

4 / La dynamique de l'emploi salarié en France depuis 2019¹

Éric Heyer

Depuis le déclenchement de la crise sanitaire, le dynamisme des créations d'emplois dans le secteur marchand non agricole en France ne cesse de nous surprendre trimestre après trimestre. Fin 2022, soit trois ans après le début de la crise Covid, l'activité dans ce même secteur, mesurée par sa valeur ajoutée, se situe 1,2 % au-dessus de son niveau pré-crise. Compte tenu du sentier de croissance de la productivité du travail observé avant la crise, évalué à 0,9 % l'an par Ducoudré et Heyer [2017], cette faible croissance de l'activité aurait dû conduire, toutes choses égales par ailleurs, à une baisse de 1,6 % de l'emploi salarié dans le secteur marchand fin 2022. Mais, au lieu de baisser de plus de 270 000 postes, l'emploi salarié marchand non agricole a au contraire progressé de près de 800 000 (+ 4,6 %) au cours des trois dernières années selon les chiffres de la comptabilité nationale².

1 Ce chapitre est un résumé de Heyer [2023].

2 Cette étude a été réalisée avec les données disponibles le 15 avril 2023. Notons par ailleurs que le fort dynamisme de l'emploi salarié se retrouve également dans l'emploi non salarié (en hausse de près de 250 000 emplois depuis la crise Covid). La part de ce dernier dans le total est aujourd'hui légèrement plus forte qu'en 2019, écartant de ce fait l'hypothèse de substitution de l'emploi salarié au non salarié comme explication partielle de la perte de productivité apparente des salariés.

En dehors d'une baisse de la productivité du travail ou tout autre élément de nature plus structurelle, au moins trois pistes peuvent être avancées pour expliquer cet écart de plus de 1 million d'emplois marchands au cours de la période 2019-2022 :

1) la première réside dans une durée du travail moyenne par salarié n'ayant toujours pas retrouvé le niveau qui prévalait avant la crise, réduisant de fait la productivité apparente des salariés ;

2) le fort recours à l'apprentissage observé depuis 2019 est une deuxième piste envisageable [Coquet, 2023] ;

3) la troisième serait due aux nombreuses aides distribuées aux entreprises depuis la crise de la Covid-19 qui, en modifiant les incitations des entreprises à licencier et embaucher, a pu les inciter à faire de la rétention de main-d'œuvre. Ces aides ont non seulement pu enrichir la croissance en emplois des entreprises qui se portent bien, mais aussi maintenir artificiellement certaines d'entre elles en activité alors même qu'elles auraient dû faire faillite, comme l'illustre le très faible nombre de défaillances d'entreprises au cours des trois dernières années.

Après contrôle de l'effet direct de la chute d'activité sur l'emploi, nous testerons l'idée selon laquelle la productivité du travail a été fortement impactée par les politiques de soutien à l'apprentissage et aux entreprises.

Ne disposant pas de données sectorielles trimestrielles et sur longue période concernant ces dernières, comme les prêts garantis par l'État (PGE), il nous est à ce stade difficile d'identifier le traitement, l'intensité de l'aide, à travers des montants d'argent public distribués. Nous proposons ici de l'identifier par l'effet sur une autre variable d'intérêt, les défaillances — voire les créations — d'entreprises, qui est corrélée avec l'intensité de traitement. Ainsi, le mécanisme constaté par la suite n'est pas directement le fait de la création/défaillance d'entreprise³, mais plus généralement l'effet des aides aux entreprises.

Afin de tenir compte de l'hétérogénéité sectorielle, nous menons notre estimation sur données de branches dans la nomenclature A17.

3 Nous ne proposons pas ici l'évaluation des défaillances nettes évitées et donc du nombre d'emplois par entreprises sauvées par les aides. Par ailleurs, notre stratégie d'identification ne nous permet pas non plus d'évaluer l'effet de la plus faible mobilité des travailleurs sur la productivité des autres entreprises. Cette moins bonne réallocation du travail pourrait également entraîner une baisse relative de la productivité du travail, même dans les entreprises non traitées, i.e. n'ayant pas été aidées.

Il ressort de cette première étape la mise en évidence d'une élasticité de court terme significative de l'emploi aux défaillances et à l'apprentissage et la confirmation d'une élasticité à long terme de l'emploi à la durée du travail.

Il nous est ensuite possible de quantifier les créations d'emplois salariés liées à cette moindre durée du travail, au fort recours à l'apprentissage ainsi qu'aux différents dispositifs d'aides aux entreprises depuis le début de la crise sanitaire.

Cette étude est une première contribution utilisant des dynamiques ex post (défaillances réalisées) plutôt que des montants ex ante. L'identification de mécanismes précis (rétention de salariés ou autres) sera le fruit de travaux futurs.

