Insee, calculs de l'auteur.

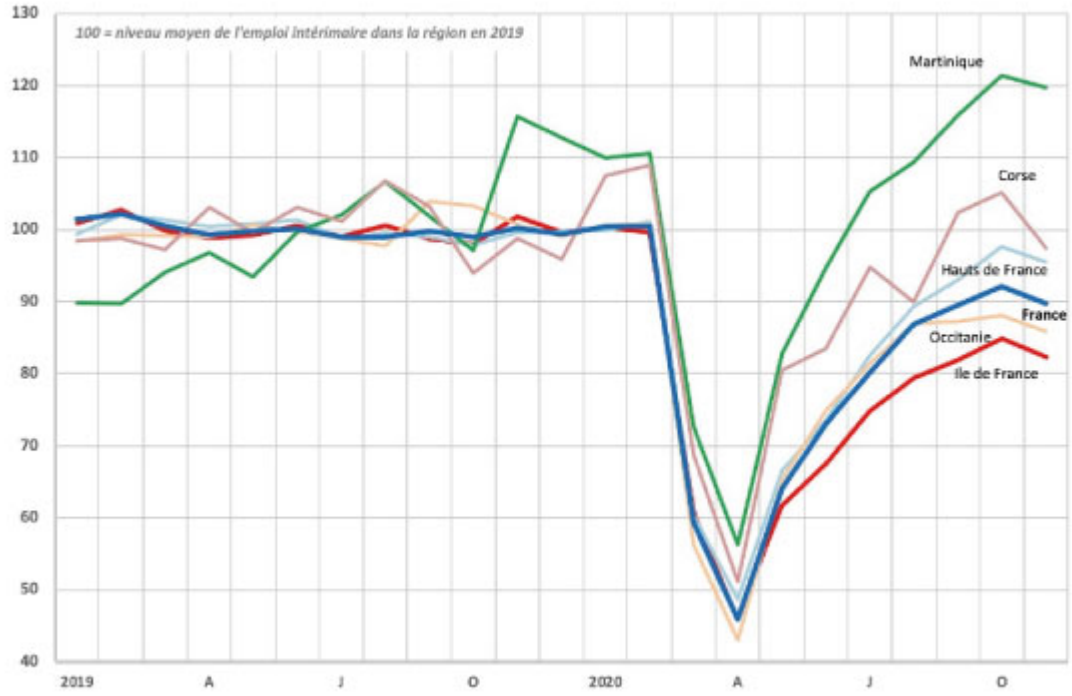
Les dynamiques d'emploi sont donc très hétérogènes au niveau régional, malgré l'inertie relative du marché du travail national. Il est cependant difficile, en première approche, de faire un lien direct entre l'incidence de l'épidémie et ces résultats dans chaque territoire, comme le montrent par exemple la Bretagne peu touchée et les Hauts-de-France très touchés par les contaminations. Il est possible que cette différenciation entre régions puisse résulter de la combinaison de mesures sanitaires homogènes au niveau national et de spécialisations sectorielles de chaque territoire.

La dynamique de l'emploi intérimaire est assez analogue à celle de l'emploi total : après l'effondrement généralisé d'avril 2020, la reprise coïncide avec une dispersion régionale significative. Proportionnellement, l'Île-de-France est ici encore la région

la plus affectée : à fin novembre 2020, l'emploi intérimaire est 18% inférieur à son niveau moyen de 2019. À l'opposé en Martinique les emplois en intérim sont 20% plus nombreux que l'année précédente. L'emploi intérimaire a retrouvé une bonne dynamique en Corse, contrastant avec l'évolution de l'emploi salarié en général (graphique 5).

La mise sous cloche de l'économie a évidemment une incidence très différenciée sur les stocks (emploi, chômage) et les flux (embauches, fins de contrats et licenciements) : si le stock d'emplois présente une chute modérée relativement à la baisse d'activité, les flux d'embauches atteignent quant à eux un étiage du fait de la mise à l'arrêt de certains secteurs fortement utilisateurs de contrats courts, des effets de l'activité partielle, et par l'affaiblissement des flux de sorties (démissions, licenciements, etc.) et donc d'entrées en contrats longs. Les emplois courts, directement soumis aux fluctuations d'offre et de demande sans que les mesures anti-crise ne les protègent sont en effet beaucoup plus volatils que l'emploi salarié total.

