

ÉCLAIRAGES



CRISE de la COVID-19 & MARCHÉ du TRAVAIL

ENQUÊTE
Unédic 2020

Synthèse des résultats

Mars 2021

Unédic

A la rentrée 2020, l'Unédic a lancé une enquête permettant de dresser un état des lieux de la situation du marché du travail au lendemain du premier confinement. Cette enquête conduite par l'institut de sondages CSA, a été menée entre mi-septembre et mi-octobre 2020, soit avant la mise en place du couvre-feu dans certaines régions puis l'annonce d'un second confinement (**encadré**). Réalisée pour venir compléter les données administratives sur le chômage dont dispose l'Unédic et illustrer des situations d'emploi, cette étude permet de mieux comprendre la période du premier confinement à la fin de l'été 2020 (du 17 mars au 31 août 2020). En effet, en interrogeant des demandeurs d'emploi, des salariés et des établissements sur la manière dont ils ont géré et vécu la crise sanitaire puis économique, cette étude analyse différentes facettes de la gestion de la main-d'œuvre pendant la période, mais aussi les changements induits par la crise en termes de recherche d'emploi comme de recrutement.

Quel impact de la crise de la Covid-19 sur l'activité économique et la gestion de la main-d'œuvre ? Quels sont les grands types de parcours des actifs entre travail, activité partielle, prise de congés, chômage ? Quelles sont les conséquences sur le projet professionnel des salariés et demandeurs d'emploi ? Comment recherche-t-on un emploi dans une période de crise d'une telle ampleur ? Quelles sont les concessions et marges de manœuvre des uns et des autres sur le marché du travail ?

Cet éclairage propose une synthèse des principaux résultats de l'étude ¹.

Principaux résultats

- ▶ Les premiers mois qui ont suivi la crise de la Covid, une majorité d'établissements a été amenée à recourir à l'activité partielle, tout particulièrement pendant le premier confinement (81 %), moins sur la période d'été (43 %). Quand cela n'a pas été le cas, c'est principalement parce que l'établissement disposait de suffisamment de trésorerie pour maintenir les salaires (62 %) ou parce qu'il n'a pas été impacté par la crise (52 %).
- ▶ Demandeurs d'emploi et salariés ont subi la crise de la Covid-19 de manière hétérogène : davantage de recours à l'activité partielle pour les employés et les ouvriers, plus de télétravail pour les cadres et moins de possibilités de sortie du chômage et de reprise d'emploi pour les demandeurs d'emploi. 1 salarié et 1 demandeur d'emploi sur 10 ont profité de la période de crise pour se former.
- ▶ La crise a eu un impact sur les revenus et la capacité à épargner des demandeurs d'emploi et des salariés. Malgré le fait qu'une majorité des établissements interrogés a été amenée à compenser les pertes de revenus de leurs salariés en activité partielle, beaucoup ont néanmoins ressenti une baisse de leurs rémunérations. Alors qu'au niveau global, le stock d'épargne a augmenté sur la période, cela n'a pas été sans conséquence au niveau individuel sur la capacité d'épargne d'un certain nombre de salariés et encore plus de demandeurs d'emploi : un salarié sur deux a déclaré qu'il a pu épargner depuis le début de la crise contre seulement 2 demandeurs d'emploi sur 10.
- ▶ Face à la crise, les demandeurs d'emploi ont majoritairement accéléré leurs recherches d'emploi et ont dû modifier également leurs canaux de recherche notamment vers plus de numérique. Accepter un CDD ou un contrat saisonnier (73 %), un temps partiel (59 %), un emploi sous-qualifié par rapport à leurs compétences (51 %), les demandeurs d'emploi étaient prêts à de multiples concessions pour voir aboutir leur projet professionnel. Côté employeurs, la plupart ne modifieraient pas leurs critères de recrutement et des ajustements se feraient à la marge.

¹ Un premier volet de résultats est paru en décembre dernier : Ducroz J., Martin F. (2020), Enquête « Crise de la Covid-19 et marché du travail : Volet 1 – Quel impact sur le projet professionnel, le recrutement et la recherche d'emploi ? », *Eclairages*, Unédic, décembre 2020.

