

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, avril 2009, numéro

64 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

LES EMPLOIS « VACANTS »

Yannick Fondeur
CEE-Tepp

Jean-Louis Zanda
Pôle Emploi

Souvent confondus avec les « offres d'emploi non pourvues ou non satisfaites », les « emplois vacants » sont régulièrement mis en regard du nombre de chômeurs et assimilés, abusivement, à des recrutements difficiles.

Que recouvre réellement cette notion ? Quels en sont les instruments actuels de mesure statistique ? Quelles relations entretient-elle avec les difficultés de recrutement et le chômage ? C'est d'abord à ces questions qu'il s'agit de répondre ici.

Sont ensuite esquissées des pistes de réflexion sur la manière dont il conviendrait de construire le concept de vacance d'emploi, en miroir de celui de chômeur au sens du BIT, et sur l'intérêt d'une analyse du « halo » autour dudit concept.

De fin 2003 à mi-2008, en France, des chiffres variant entre 300.000 et 600.000 ont été cités dans le débat public comme représentant tantôt la somme des « emplois vacants », tantôt celle des offres d'emploi « non pourvues » ou « non satisfaites ». Mis en regard d'un niveau de chômage élevé, ces volumes ont été présentés comme la manifestation de difficultés de recrutement, implicitement ou explicitement associées à l'idée selon laquelle trop de chômeurs n'accepteraient pas les emplois qui leur sont proposés.

Ces notions doivent cependant être mobilisées avec précaution. D'abord, elles ne sont pas équivalentes. Ensuite, leur mise en relation avec le chômage est délicate et suppose une grande rigueur conceptuelle. Enfin, il est abusif de les assimiler *a priori* à des difficultés de recrutement. À partir d'une réflexion autour du concept d'« emploi vacant », dont nous montrons les difficultés actuelles d'opérationnalisation et de mesure, nous illustrons la nécessité de mieux construire ces notions pour mieux assurer scientifiquement le débat public.

● Emplois vacants, offres non pourvues ou non satisfaites

Telles qu'elles sont généralement entendues dans la littérature économique, les vacances d'emploi correspondent aux postes ouverts à un instant donné faisant l'objet d'une recherche *active* de candidats. Il s'agit donc de la photographie d'un stock d'emplois à pourvoir. Ce stock peut être très important, sans pour autant être interprété comme la manifestation de difficultés de recrutement, ni comme le signe que les chômeurs sont réticents à occuper ces emplois. Il signifie simplement qu'un poste ne peut naturellement pas être pourvu le jour même de sa mise en vacance. Comme en France une trentaine de millions de nouveaux contrats de travail sont conclus chaque année¹, il est naturel qu'on observe à un instant donné un grand nombre d'emplois vacants.

Ces postes à pourvoir ont chacun une vie propre : on passe alors d'une vision en coupe à une perspective longitudinale. On peut ainsi chercher à savoir si, *in fine*, ils sont ou non pourvus. S'ils ne le sont pas, il est possible qu'il s'agisse d'échecs de recrutement mais aussi, entre autres, que le besoin ait simplement disparu entre-temps.

Une partie des postes vacants fait l'objet d'une offre d'emploi, c'est-à-dire d'une demande adressée formellement au marché du travail par le biais d'une annonce, et plus ou moins largement diffusée. En France, Pôle Emploi relaie une proportion importante de ces offres qui, dès lors, donnent lieu à un suivi. Le système d'information de l'opérateur public permet ainsi de déterminer si, lorsqu'elles sont retirées, les offres qui lui ont été confiées sont ou non « satisfaites », selon sa terminologie. Ainsi, les offres d'emploi « non satisfaites » font *a priori* uniquement référence à celles qui sont confiées à l'opérateur public. Et on parlera plutôt d'offres « non pourvues » en référence à l'ensemble des offres d'emploi, déposées ou non à Pôle Emploi. Mais aucun dispositif ne permet de mesurer directement ce volume total.

Ainsi, la notion d'emploi vacant renvoie à une logique de coupe instantanée, différente de l'approche longitudinale que conduit à retenir celle d'offre d'emploi non satisfaite ou non pourvue.