Graphique 5. Emploi intérimaire par région en 2019 et 2020

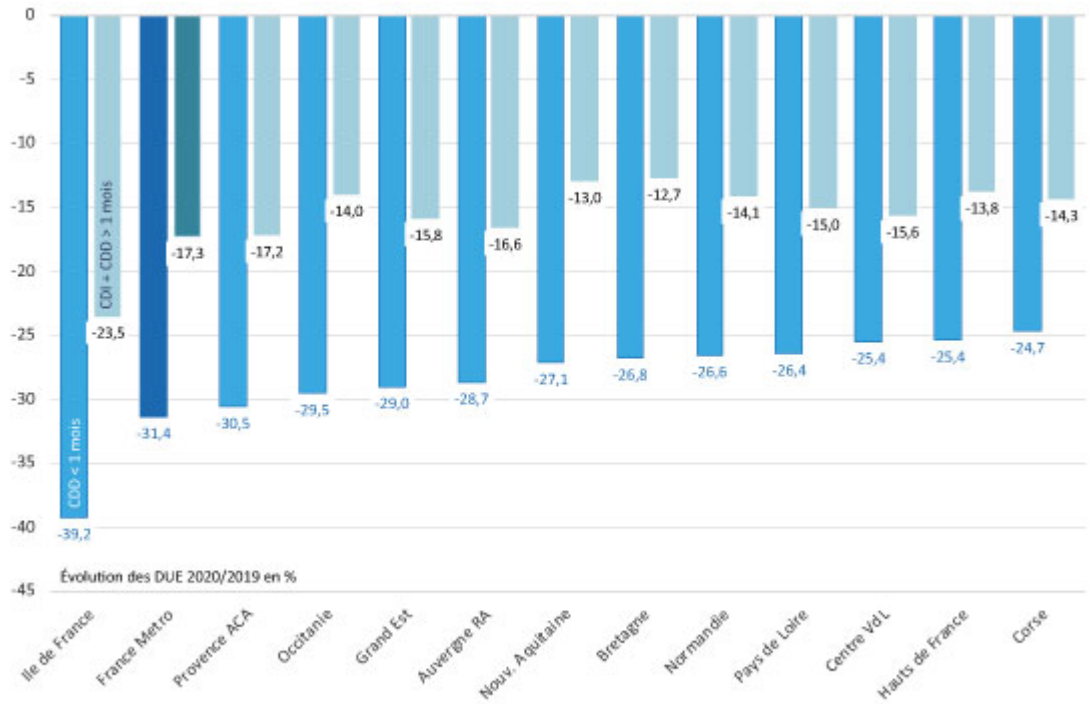


Sources : Données Dares, calculs de l'auteur.

Au regard des flux d'embauches, les régions les plus affectées sont celles dont l'emploi chute le plus fortement. L'Île-de-France connaît l'évolution la plus défavorable, et c'est même la seule région qui enregistre une baisse des flux d'embauches au-delà de la moyenne nationale, tant pour les CDD de moins de 1 mois (-39,2%) que pour les contrats plus longs (-23,5%) (graphique 6). La spécialisation productive des régions explique certainement une partie de ces différences : par exemple, en Île-de-France 63% des emplois sont dans les secteurs du « tertiaire marchand » (49% pour l'ensemble du pays), qui comprend des activités très impactées par la crise (restaurants, tourisme, activités culturelles, événementiel… où la baisse des embauches dépasse parfois 30% au niveau national, voire 40% pour les contrats de moins de 1 mois) ; en

revanche, la
région Auvergne-Rhône-Alpes où le tertiaire marchand est également important
(49% de l'emploi) subit aussi très fortement la crise alors que sa
spécialisation plutôt industrielle (16% de l'emploi salarié pour 12,4% au
niveau national) aurait pu mieux la prémunir si on la compare par exemple aux
Hauts de France. Toujours au titre d'effets de composition on peut également
supputer que les départements d'outre-mer ont bénéficié de la forte proportion
d'emploi non-marchand dans leurs économies, comprise entre 40 et 45% et dépasse
même 51% pour la Guyane, contre une moyenne nationale de 32%.