Encadré – Méthodologie

Cette étude de l'Unédic a été réalisée avec l'institut de sondage CSA, notamment pour la gestion des terrains d'enquête et l'administration des questionnaires. L'étude a été réalisée avant le second confinement, soit entre mi-septembre et mi-octobre 2020. *A noter : pour faciliter la lecture, nous parlons pour les établissements interrogés de « dirigeants », « employeurs ».*

Cette étude de l'Unédic a été réalisée avec l'institut de sondage CSA, notamment pour la gestion des terrains d'enquête et l'administration des questionnaires. L'étude a été réalisée avant le second confinement, soit entre mi-septembre et mi-octobre 2020.

CIBLES	Salariés 2 028 individus	Demandeurs d'emploi 2 012 individus	Employeurs 800 établissements (Dirigeants, DRH)
SOURCE	Panel	Fichier National des Allocataires	Panel
REPRESENTATIVITE	Échantillon national représentatif de salariés de 15 ans et plus du privé et des salariés des grandes entreprises publiques ou parapubliques en France Métropolitaine. Représentativité assurée par la méthode des quotas : sexe, âge, sexe x âge, PCS, type d'entreprise, taille d'entreprise, taille d'agglomération et secteur d'activité En quota de suivi : niveau de diplôme	Echantillon représentatifs de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi (catégories A à E) en France Métropolitaine et Outre-Mer (hors Mayotte) inscrits au 31 juillet 2020. Représentativité assurée par la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : sexe, âge, sexe-âge croisés, région de résidence, catégorie d'agglomération, statut d'indemnisation, motif d'inscription, catégories Pôle emploi, durée d'inscription, niveau de diplôme	Echantillon raisonné d'établissements, en fonction de leur taille d'entreprise. Représentativité assurée d'après la méthode des quotas appliquée aux critères suivants : régions, taille d'établissement x secteur d'activité
DATES DE TERRAIN	du 17/09 au 12/10/2020	du 17/09 au 07/10/2020	du 15/09 au 15/20/2020
MODE D'ADMINISTRATION	En ligne	En ligne	Par téléphone
DUREE MOYENNE	11,26 minutes	22,33 minutes	17,46 minutes

Quel impact de la crise de la Covid-19 sur l'activité des demandeurs d'emploi, des salariés et des établissements ?

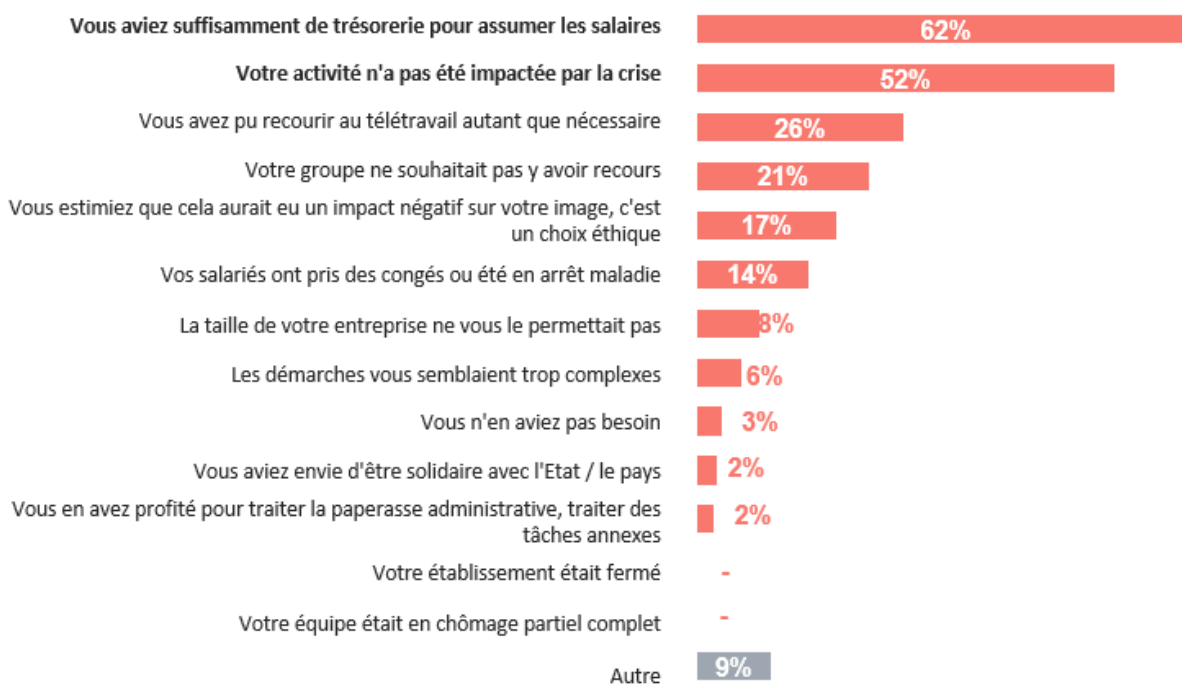
Plus d'un quart des employeurs n'ont pas recouru à l'activité partielle entre mi-mars et fin août 2020, principalement quand leur trésorerie le permettait

