POLICY BRIEF N° 24.03
Mai 2024

DULBEA
Département d'Économie Appliquée de l'ULB
Solvay Brussels School of Economics and Management

Les PAMT s'adressant aux entreprises sont-elles efficaces ? Résultats d'une évaluation randomisée conduite avec des agences locales pour l'emploi en France

Policy Brief réalisé à partir du séminaire de Dylan Glover (INSEAD) organisé par le Dulbea et le Forem sur le papier de Algan et al. (2024)

Policy brief préparé par Benjamine Dejardin

Aperçu

Dans un séminaire organisé par le Dulbea et le service Veille, analyse et prospective du Forem dans le cadre d'une série de séminaires sur les politiques d'emploi, Dylan Glover a présenté le papier de Algan et al. (2024), dont il est co-auteur et qui étudie comment une politique active du marché du travail axée sur la réduction des coûts de recrutement des entreprises permet de stimuler leur demande de travail. Cette note est une synthèse de ce séminaire.

Le papier Algan et al. (2024) étudie l'impact d'une réduction des coûts de recrutement pour les entreprises sur leur demande de main d'œuvre et leur embauche. Pour cela, ils étudient une intervention de Pôle Emploi (maintenant France Travail) qui a débuté en 2014, où un groupe de plusieurs petites entreprises (qu'on appelle groupe traitement) ont reçu un service de recrutement intensif de Pôle Emploi. Les résultats sur l'impact de ces services sur le nombre d'offres déposés chez Pôle Emploi et le nombre d'embauche ont été obtenu en comparant la moyenne de ces variables, après l'intervention, avec celle d'un autre groupe de PME similaires aux entreprises ayant reçu ces services (qu'on appelle groupe contrôle). Les auteurs trouvent que la réduction des coûts de recrutement des entreprises mène à une augmentation des offres déposés des entreprises à Pôle Emploi ainsi qu'une augmentation du nombre d'embauche y compris en CDI. Parmi les services proposés par Pôle Emploi, celui le plus sollicité par les entreprises était celui du screening (filtrage et présélection des candidats).

Contributions principales

- **La réduction des coûts de recrutement des entreprises donne lieu à une augmentation de leur demande de travail.** Le nombre d'offres déposées par les entreprises à Pôle Emploi a **augmenté de 12.8%.**

- Cette augmentation de demande de travail est accompagnée par **une augmentation d'embauches (environ 6%)**, y compris en **CDI (environ 9.6%) de demandeurs d'emploi en CDI (10.5%).**

- Parmi les services proposés par Pôle Emploi, c'est principalement **le service de screening des candidats** qui a été le plus sollicité par les entreprises, et qui constitue le **mécanisme principal** de cette expérience.

	At 4 months		At 6 months	
	All (3)	Permanent (4)	All (5)	Permanent (6)
Treatment	0.061***	0.045***	0.063**	0.042***
	(0.019)	(0.011)	(0.028)	(0.014)
Control Mean	0.296	0.101	0.494	0.168
R-squared	0.201	0.128	0.218	0.145
N	7438	7438	7438	7438

Tableau 1 : Extrait du tableau des résultats sur l'impact de la réduction des coûts de recrutement sur les offres déposes à Pôle Emploi (Algan et al. (2024))

Responsible editor: Ilan Tojerow

Introduction

Les politiques actives du marché du travail (PAMT) se concentrent souvent sur le côté de l'offre d'emploi par le biais de la recherche d'emploi, de la formation et des subventions à l'emploi. Bien que ces politiques aient démontré leur efficacité dans certaines circonstances, des études ont révélé qu'elles peuvent être partiellement efficaces et même avoir des effets indésirables sur le marché du travail, tels que des effets de déplacements (par exemple, quand la création d'emplois dans un groupe cible se fait au détriment d'autres), surtout dans des économies peu dynamiques où l'offre d'emploi est limitée.

Une autre approche intéressante serait d'adopter une intervention symétrique qui viserait à aider le côté de la demande en aidant les entreprises à réduire leurs coûts de recrutement. Les modèles d'appariement de la main-d'œuvre suggèrent que cela pourrait stimuler la demande de main-d'œuvre pour les entreprises. En effet, selon ces modèles, un emploi est créé si sa valeur nette dépasse son coût de recrutement. En réduisant ce coût, on peut potentiellement créer davantage d'emplois.

Pour tester cette hypothèse, une étude a été menée en France, où un grand nombre de petites et moyennes entreprises (PME) ont été sélectionnées de manière aléatoire pour recevoir des services de recrutement intensif proposés par Pôle Emploi, le Service Public de l'Emploi français. Cette intervention visait à réduire les coûts de recrutement pour ces entreprises et à évaluer son impact sur la création de postes vacants et d'emplois. La mise en place de cette intervention par Pôle Emploi en 2015 intervient dans un contexte économique difficile en France, caractérisé par un nombre historiquement bas d'offres d'emploi disponibles par demandeur d'emploi.