Graphique 6. Évolution des Déclarations Uniques d'Embauches (DUE) par région en 2020



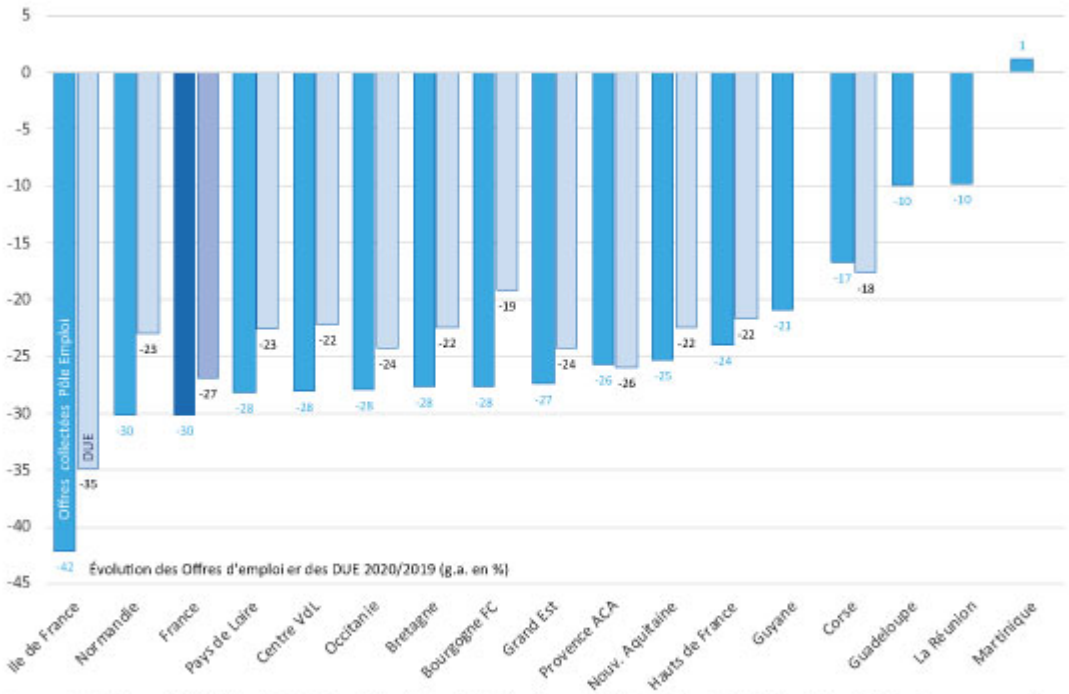
Lecture : Sur l'ensemble de l'année 2020 les déclarations d'embauches sur des contrats de moins de 1 mois ont diminué de 30,5 %, et les embauches en CDD de plus de 1 mois et en CDI ont diminué de 17,2 % en région Provence-Alpes Côte d'Azur par rapport à 2019.
Sources : Données Acoss, calculs de l'auteur.

On pourrait multiplier les exemples contradictoires,
qui montrent surtout qu'il est prématuré sur la base de ces seules données
d'expliquer les différences territoriales d'évolution des flux

de main-d'œuvre
et d'emploi durant la crise. Pour ce faire, une analyse économétrique plus
poussée doit être conduite.

La chute des offres d'emploi collectées par Pôle
Emploi est plus marquée que celle des DUE mais elle confirme une hétérogénéité
régionale dont l'ampleur et la distribution sont pratiquement similaires
(graphique 7).

Graphique 7. Évolution des offres d'emploi et des DUE par région en 2020



Lecture : Sur l'ensemble de l'année 2020 les offres d'emploi collectées par Pôle Emploi ont baissé de 42 % en Île-de-France, cependant que l'ensemble des DUE comptabilisées par l'Acoss diminuait de 35 %.

Sources : Données Acoss, Pôle Emploi, calculs de l'auteur.