Interrogés en septembre 2020, la majorité des établissements ont déclaré avoir vu leur activité négativement impactée par la crise sanitaire : 81 % pendant le premier confinement de mars 2020 et 43 % après le déconfinement. Face à cette situation, les employeurs ont eu massivement recours à l'activité partielle sur la période : 61 % déclaraient avoir mis en activité partielle des salariés qui ont cessé l'ensemble de leur activité et 41 % sur une partie de leur temps.

Certains cependant, déclaraient ne pas y avoir recours. Dans **près des deux tiers des cas, ils déclaraient qu'ils disposaient alors d'un niveau de trésorerie suffisant, ou, dans la moitié des cas, que leur activité était selon eux peu impactée par la crise (Graphique 1)**. Une part beaucoup plus faible expliquait ne pas avoir eu recours à l'activité partielle du fait de la prise de congés des salariés (14 %), du télétravail (26 %) ou encore par choix éthique (17 %), estimant que cela aurait eu un impact négatif sur l'image de l'établissement.

GRAPHIQUE 1

Raisons évoquées du non-recours à l'activité partielle, entre le 17 mars et le 31 août 2020 (en %)



Source : enquête Unédic « Enquête Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail ».

Champ : établissements qui n'ont pas eu recours à l'activité partielle pendant toute la période (du 17 mars au 31 août) n=206

Question posée : pour quelle(s) raison(s) n'avez-vous pas eu recours à l'activité partielle entre le mois de mars et août 2020 ? – plusieurs réponses possibles.

Lecture : les établissements qui n'ont pas eu recours à l'activité partielle pendant la période sont 62 % à évoquer une trésorerie suffisante pour l'expliquer.

Activité partielle : quelles perspectives avant le second confinement et quelle connaissance de l'APLD ?

Face à l'urgence, l'activité partielle a été largement mobilisée par les établissements interrogés, sans pour autant qu'ils aient connaissance de ses évolutions réglementaires (*Graphique 2*). **La moitié des dirigeants interrogés déclarait avoir entendu parler en septembre de la création de l'Activité partielle de longue durée (APLD) depuis le 1^{er} juillet 2020** et seul un quart déclarait connaître précisément ce dispositif. Les entreprises qui souhaitent, dans les mois à venir, recourir à l'activité partielle (de droit commun ou APLD) n'avaient pas une meilleure connaissance du dispositif d'APLD (53 % en ont connaissance contre 50 % de ceux qui ne souhaitent pas y recourir). L'APLD pouvait être une option pour 21 % des établissements qui pensaient recourir à l'activité partielle dans les mois suivants. 4 % d'entre eux indiquaient avoir des discussions avec leurs instances représentatives pour aboutir à un accord, alors que pour 17 % ce n'était encore qu'un projet.

GRAPHIQUE 2

Niveau de connaissance des établissements interrogés sur la création de l'APLD et son éventuel recours (en %)



Source : enquête Unédic « Enquête Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail ».