Méthodologie empirique

129 agences de Pôle Emploi ont participé à cette expérience en France métropolitaine. Les entreprises sélectionnées pour l'étude devaient être situées dans des bassins d'emploi où la demande de main d'œuvre était faible. Un total de 7438 petites entreprises entre 5 et 250 salariés ont été identifiés comme cibles potentielles. Les entreprises de moins de 10 salariés représentent 40% de cet échantillon (Colonne (1) Tableau 2).

	(1) Control Mean	(2) Treatment Coef.
Firm Characteristics :		
$\leq$ 10 employees	0.404	-0.001
		(0.001)
$>$ 10 & $\leq$ 25 employees	0.322	0.004
		(0.005)
$>$ 25 & $\leq$ 50 employees	0.169	-0.003
		(0.005)
$>$ 50 employees	0.105	0.000
		(0.001)
Manufacturing	0.113	-0.004
		(0.006)
Construction	0.158	0.002
		(0.007)
Business	0.269	-0.010
		(0.008)
Service sector	0.417	0.008
		(0.010)

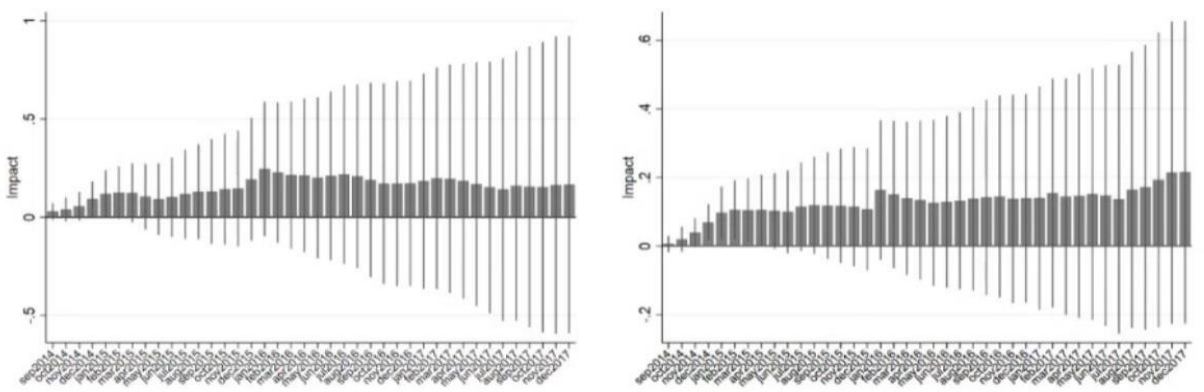
Tableau 2 : Equilibre entre groupes des caractéristiques des entreprises pré-intervention (Algan et al. (2024))

Après cet échantillonnage, un tirage au sort (ou randomisation) a été effectué dans ces petites entreprises, avec une probabilité de 50% d'être prospectées ou non. En effet, pour mesurer l'impact du programme sur le nombre d'offre et d'embauche des entreprises, les auteurs comparent la moyenne de ces variables entre un groupe d'entreprise qui reçoit le service de recrutement intensif, dit groupe traitement, et un groupe d'entreprise qui ne reçoit pas ce service, dit groupe contrôle. Cette comparaison de moyenne est rendue possible grâce à la randomisation de l'échantillon des 7438 entreprises. La colonne (2) du tableau 2 montre qu'après un tirage au sort avec une probabilité de 50% d'être prospectées ou non (en d'autres termes d'appartenir au groupe traitement ou au groupe contrôle respectivement), il y a peu de différence entre les caractéristiques des entreprises du groupe contrôle et du groupe traitement. Cette randomisation garantit des résultats clairs avec une validité interne élevée, permettant d'évaluer l'impact du programme sur plusieurs variables, telles que le nombre d'offres et d'embauches dans les entreprises.

L'échantillonnage des entreprises et la randomisation ont été effectué en été 2014, et les entreprises du groupe de traitement ont été prospectées par les conseillers de Pôle Emploi de septembre à décembre 2014. Les effets de l'expérience ont été mesurés jusqu'à janvier 2016.

Résultats

Le tableau 1 montre qu'il y a eu une augmentation significative du nombre d'offres déposées à Pôle Emploi 6 mois après l'intervention pour les entreprises ayant reçu les services de Pôle Emploi. Pour voir cela, il faut regarder la moyenne d'offres déposés du groupe contrôle (« Control Mean »), qui est de 0.494 offres, et observer que le groupe traitement (« Treatment ») a en moyenne posté 0.063 offres en plus que le groupe contrôle, ce qui représente une augmentation de 12.8% (0.063/0.494) de contrats, tous types confondus. On peut constater aussi une augmentation de 25% (0.042/0.168) des contrats à durée indéterminée pour le groupe traitement par rapport au groupe contrôle. L'impact sur les embauches est aussi significatif : il y a eu une augmentation du nombre d'embauches 6 mois après l'intervention de 6% pour tous types de contrats confondus et 9.6% de CDI pour le groupe traitement. Le graphique 1 permet d'observer le cumul des embauches par mois. D'après ces résultats, il apparait que la diminution des coûts liés au recrutement a mené les entreprises à déposer des offres et qu'il y a eu une augmentation d'embauches.