Inscriptions à Pôle Emploi : forte hétérogénéité territoriale

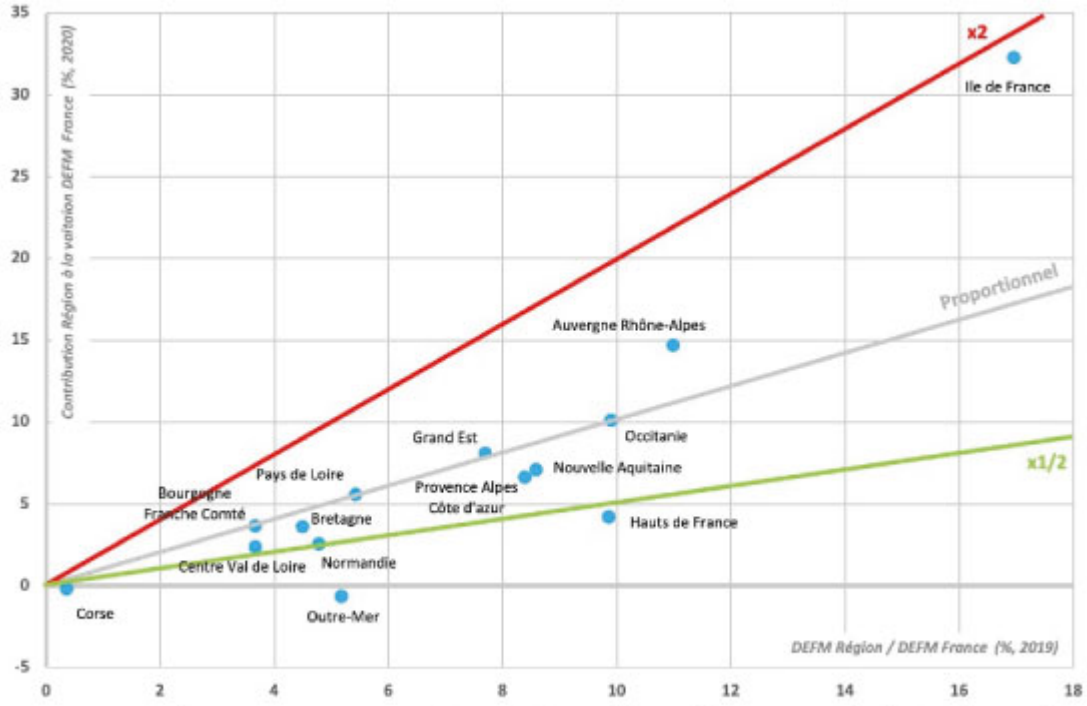
La ventilation régionale des inscriptions à Pôle
Emploi est connue jusqu'au quatrième trimestre 2020, donc plus récente que les
données d'emploi et de chômage observées ci-dessus.

Ces inscriptions auprès de Pôle Emploi donnent une
image encore bien plus contrastée que les précédents de

l’impact territorial de la crise. L’Île-de-France connaît la plus forte progression des DEFMabc (+84 000, soit +8,6% en 1 an), devant Rhône-Alpes-Auvergne (+38 000, +6,1%) (graphique 8). La contribution de ces deux régions à la hausse totale des DEFMabc (respectivement + 32,3% et +14,7%) est près de deux fois plus forte que leur poids dans le total des DEFMabc fin 2019. Enfin, quatre régions (Île-de-France, Auvergne-Rhône-Alpes, Occitanie, Grand-Est) qui représentaient 43% du total des DEFMabc à la fin 2019 expliquent deux tiers de la hausse des inscriptions à Pôle Emploi.

Toutes les autres régions ont une contribution à la croissance des DEFMabc moins que proportionnelle à leur poids dans cet indicateur fin 2019. La Corse et les départements ultramarins enregistrent une diminution des DEFMabc, cohérente avec l’évolution du taux de chômage outre-mer, bien que cette évolution soit plutôt surprenante pour la Corse. L’évolution des DEFMabc dans les Hauts-de-France, région où le chômage est historiquement à un niveau élevé et qui a durement subi la crise sanitaire, est particulièrement modérée, et même la plus faible après la Corse et l’outre-mer.

Graphique 8. Part des régions dans les DEFM et contribution à l'évolution 2020



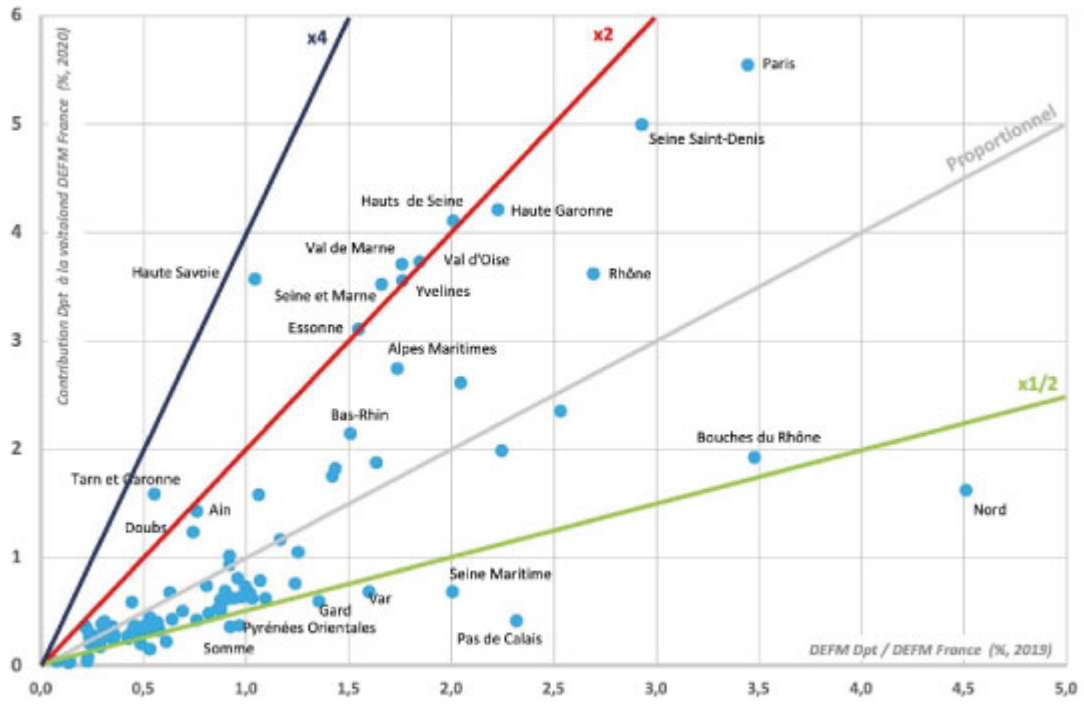
Lecture : Les Hauts de France qui concentraient 9,9 % des DEFMabc fin 2019 (abscisses), pèsent pour 4,2 % dans la hausse des DEFMabc en France sur l'ensemble de l'année 2020 (ordonnées).