Champ : établissements (n=800) pour le graphique de gauche / établissements qui pensent recourir à l'activité partielle et qui ont connaissance de la création de l'APLD (n=134) pour le graphique de droite.

Questions posées : l'activité partielle a été largement mobilisée pendant la crise sanitaire. Depuis, elle a évolué : il y a l'Activité Partielle de droit commun, et l'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) qui est un dispositif spécifique en cas de réduction durable de l'activité de l'entreprise, conditionné à un accord collectif d'entreprise. Avez-vous ou non connaissance des changements de réglementation suivants ? - Une seule réponse possible par item / Savez-vous si votre entreprise souhaite-t-elle ou non recourir au dispositif d'Activité Partielle de Longue Durée (APLD) ? - Une seule réponse possible par item.

Lecture : 55 % des établissements ont au moins entendu parler de la baisse de la prise en charge de l'activité partielle au 1^{er} novembre 2020.

Les ouvriers et employés plus souvent en activité partielle que les cadres

Un peu moins de la moitié des salariés indiquaient avoir été concernés par l'activité partielle, pendant 5,5 semaines en moyenne, pendant le 1^{er} confinement. **Les ouvriers et employés ont plus été en activité partielle que les autres catégories socio-professionnelles** : la moitié des ouvriers et des employés ont connu au moins une période d'activité partielle durant le premier confinement contre seulement 3 cadres sur 10. **Ainsi, à l'inverse ces derniers étaient plus nombreux à indiquer avoir travaillé durant cette période, probablement parce que les cadres ont davantage pu télétravailler** (42 % vs 4 % des ouvriers et 22 % des employés).

Sur la période post-confinement, la quasi-totalité des salariés indiquait avoir travaillé, pour une durée moyenne de 13,3 semaines. Parmi eux, 27 % indiquaient avoir télétravaillé.

Focus sur les congés des salariés pendant la crise

Pendant le premier confinement, la part des salariés concernés par la prise d'au moins un jour de congé était de 58 %. Ces congés étaient d'une durée moyenne de 3,3 semaines. Par ailleurs, on observait que cette prise de congés a été principalement à l'initiative de l'employeur (43 %), moins à l'initiative du salarié (36 %) et d'un commun accord pour 21 % des cas.

Ensuite, à partir du mois de mai, la tendance s'est inversée et ce sont plutôt les salariés qui ont été à l'origine de la prise de congés : 66 % étaient à l'initiative des salariés, 15 % à celle de l'employeur et 20 % d'un commun accord. Il est à noter que plus de 4 salariés sur 10 n'ont pris aucun congé pendant cette période, incluant l'été. Parmi ceux qui en ont pris, on retrouvait davantage de cadres et professions intermédiaires, de salariés de grandes entreprises (+ de 1 000 salariés), de salariés de 40 ans et plus, ou encore ceux d'entreprises publiques.

Côté demandeurs d'emploi : des possibilités réduites de travail et de sortie du chômage

En observant les variations des DEFM durant le printemps 2020, on a pu constater que la crise s'est plutôt traduite par une forte difficulté des personnes déjà au chômage à trouver un emploi durable et sortir des listes de Pôle emploi plutôt qu'à un afflux de nouveaux entrants au chômage (limité, grâce au recours massif à l'activité partielle). Dans l'enquête, **3 demandeurs d'emploi sur 4 ont été au chômage pendant la totalité de la période de confinement et 1 sur 5 pensait que sa dernière perte d'emploi était liée à la crise de la Covid-19.**

De plus, alors qu'un certain nombre de demandeurs d'emploi travaillent durant leur période de chômage (la moitié des allocataires cumulent habituellement activité et chômage), 24 % des demandeurs d'emploi interrogés ont déclaré avoir travaillé au cours du confinement, 34 % post-confinement. Et 80 % d'entre eux ont été au chômage sur l'ensemble de la période.