● De fortes divergences de mesure

Les emplois vacants s'appréhendent de deux manières. La première consiste à interroger directement les entreprises par le biais d'une enquête. La seconde s'appuie sur le recensement des offres d'emploi, qui constitue une modalité courante de recherche *active* de candidats. En France, ces deux méthodes donnent des résultats très divergents.

Contrairement à un certain nombre de pays (États-Unis, Allemagne, Pays-Bas, Suède, Finlande, Royaume-Uni...), il n'existe pas en France d'enquête auprès des employeurs portant spécifiquement sur les vacances d'emploi. Une question a simplement été ajoutée en 2003 à l'enquête *Activité et conditions d'emploi de la main-d'œuvre (Acemo)*, en réponse à une sollicitation d'Eurostat, pour demander aux entreprises de dénombrer leurs emplois vacants.

Pour favoriser une appréhension uniforme du concept d'emploi vacant, une définition est communiquée aux

répondants. Mais cette dernière, qui s'appuie sur les recommandations d'Eurostat, est complexe et source d'ambiguïtés (cf. encadré 1). Elle fait en particulier mention de démarches « très » actives (s'écarter en cela du cadre défini par Eurostat) pour trouver un candidat « convenable » (traduction sans doute trop littérale de « *suitable* »). Par ailleurs, cette définition contient une formulation troublante pour les répondants : un emploi vacant peut être un poste « sur le point d'être vacant ».

LA DÉFINITION RETENUE PAR L'ENQUÊTE ACEMO

Encadré 1

La définition communiquée aux répondants d'Acemo est la suivante :

« Un emploi vacant est un poste nouvellement créé, inoccupé ou sur le point d'être vacant

- pour lequel vous entreprenez des démarches très actives pour trouver, à l'extérieur de votre établissement, le candidat convenable
- qui doit être pourvu soit immédiatement, soit dans un avenir proche. »

Cette formulation est une traduction, adaptée, de la définition de référence proposée par Eurostat :

« A job vacancy is defined as a post (newly created, unoccupied or about to become vacant) for which the employer :

1. is taking active steps to find a suitable candidate from outside the enterprise concerned and is prepared to take more steps; and
2. intends to fill either immediately or in the near future. »

Fin 2006, le nombre d'emplois vacants s'élevait à environ 70 000 selon l'enquête *Acemo*, qui couvre tous les établissements du secteur marchand non agricole, situés en France métropolitaine et appartenant à une entreprise de dix salariés ou plus. Cette enquête totalise 11,7 millions d'emplois, soit environ la moitié de l'emploi salarié. Si la proportion des postes vacants était la même dans le champ non couvert par l'enquête, leur volume total serait de l'ordre de 140 000 pour l'ensemble de l'économie.

La seconde approche s'appuie sur le recensement des offres d'emploi, qui est effectué soit *via* des annonces parues dans différents médias de recrutement, soit à partir des données du service public de l'emploi quand il centralise une part importante du marché du travail, comme c'est le cas en France. En moyenne sur 2006-2007, le stock en fin de mois d'offres d'emploi déposées à Pôle Emploi s'élevait à 420 000. Ce chiffre est très supérieur à celui issu de l'enquête *Acemo*, alors même que tous les emplois vacants ne donnent pas lieu à des offres et que seule une partie d'entre elles transite par l'opérateur public.

● Le halo autour des vacances d'emploi

Le caractère à la fois strict et complexe de la définition communiquée aux répondants de l'enquête *Acemo* semble donc conduire à un très faible nombre d'emplois vacants. Il serait intéressant d'analyser ce que les répondants comprennent par « démarches très actives (...) pour trouver un candidat convenable », sachant qu'ils ne disposent d'aucune indication pour interpréter cette formulation.

Plus fondamentalement, on peut considérer qu'il n'y a pas de mesure unique des emplois vacants. En premier lieu, il existe, comme autour du chômage (Césard *et alii*, 1991), un « halo » autour des vacances d'emploi : les démarches entreprises pour rechercher un candidat peuvent être

1. Estimation hors emploi public statutaire obtenue en additionnant les déclarations uniques d'embauche (Acoss) et les relevés de mission d'intérim (Dares-Unedic).

plus ou moins actives et forment ainsi un *continuum* de situations au sein desquelles toute césure est inévitablement conventionnelle.