Sources : Données Insee, Dares, calculs de l'auteur.

Au niveau départemental l'hétérogénéité des territoires en est encore plus marquée. On note que Paris concentrait en 2019 3,5% des DEFMabc mais contribue à 5,5% de leur hausse en 2020, alors que le département des Bouches du Rhône, dont le poids dans les DEFMabc était identique à celui de Paris, contribue pour seulement 1,9% à la hausse de 2020. Le contraste est encore plus fort avec le département du Nord qui comptait 4,5% des DEFMabc en 2019 mais ne contribue que pour 1,6% à la hausse de ces catégories de demandeurs d'emploi en 2020 (graphique 9). Les départements d'Île-de-France ont tous une contribution deux fois plus élevée à la hausse des DEFMabc en 2020 que ne l'était leur poids dans cet indicateur l'année précédente. D'une dimension moindre, le Tarn-et-Garonne a une contribution plus de 3 fois plus élevée (1,7%) à la hausse de 2020 que son

poids dans les DEFMabc en 2019 (0,5%). Enfin on note que les départements
limitrophes de la Suisse (Haute-Savoie, Ain, Doubs) ont une contribution très
forte à la hausse des DEFMabc consécutive à la crise sanitaire.

Graphique 9. Part des départements dans les DEFM et contribution à l'évolution 2020



Lecture : La Seine Maritime qui concentrait 2,0 % des DEFMabc fin 2019 (abscisses), pèse pour 0,7 % dans la hausse des DEFMabc de moins de 25 ans en France sur l'ensemble de l'année 2020 (ordonnées).

Sources : Données Insee, Dares, calculs de l'auteur.

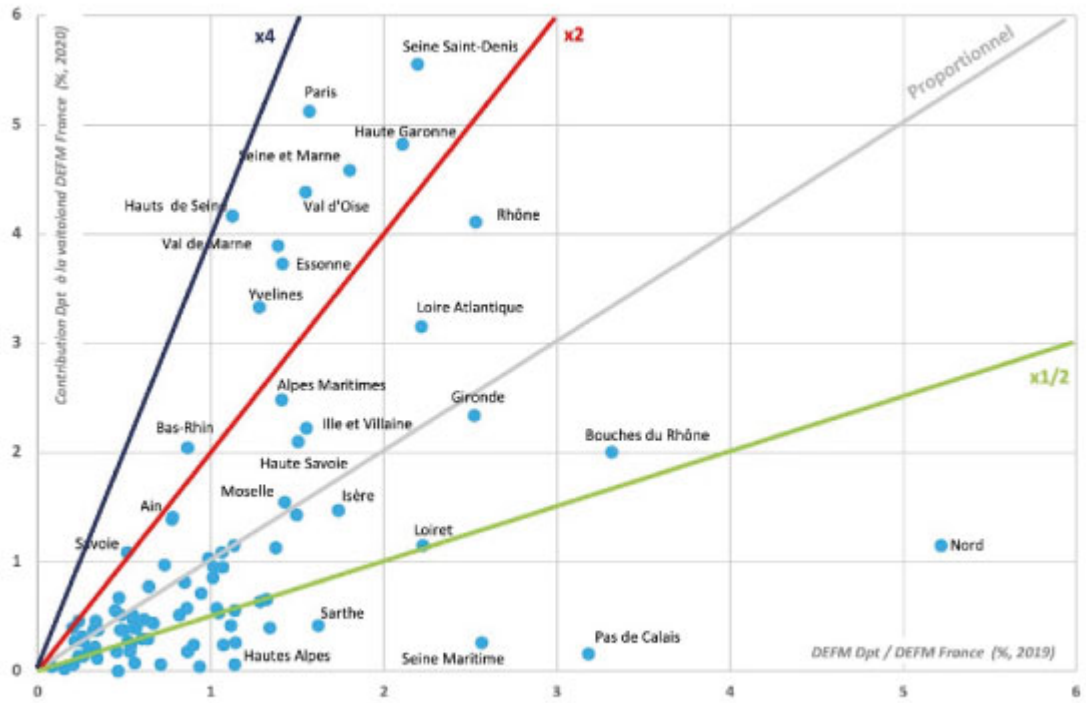
Si l'on détaille les évolutions du chômage des jeunes au niveau départemental, on observe également une très forte hétérogénéité, et si la situation est très problématique dans certaines régions du pays, elle s'est aussi très peu dégradée dans d'autres, y compris dans des territoires habituellement fragiles (Pas-de-Calais, Nord) sans que le lien avec la situation sanitaire soit clair (graphique 10).