1 salarié et 1 demandeur d'emploi sur 10 se sont formés durant la période de crise

La période du 17 mars au 31 août a vu à la fois un arrêt pendant le confinement de l'activité des centres de formation en présentiel, mais aussi une forte reprise de leur activité dès le 11 mai ainsi que le développement d'une nouvelle offre davantage digitale pour faire face au contexte sanitaire. Dans l'enquête, 10 % des salariés indiquaient avoir suivi au moins une formation pendant la période, qu'ils aient été ou non en activité partielle sur cette période (*Graphique 3*). Ainsi, **9 % des salariés qui ont été en activité partielle pendant la période ont suivi une formation, dont un sur deux déclarant avoir réalisé cette dernière pendant son temps d'activité partielle.**

GRAPHIQUE 3**Recours à la formation (en %)**

Source : enquête Unédic « Enquête Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail ».

Champ : salariés et demandeurs d'emploi (n=2028 et n=2012).

Questions posées : et depuis le 17 mars, début du confinement, avez-vous suivi une formation ? / Cette ou ces formations ont eu lieu pendant vos heures non travaillées du fait de l'activité partielle (chômage partiel) ? – Une seule réponse possible.

Lecture : 10 % des salariés déclarent avoir suivi une ou plusieurs formations entre le 17 mars et le 31 août 2020.

Parallèlement, 12 % des dirigeants d'établissements déclaraient qu'au moins un de leurs salariés a fait une formation pendant les heures d'activité partielle.

Pour expliquer le taux de recours à la formation pendant les périodes d'activité partielle, la littérature a mis en avant deux obstacles² :

- ▶ Un problème de priorités : il est difficile pour les entreprises d'investir dans la formation dans une période de grandes difficultés économiques et d'incertitude sur l'évolution de l'activité.
- ▶ Un problème de temporalité : l'activité partielle et la formation doivent être mises en place de façon synchrone, pour des durées relativement courtes et assez rapidement. Ainsi, dans une situation de recours à l'activité partielle, il est assez compliqué pour une entreprise d'identifier les besoins en formation de ses salariés ; de même, il est difficile de trouver dans un délai très court des formateurs compétents qui répondent aux besoins des entreprises. Se pose un problème d'anticipation des besoins en matière de formation et des besoins futurs du marché du travail. Ces difficultés sont moins présentes dans les grandes entreprises qui gèrent un fort volume de formations.

De plus, le financement de la formation par le Fonds National de l'Emploi (FNE) a été étendu début 2021.

Le salaire pendant la crise et la capacité d'épargne

Depuis le début de la crise, les questions de pouvoir d'achat et de capacité d'épargne préoccupent alors que deux mouvements contraires se dessinent : d'une part, le stock d'épargne accumulé par les ménages atteignait un niveau élevé à la fin de l'été³ alors que, d'autre part, certains actifs voyaient leurs revenus impactés négativement par la crise, qu'ils soient salariés en activité partielle ou indépendants bénéficiant des aides de l'Etat.

² Beauvoir R., Calavrezo O., Nevoux S. (2015), « L'activité partielle en 2013 : Un recours plus intense qu'en 2012, mais une tendance au repli sur l'année », *Dares Analyses*, n°026, mars.

DGEFP, Commission européenne (2010), « Mesures de soutien face à la crise : les dispositifs de chômage partiel et d'activité partielle de longue durée », Peer review, septembre.