La plupart des enquêtes précisent qu'un poste à pourvoir doit faire l'objet de démarches « actives » de recherche de candidats pour être considéré comme vacant. *Acemo*, qui exige des démarches « très actives » fait figure d'exception. Mais qu'elles soient dites « actives » ou « très actives », ces démarches ne sont jamais définies ; chaque répondant doit opérer lui-même la césure au sein du *continuum* de situations évoqué plus haut, ce qui peut engendrer des réponses très hétérogènes.

En matière de mesure du chômage, il faut également rechercher « activement » un emploi pour être considéré comme chômeur au sens du Bureau international du travail (BIT). Mais alors qu'Eurostat a précisé en septembre 2000 dans un règlement communautaire (n° 1897/2000) la liste des « démarches spécifiques » de recherche d'emploi à prendre en compte (Chardon et Goux, 2003), rien de comparable n'existe en matière de recherche de candidats dans le cadre d'une vacance de poste.

Ce parallèle avec le chômage n'a pas seulement vocation pédagogique : c'est souvent pour les confronter au nombre de chômeurs que l'on souhaite quantifier les emplois vacants. Dans cette perspective, ces derniers devraient donc être définis comme le concept miroir du chômage.

● Vers un concept miroir du chômage au sens du BIT

Si une similitude apparaît entre la condition de recherche active d'emploi dans la définition du chômage au sens du BIT et celle de recherche active de candidats en ce qui concerne les postes vacants, une réflexion reste à mener sur la concordance des temporalités entre les deux versants du marché du travail. Pour être considéré comme chômeur, il faut être en mesure de débiter une activité dans un délai de deux semaines² ; mais rares sont les enquêtes sur les vacances d'emploi qui fixent un horizon temporel de début d'activité. Et il n'est évidemment pas logique de placer en face d'une main-d'œuvre disponible sous quinze jours des emplois susceptibles de débiter dans des délais plus longs.

D'autre part, une autre condition du chômage au sens du BIT est d'être effectivement sans emploi (c'est-à-dire ne pas avoir travaillé, ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine de référence). Or, un emploi vacant peut être occupé au moment de l'enquête. En français comme en anglais, le terme de « vacance d'emploi » (*job vacancy*) est polysémique. Les travaux de Ante Farm (2003) insistent sur la distinction à établir entre « vacances d'emploi » au sens de « postes à pourvoir » (*job openings*) – conception retenue jusqu'ici – et « vacances d'emploi » au sens de « postes non pourvus » (*unfilled jobs*). Cette polysémie est à l'origine de la formulation troublante de la définition *Acemo* / Eurostat, selon laquelle un emploi vacant peut être un poste « sur le point d'être vacant ». En d'autres termes, un poste vacant au premier sens (à pourvoir) peut ne pas être vacant au second sens (non pourvu), parce que toujours occupé par son titulaire actuel.

2. Selon l'interprétation communautaire du chômage au sens du BIT.

3. On estime généralement que seul un tiers d'entre eux l'est.

PEU D'ENQUÊTES ISOLENT LES EMPLOIS VACANTS IMMÉDIATEMENT DISPONIBLES Encadré 2

L'enquête la plus utilisée dans la littérature sur les vacances d'emploi, la *Job Openings and Labor Turnover Survey* (JOLTS), menée depuis 2000 aux États-Unis, ne permet pas d'isoler les emplois vacants inoccupés. L'enquête allemande de l'IAB (*Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung*) distingue quant à elle les postes à pourvoir immédiatement (*sofort zu besetzende Stellen*) de ceux à pourvoir plus tard (*später zu besetzende Stellen*). Finalement, c'est sans doute l'enquête suédoise sur les vacances d'emploi qui précise le mieux le champ des emplois non pourvus, via une démarche en trois temps : il est d'abord demandé aux employeurs le nombre de postes ouverts, puis parmi eux le nombre de postes occupés au moment de l'enquête et enfin le nombre de postes ouverts inoccupés.