Résultats des estimations et des simulations dynamiques

Les principaux enseignements de nos estimations sont les suivants :

- il existe une relation de co-intégration entre l'emploi, la valeur ajoutée, un trend de productivité, le coût du travail réel et la durée du travail. Si la force de rappel est plus faible que celle estimée dans une relation macroéconomique agrégée, nous constatons toutefois qu'elle est plus importante que celle obtenue également sur données de branches en nomenclature A17 par Ducoudré et al. [2017] ;

- les deux facteurs de production sont supposés imparfaitement substituables et la sensibilité de l'emploi à son coût obtenue ici (proche de 0,3) est très proche de celle estimée de manière agrégée figurant notamment dans les modèles macroéconomiques, que ce soit celui de la DG Trésor (Mésange) ou celui de l'OFCE (emod.fr). Cette sensibilité de l'emploi à son coût est très proche de celle évaluée dans d'autres travaux économétriques [Chouvel et al., 1996 ; Cueva et Heyer, 1997 ; Gautié, 1998 ; Cochard et al., 2010], mais inférieure, en valeur absolue, à l'évaluation de 0,7 faite par Dormont [1997] ou à celle figurant dans le modèle Mésange de la DG Trésor qui s'élève à 0,5. Cette sensibilité de la demande de travail à son coût est également proche de celle obtenue dans d'autres pays par Hamermesh [1993] sur des données en panel, pour les sept grands pays développés ou sur données macroéconomiques par Cochard et al. [2010] ;

— l'élasticité de la durée du travail à l'emploi, estimée par un coefficient commun, est significative et sa valeur, autour de $-0,5$, est conforme à l'intuition et proche des estimations obtenues par ailleurs [Cueva et Heyer, 1997 ; Cochard et al., 2010 ; Ducoudré et al., 2017] ;

— la progression du nombre de contrats d'apprentissage ressort très significativement et sont du signe attendu dans l'explication de la dynamique de l'emploi salarié ;

— les résultats d'estimations confirment l'incidence sur la dynamique des emplois de l'indicateur d'aide aux entreprises depuis la crise Covid, défaillances et créations : lorsqu'on les intègre séparément, leurs élasticités ressortent très significatives et sont du signe attendu. Lorsqu'on les estime ensemble, la valeur absolue de l'élasticité associée aux défaillances diminue, confirmant l'intuition que cette variable prend en compte des effets plus larges que les seules défaillances ;

— la prise en compte des différentes variables permet d'améliorer significativement le résultat des simulations de l'emploi salarié.

Par ailleurs, afin de mieux identifier l'impact de ces différentes variables sur le niveau de l'emploi salarié fin 2022, nous avons procédé à la simulation dynamique de ces différents modèles, puis nous l'avons comparée à celle obtenue lorsque nous stabilisons la durée du travail, l'apprentissage et les différents critères d'aides aux entreprises à leur valeur du quatrième trimestre 2019.

Selon nous les principaux enseignements sont :

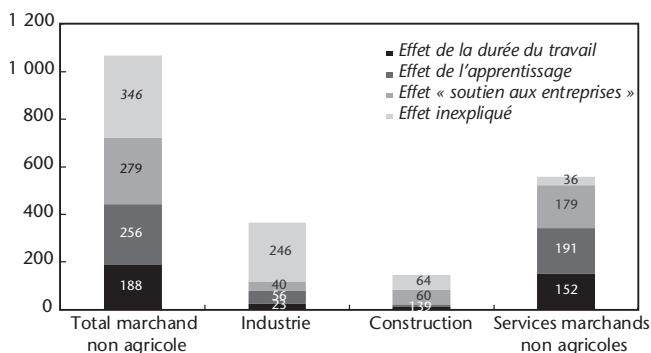
— l'impact sur l'emploi salarié d'une durée du travail qui n'est toujours pas revenue fin 2022 à son niveau de fin 2019 explique un supplément d'emplois fin 2022 compris entre 124 000 et 188 000 selon le modèle retenu ;

— l'impact de la forte hausse de l'apprentissage sur l'emploi salarié au cours de la période 2020-2022 est très stable puisqu'elle explique un supplément d'emplois fin 2022 compris entre 249 000 et 269 000 selon le modèle retenu. Notons que ce résultat est très proche de celui estimé par Labau et Lagouge [2023] qui lui attribuent 240 000 créations d'emplois entre fin 2019 et le troisième trimestre 2022 ;

— les simulations dynamiques confirment la forte incidence sur la dynamique des emplois des aides aux entreprises, défaillances ou créations, depuis la crise Covid : lorsque l'on ne prend en compte

Graphique 1. Écart fin 2022 entre l'emploi salarié observé et celui simulé en stabilisant la durée, l'apprentissage et les aides aux entreprises à leur valeur de fin 2019

En milliers



Sources : Insee, calculs de l'auteur.

que l'indicateur de défaillances dans le modèle, son incidence sur l'emploi fin 2022 est comprise entre 279 000 et 308 000. Lorsque l'on prend en compte les deux indicateurs, leur incidence cumulée fin 2022 est très proche, comprise entre 316 000 et 337 000.