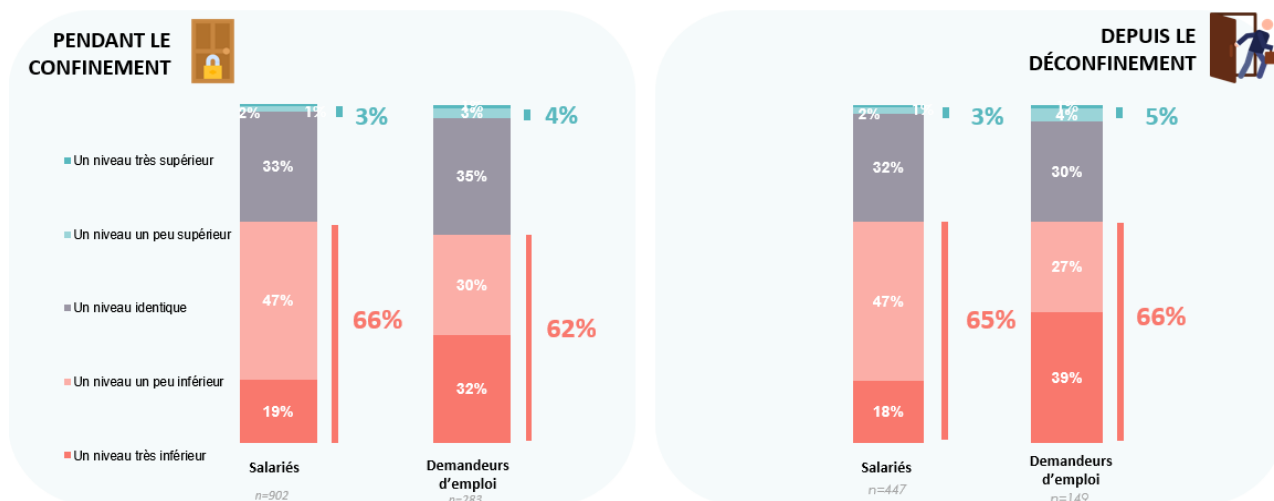
³ Banque de France (2020), « Rapport annuel sur l'épargne réglementée », octobre 2020. Disponible : <https://publications.banque-france.fr/liste-chronologique/rapport-annuel-sur-lepargne-reglementee>

Dans le cadre de notre étude, on a pu retrouver ces mouvements contraires : **un salarié sur deux déclarait qu'il a pu épargner depuis le début de la crise** et ceux qui ont été en télétravail ont encore plus tendance à avoir pu épargner (59 %). A l'inverse, **les salariés qui ont été longtemps en activité partielle sur la période ont eu tendance à ne pas avoir pu épargner** (57 % pour ceux qui ont fait au moins 9 semaines d'activité partielle vs 48 % des salariés en moyenne) et près de 8 demandeurs d'emploi sur 10 étaient aussi dans ce cas.

De plus, **les salariés comme les demandeurs d'emploi qui ont été en activité partielle déclaraient majoritairement avoir perçu, pendant leur période d'activité partielle, un niveau de salaire inférieur à leur niveau habituel** (*Graphique 4*) : 66 % des salariés ressentaient cette baisse de salaire pendant le confinement, 62 % pour les demandeurs d'emploi en activité partielle⁴. Ces niveaux sont inchangés depuis le déconfinement.

GRAPHIQUE 4

Niveau de salaire perçu pendant l'activité partielle pour les salariés et demandeurs d'emploi concernés (en %)



Source : enquête Unédic « Enquête Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail ».

Champs : salariés en activité partielle au moins une semaine pendant le confinement (n=902) et déconfinement (n=447) et demandeurs d'emploi (n=283 et n=149).

Questions posées : pendant votre période d'activité partielle (chômage partiel), avez-vous touché un niveau de salaire inférieur, identique ou supérieur à votre niveau de salaire habituel ? – Une seule réponse possible.

Lecture : pendant le confinement, 66 % des salariés ont eu un salaire inférieur à son niveau habituel.

Le financement de l'Etat et l'Unédic couvre dans la majorité des cas 70 % du salaire brut des salariés en activité partielle (secteurs fermés et secteurs très impactés). Les employeurs ont la possibilité de compléter cette indemnité partiellement ou intégralement afin de compenser la perte de salaire. **Parmi les dirigeants d'établissements interrogés, près des deux tiers indiquaient avoir complété au moins en partie ces salaires** (62 % au moins partiellement, dont 43 % en totalité). On n'a pas pu noter pas de différence significative entre les secteurs d'activité, en revanche, les établissements de petite taille (TPE) ont eu plus tendance à déclarer avoir complété le salaire de leurs collaborateurs qui étaient en activité partielle et le plus souvent en totalité.

⁴ A noter : les salariés en activité partielle peuvent accepter un nouveau contrat pendant leur période d'activité partielle et donc bénéficier de ces 2 sources de revenu de manière concomitante, sous certaines conditions. Il est donc possible de gagner plus en activité partielle qu'en temps normal.