Rares sont les enquêtes qui permettent de mesurer les emplois vacants *réellement disponibles* au moment de l'interrogation (cf. encadré 2). En France, la question posée dans l'enquête *Acemo* mêle emplois « inoccupés[s] » et « sur le point d'être vacant[s] ». Il n'est donc pas possible d'estimer le volume des seuls postes vacants *inoccupés*. Pour prendre la mesure du retard conceptuel en matière d'analyse des vacances d'emploi, il est intéressant de faire un parallèle avec l'analyse économique du marché du logement, où l'on y sait depuis longtemps que « les logements vacants ne sont pas tous disponibles »³ (Fabre et Nicol, 1979).

● Quand peut-on parler de difficultés de recrutement ?

Même s'il n'est actuellement pas possible de l'estimer en France, il serait naturel qu'il existe à un instant donné un volant important d'emplois vacants *inoccupés* : comme nous l'avons dit plus haut, les appariements sur le marché du travail ne sont pas instantanés.

Il existe une littérature économique foisonnante sur la notion de chômage *structurel*, c'est-à-dire le taux de chômage supposé incompressible compte tenu des caractéristiques du marché. On pourrait imaginer un concept symétrique du côté des vacances d'emploi, débouchant sur le calcul d'un taux de vacances au-dessous duquel il ne serait pas possible de descendre. D'ailleurs, dans l'analyse économique du marché du logement, un certain nombre d'études cherchent à déterminer le taux de logements vacants incompressible et nécessaire pour assurer la fluidité du marché.

Le fait qu'il existe des emplois vacants, même inoccupés, ne doit donc pas en soi cristalliser l'attention. Répétons-le, il ne s'agit pas *a priori* de la manifestation de difficultés de recrutement. Ce qui peut, dans certains cas, être problématique c'est que ces vacances durent trop longtemps et, surtout, que les postes ne soient au final pas pourvus.

Les offres d'emploi transitant par Pôle Emploi permettent d'observer ces deux moments distincts que constituent d'une part, l'expression formelle des besoins, à l'occasion du dépôt des offres, et d'autre part, leur sortie des fichiers. Les offres « sortent » des fichiers lors de contacts pris avec les employeurs, à des échéances convenues avec eux. Ceux-ci peuvent souhaiter que la recherche de candidats soit poursuivie, déclarer que l'emploi est pourvu (l'offre est « satisfaite ») ou interrompre cette recherche (dans ce cas, l'offre est « annulée »). Au cours de l'année 2007, 3 740 000 offres d'emploi ont été enregistrées

et 3 718 000 ont été retirées des fichiers. Parmi ces dernières, 3 327 000 ont été satisfaites, soit un taux de satisfaction de 89,5 % et un taux d'annulation – complémentaire – de 10,5 %⁴, correspondant à 391 000 offres. Pour interpréter correctement ce dernier chiffre, il convient de préciser deux points cruciaux.

En premier lieu, dans certains cas, l'employeur renonce à embaucher parce que le besoin à l'origine du recrutement a disparu. Une situation typique est celle de l'annulation d'une commande, qui aurait entraîné un surcroît d'activité et nécessité une embauche. Dans d'autres cas, le recrutement est interrompu parce que l'employeur n'a pas trouvé le candidat souhaité dans les délais requis. On peut alors être en présence d'échecs de recrutement. Le système d'information de Pôle Emploi ne permet pas à l'heure actuelle de distinguer ces deux cas de figure, et donc de les quantifier. Assimiler offres d'emploi non satisfaites et difficultés de recrutement est ainsi abusif.

En second lieu, les 391 000 offres annulées ne constituent pas une donnée en coupe instantanée : il s'agit d'offres retirées des fichiers *au cours d'une année entière*. Il n'est donc pas correct de comparer ce type de données avec le nombre de chômeurs observés à un instant donné, comme cela est très régulièrement fait dans le débat public. S'il fallait rapprocher les offres annulées d'un nombre de chômeurs, celui-ci correspondrait aux personnes ayant transité par Pôle Emploi au cours de l'année et n'ayant pas retrouvé d'emploi dans un laps de temps correspondant au délai moyen de satisfaction des offres déposées. Et bien sûr, en théorie, il faudrait préalablement défalquer des offres annulées celles liées à la disparition du besoin de recrutement.