Graphique 1 : Impacts cumulatifs sur les embauches de tous types de contrat (graphique de gauche) et sur les embauches de CDI (graphique de droite)

À la suite de ces résultats, les auteurs ont vérifié de multiples aspects de l'impact de l'intervention pour vérifier l'efficacité réelle de l'intervention. Tout d'abord, les auteurs ont vérifié que cette augmentation d'embauche n'était pas accompagnée d'une augmentation de licenciement. En regardant les sorties des entreprises après l'intervention, ils n'ont pas détecté d'effets positifs sur les licenciements, révélant alors qu'on n'aurait pas à faire à une simple rotation de main d'œuvre. Les auteurs ont aussi vérifié la nature des offres déposés chez Pôle Emploi. Ils s'attendaient en théorie à ce que les offres soient de « moindre valeur », c'est-à-dire des offres moins bien payées. Or, en analysant les caractéristiques des offres déposés, les auteurs ont trouvé que ceux-ci ne payaient pas forcément moins bien, mais que par rapport aux offres d'entreprise du groupe contrôle, les offres déposées par le groupe traitement requéraient en moyenne moins de qualification. Finalement, parmi les analyses additionnelles, les auteurs ont vérifié que ce sont bien des demandeurs d'emploi qui ont été embauchés, ce qui s'avère être le cas : il y a eu une augmentation de 10.5% à 8 mois des embauches de demandeurs d'emploi en CDI. Cela dit, l'intervention à quand même généré une augmentation des embauches d'individu en emploi, ce qui soulève une problématique concernant les externalités que l'intervention créer envers les autres entreprises.

Parmi les multiples services offerts par Pôle Emploi, comme la préparation et la publication de l'offre, le pré-screening, l'examen détaillé des caractéristiques des meilleurs candidats, la sélection finale et les services post-embauche, le service qui a été de loin le plus sollicité et en forte augmentation est le service de screening de sélection des candidats. Dans ce service de screening, le conseiller propose une liste de 5 à 10 candidats présélectionnés pour l'entreprise, qui peut ensuite choisir sur base de ce nombre restreint de candidats. Ce service est adapté à une situation de marché du travail avec une tension faible, où il y a beaucoup de candidats et donc beaucoup de filtrage à effectuer. Les auteurs ont aussi trouvé que les entreprises du groupe de traitement ont reçu moins de candidatures par offre déposé, puisqu'il y avait en amont un filtrage par les conseillers. De plus, un appariement initié par un conseiller augmente les chances qu'un poste soit rempli.

Finalement, les auteurs ont émis l'hypothèse, au début de l'étude, que l'impact de l'intervention serait plus fort pour les entreprises qui ne connaissaient pas Pôle Emploi, or l'inverse s'est produit. Ils interprètent cela comme la chose suivante : les entreprises ne confieraient par le recrutement, une étape très importante, à n'importe qui.

Implications en matière de politique publique

L'étude met en lumière l'impact significatif que la réduction des coûts de recrutement des entreprises peut avoir sur la demande de main-d'œuvre et sur le nombre d'embauche, surtout dans les marchés du travail à faible tension. En particulier, le service de screening des candidats se révèle être une stratégie efficace pour aider les entreprises. Effectivement, dans un marché à faible tension avec beaucoup de candidats pour une offre, le filtrage de candidats et la présélection s'avère être un service que les entreprises prisent. De plus, cette intervention présente plusieurs avantages significatifs : les offres d'emploi issues de l'intervention ne sont pas moins bien payées, l'augmentation des embauches n'entraîne pas une hausse des licenciements, et elle conduit à une augmentation d'embauches chez les demandeurs d'emploi.

Ce système se révèle particulièrement efficace pour les entreprises ayant déjà établi des liens avec le Service Public de l'Emploi français, mais il soulève des interrogations quant à son accessibilité pour celles qui ne sont pas familières avec les services publics. De plus, il y a une zone d'ombre concernant les externalités engendrées par l'intervention sur les autres entreprises, puisque l'intervention a eu un impact positif sur les transitions emploi-emploi.

Dans le contexte de la Belgique, il est important de considérer les défis potentiels liés à la présélection des candidats et à l'adéquation entre les offres d'emploi et les aspirations des postulants. Mobiliser les candidats en amont et les attirer vers des opportunités d'emploi est une difficulté majeure, complexifiant le processus de filtrage et de screening pour les services de sélection. Finalement, déterminer dans quel contexte le soutien aux entreprises versus l'assistance aux demandeurs d'emploi est le plus efficace, en tenant compte des fluctuations du marché du travail, reste une grande question en recherche.

Références

Algan, Yann. Crépon, Bruno. Glover, Dylan (2024): Are Active Labor Market Policies Directed at Firms Effective? Evidence from a Randomized Evaluation with Local Employment Agencies

Auteurs, sites personnels :
Yann Algan
Bruno Crépon
Dylan Glover

En savoir plus à propos de notre recherche sur Twitter : @Dulbea_Ulb

Département d'Economie Appliquée de l'ULB (DULBEA), Solvay Brussels School of Economics and Management
CP140, Avenue Franklin Roosevelt 50,
1050 Bruxelles (Belgium)