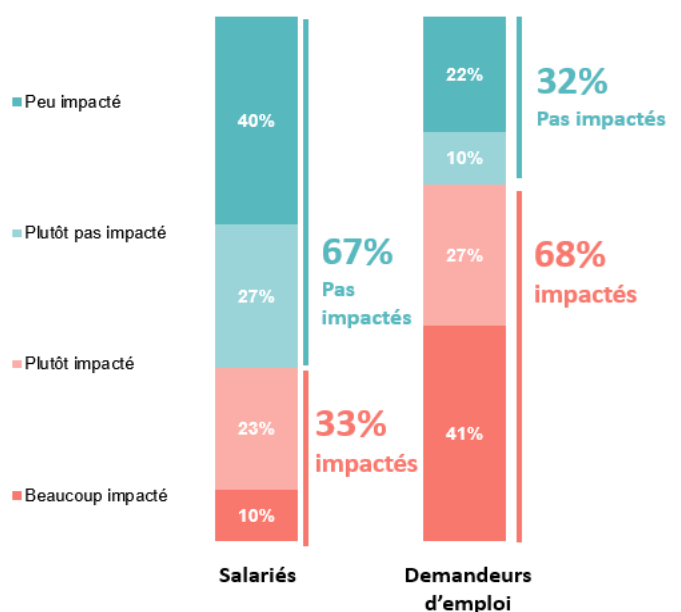
Quel effet de la crise sur la manière de recruter et celle de rechercher un emploi ?

Salariés et demandeurs d'emploi : un impact de la Covid-19 sur leur projet professionnel

La crise sanitaire a profondément modifié le projet professionnel des demandeurs d'emploi⁵. En effet, **2/3 des demandeurs d'emploi et 1/3 des salariés ont vu leur projet professionnel impacté par la crise de la Covid-19 (Graphique 5)**. Il l'a été du fait des difficultés économiques pour la majorité d'entre eux, mais ils témoignaient aussi d'une volonté de modifier leur rapport au travail pour se recentrer sur l'essentiel. Ce dernier facteur était plus partagé par les salariés que les demandeurs d'emploi.

GRAPHIQUE 5

Impact de la crise sur le projet professionnel des salariés et demandeurs d'emploi (en %)



Source : enquête Unédic « Enquête Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail ».

Champ : salariés (n=2028) et demandeurs d'emploi (n=2012).

Question posée : la crise du COVID-19 a-t-elle impacté ou non notre projet professionnel ? – Une seule réponse possible.

Lecture : 33 % des salariés ont vu leur projet professionnel impacté par la crise de la Covid-19.

Ainsi, cela a motivé une part de salariés à réorienter leur projet professionnel et à mettre en œuvre certaines actions. Si conserver son emploi actuel était le principal souhait (58 % en ont « envie »), sans doute en raison d'un certain pessimisme quant à l'évolution du marché du travail, 4 sur 10 souhaitaient modifier leur rapport au travail. D'autres souhaits et envies étaient observés, même si cela reste minoritaire, et ont retenu l'attention d'un quart des salariés en moyenne : débuter une formation (29 %), faire une reconversion (28 %), déménager (26 %).

En miroir, un demandeur d'emploi sur deux souhaitait modifier son rapport au travail. Ils étaient ensuite plus de 4 sur 10 à avoir envie de commencer une formation, changer de métier (44 %) ou faire une reconversion. 3 sur 10 souhaitaient déménager en raison de la crise.

⁵ Pour une analyse approfondie, voir : Ducroz J., Martin F. (2020), Enquête « Crise de la Covid-19 et marché du travail » : Volet 1 – Quel impact sur le projet professionnel, le recrutement et la recherche d'emploi ?, *Eclairages*, décembre 2020.

Recrutement, recherche d'emploi et évolution professionnelle : des attentes et concessions différentes

La crise de la Covid-19 a eu un effet ralentisseur sur les projets d'embauche qui étaient prévus au sein des établissements : 57 % des projets d'embauche ont été repoussés ou annulés et 7 % des employeurs interrogés pourraient allonger les périodes d'essai compte tenu de la crise. Par ailleurs, 15 % évoquaient aussi des licenciements, dont 9 % pour raisons économiques. A l'inverse, 4 employeurs sur 10 envisageaient de recruter d'ici la fin de l'année, dont un quart en CDI. 15 % des employeurs indiquaient souhaiter renouveler des CDD déjà existants.