Assimilées abusivement à des difficultés de recrutement et associées à une représentation selon laquelle trop de chômeurs n'accepteraient pas les postes qui leur sont proposés, les vacances d'emploi sont aujourd'hui mal définies et mal évaluées. On ne peut être que frappé par la dissymétrie entre l'effort de conceptualisation dont le chômage a fait l'objet, et celui, quasiment inexistant, que l'on a pu observer quant aux vacances d'emploi. Sans doute est-ce là l'effet de l'importance sociale que revêt le phénomène du chômage dans les sociétés contemporaines. Mais que le chômage soit fréquemment

4. Notons que les taux de satisfaction et d'annulation sont calculés par rapport aux offres sorties dans l'année : celles-ci comprennent des offres enregistrées en fin d'année précédente ; inversement, certaines des offres enregistrées en fin d'année sortiront l'année suivante.

5. La « courbe de Beveridge » lie le taux de chômage à la proportion d'emplois vacants dans une économie donnée. Il est usuel de se fonder sur cette relation pour définir une fonction agrégée d'appariement : il s'agit d'expliquer la dynamique des flux d'embauches par le nombre d'emplois vacants et de chômeurs (dans certaines spécifications, des flux d'emplois vacants et de chômeurs sont également introduits). Cette traduction économétrique fait néanmoins problème : elle suppose implicitement que seuls les chômeurs peuvent prendre les emplois vacants, ce qui ignore, d'une part, l'activité de recherche des salariés disposant déjà d'un emploi et, d'autre part, les pratiques de « chasse » visant à débaucher des individus *a priori* passifs vis-à-vis du marché du travail.

lié à la « question » des emplois vacants aurait dû logiquement stimuler la réflexion sur ce dernier concept.

Ainsi, une piste intéressante conduirait à construire cette notion en miroir de celle de chômeur au sens du BIT. Un règlement européen récent (n° 453/2008) demande aux membres de l'Union de produire, d'ici 2010, des données trimestrielles comparables sur les vacances d'emploi. C'est l'occasion de mener une réflexion de fond sur ce concept.

Pour autant, penser le concept d'emploi vacant en regard de celui de chômage ne signifie pas que la confrontation avec ce dernier doit être sa seule raison d'être : l'analyse du « halo » autour des vacances d'emploi nous semble un champ de recherche bien plus fécond que la construction de « courbes de Beveridge » et l'estimation de fonctions agrégées d'appariement⁵.

Inversement, il ne faudrait pas faire des vacances d'emploi la notion de référence face au chômage. D'autres concepts sont plus pertinents. Plutôt que de s'intéresser à l'ensemble des appariements sur le marché du travail, dont la grande majorité ne pose pas de problème, porter attention aux emplois qui demeurent vacants et les mettre en regard du chômage de longue durée pourrait être utile pour mettre en évidence des défauts structurels de fonctionnement du marché du travail. En d'autres termes, une fois écarté le risque de confondre emplois vacants et difficultés de recrutement, il ne faudrait pas oublier que ce sont ces dernières qu'il convient d'analyser en priorité.

RÉFÉRENCES

Cézard M., Meron M., Roth N. et Torelli C., 1991, « Le halo autour du chômage », *Economie et Statistique*, n° 249, pp. 15-23.

Chardon O., Goux D., 2003, « La nouvelle définition européenne du chômage BIT », *Economie et Statistique*, n° 362, pp. 67-83.

Fabre F., Nicol C., 1979, « Les logements vacants ne sont pas tous disponibles », *Economie et Statistique*, n° 107, pp. 53-63.

Farm A., 2003, « Defining and Measuring Unmet Labour Demand », *Working Paper Series, Swedish Institute for Social Research, Stockholm University*, n° 1 / 2003, 10 p.

Zanda J.-L., 2001, « Les employeurs qui rencontrent des difficultés pour embaucher », in *Les difficultés de recrutement. Tensions et réajustement sur le marché du travail*, L'observatoire de l'ANPE, pp. 29-51.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

La lettre électronique *flash.cee* vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications.

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site.

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Pierre Ralle - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat - Conception technique et visuelle : Fabien Anelli

Imprimerie : Louis-Jean C.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 101 - avril 2009 - ISSN : 1767-2715