De manière générale les départements pour lesquels la contribution à la hausse des DEFMabc était la plus forte sont tout de même

aussi ceux qui contribuent le plus à la hausse des DEFMabc des moins de 25 ans
en 2020. Quelques départements apparaissent cependant ici avec une situation
plus dégradée : Haute-Garonne, Loire-Atlantique, Gironde, et à un degré
moindre Alpes-Maritimes et Bas-Rhin qui ont en commun d'avoir une très grosse
agglomération pour préfecture. Le Nord, et dans une moindre mesure les Bouches-du-Rhône
sont dans la situation opposée, ainsi que des territoires traditionnellement
industriels comme la Seine-Maritime ou le Pas-de-Calais.

La situation des seniors de plus de 50 ans ne s'est
pas moins dégradée que celle des jeunes, mais elle est beaucoup plus homogène
au niveau régional et départemental.

Graphique 10. Part des départements dans les DEFM < 25 ans et contribution à l'évolution 2020



Lecture : La Loire Atlantique qui concentrait 2,2 % des DEFMabc de moins de 25 ans fin 2019 (abscisses), pèse pour 3,2 % dans la hausse des DEFMabc de moins de 25 ans en France sur l'ensemble de l'année 2020 (ordonnées).

Sources : Données Insee, calculs de l'auteur.

***

Le rapprochement de ces différentes sources montre que les marchés du travail des régions et des départements subissent très diversement les conséquences de la crise sanitaire qui frappe la France. Cette situation est en partie liée à la spécialisation sectorielle, à la structure d'âge de la population, à l'intensité de l'épidémie dans chaque territoire, mais pas seulement. En outre les régions habituellement les plus touchées dans les cycles d'activité usuels, ceux où le taux de chômage est élevé (en particulier celui des publics fragiles) ne sont pas cette fois-ci les plus affectées, comme le montre le cas de l'Île-de-France, territoire le plus affecté par la crise en 2020, quel que soit l'indicateur retenu.

Ces données donnent déjà des informations très utiles pour cibler et calibrer au mieux les dispositifs d'urgence et de relance. Mais il est nécessaire d'approfondir l'analyse, notamment pour comprendre les raisons de cette différenciation inhabituelle, et éventuellement anticiper si des mesures de soutien complémentaires – et lesquelles – seront nécessaires lorsque l'économie reprendra son cours, une fois les restrictions sanitaires levées.

---

[1] Un travail en ce sens a été réalisé en juin 2020, juste après le premier confinement, par Bouvart C., Dherbécourt C., Le Hir B. (2020)

« Vulnérabilité économique des zones d'emploi face à la crise », *France Stratégie*.
Le rapport du Comité de suivi et d'évaluation des mesures de soutien aux entreprises a également publié en février 2021 un rapport « Statistiques sur le recours aux dispositifs de mars à septembre 2020 », qui analyse certains aspects, notamment l'utilisation de l'activité partielle durant le premier confinement.

[2] *Cf*. Note d'éclairage jointe à la publication (https://www.insee.fr/fr/statistiques/5044459)