Des effets différenciés par secteur

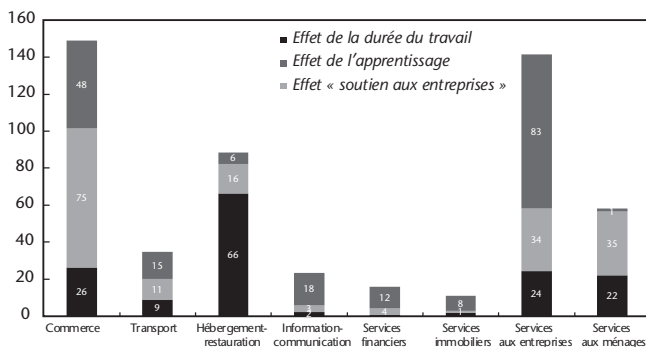
Il ressort ainsi de notre analyse que les trois pistes explorées expliqueraient près de 70 % de la bonne tenue du marché du travail au cours des trois dernières années.

Dans le détail, la moindre durée du travail des salariés en expliquerait 18 % (soit près de 200 000 salariés), 24 % seraient à mettre en lien avec la forte progression du nombre d'apprentis au cours de la période d'analyse (soit plus de 250 000 salariés) et 26 %, soit près de 280 000 emplois salariés, s'expliqueraient par les nombreuses mesures de soutien aux entreprises (graphique 1).

Notons par ailleurs que si ces trois pistes expliquent la quasi-intégralité de l'effet observé dans le secteur des services marchands, elles n'en expliquent que la moitié dans de la construction et à

Graphique 2. Incidence fin 2022 sur l'emploi salarié dans les secteurs des services marchands de la durée, de l'apprentissage et les aides aux entreprises

En milliers



Sources : Insee, calculs de l'auteur.

peine un tiers dans l'industrie. Dans ce secteur, une explication alternative pourrait être avancée : l'anticipation d'une reprise illustrée par des carnets de commandes fournis pourrait 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 une grande majorité d'entreprises⁴ déclarent rencontrer des pénuries de main-d'œuvre.

Enfin, dans le secteur des services marchands, notons que l'effet de l'apprentissage sur l'emploi salarié serait très concentré dans deux sous-secteurs, celui du commerce mais surtout celui des services aux entreprises. L'emploi salarié dans le secteur du commerce semble également avoir le plus profité du soutien aux entreprises. Enfin, il semblerait que c'est dans le secteur de l'hébergement-restauration que l'effet de la durée du travail est le plus fort (graphique 2).

⁴ En octobre 2022, 62 % des entreprises dans le secteur des services déclaraient être concernées par des difficultés de recrutement, 66 % dans l'industrie et plus de 80 % dans la construction.

Repères bibliographiques

- CHOUVEL F. et al. [1996], « Impact macroéconomique des politiques spécifiques d'emploi. Le cas de la France 1974-1994 », in 40 ans de politique de l'emploi, Dares/La Documentation française, Paris.
- COCHARD M., HEYER É. et CORNILLEAU G. [2010], « Les marchés du travail dans la crise », *Économie et Statistique*, n° 438-440, p. 181-204.
- COQUET B. [2023], « Apprentissage : un bilan des années folles », Policy Brief de l'OFCE, n° 117, 14 juin.
- CUEVA S. et HEYER É. [1997], « Fonction de production et degrés d'utilisation du capital et du travail : une analyse économétrique », *Économie et Prévision*, n° 131, p. 93-111.
- DORMONT B. [1997], « L'influence du coût salarial sur la demande de travail », *Économie et Statistique*, n° 301-302, p. 95-109.
- DUCCOUDRÉ B. [2019], « Tendances et cycles de productivité par grande branche pour l'économie française », *Revue de l'OFCE*, n° 162.
- DUCCOUDRÉ B. et HEYER É. [2017], « Quel nouveau sentier de croissance de la productivité du travail ? », *Revue de l'OFCE*, n° 152.
- DUCCOUDRÉ B., HEYER É. et PLANE M. [2017], « Que nous apprennent les données macro-sectorielles sur les premiers effets du CICE ? Évaluation pour la période 2014-2015t2 », *Économie et Prévision*, n° 211-212, p. 91-113.
- GAUTÉ J. [1998], Coût du travail et emploi, La Découverte, « Repères », Paris.
- HAMERMESH D. S. [1993], « Labor demand and the source of adjustment costs », NBER Working Paper, n° 4394, juillet.
- HEYER É. [2023], « Comment expliquer l'évolution de l'emploi salarié depuis la crise Covid ? Une analyse économétrique sur données macro-sectorielles », *Revue de l'OFCE*, n° 180.
- LABAU F. et LAGOUGE A. [2023], « Quel impact de la hausse de l'alternance depuis 2019 sur la productivité moyenne du travail ? », *Focus*, n° 5, Dares.