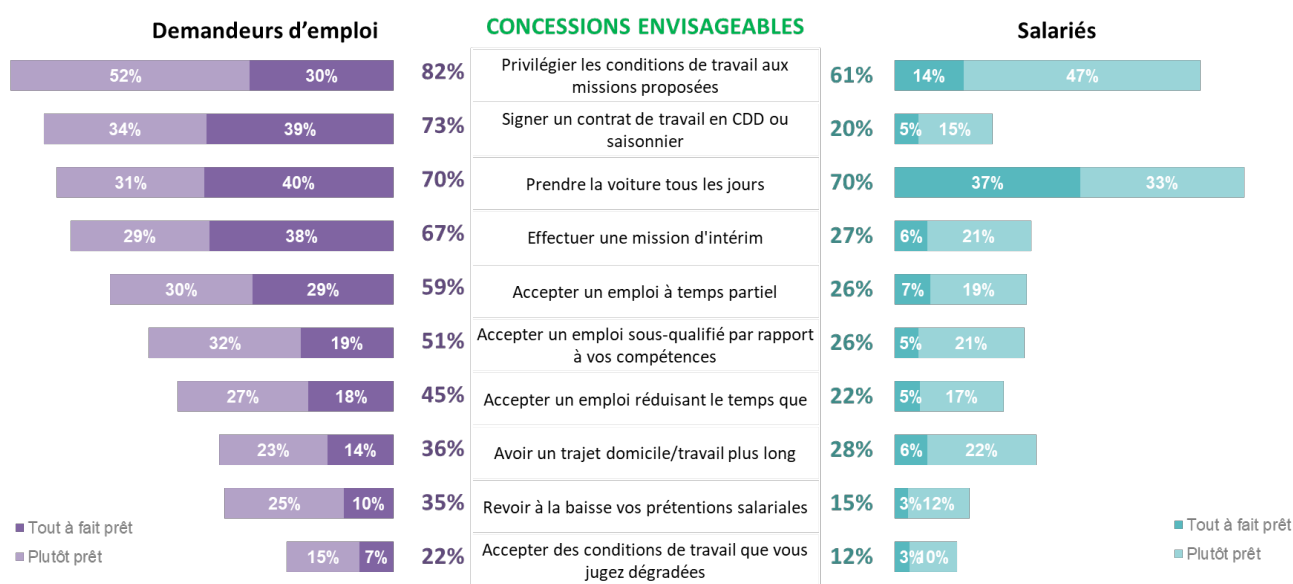
Par ailleurs, employeurs, demandeurs d'emploi et salariés ne faisaient pas part des mêmes souhaits et concessions possibles, que ce soit pour recruter un salarié, rechercher un emploi ou faire évoluer sa situation professionnelle.

Dans la perspective de recrutements, la majorité des employeurs ne modifieraient pas leurs critères, les ajustements se feraient à la marge. Ils seraient 16 % à indiquer revoir à la hausse l'expérience demandée, et 14 % à augmenter leurs attentes en termes d'expérience.

Les demandeurs d'emploi et salariés sont nombreux à accepter, dans la perspective de démarches, des concessions (**Graphique 6**) : 9 demandeurs d'emploi sur 10 et plus de 8 salariés sur 10 pourraient revoir un de leur critère d'emploi : 73 % des demandeurs d'emploi seraient prêts à signer un CDD ou contrat saisonnier, 59 % accepteraient un temps partiel, 51 % un emploi sous-qualifié par rapport à leurs compétences.

GRAPHIQUE 6

Concessions possibles de la part des demandeurs d'emploi et salariés ayant déclaré avoir envie de réaliser au moins une démarche dans le cadre de leur projet professionnel (en %)



Source : enquête Unédic « Enquête Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail ».

Champs : en violet, demandeurs d'emploi ayant envie de réaliser une démarche en raison de la crise Covid-19 (n= 1 878) ; en bleu, salariés ayant envie de réaliser une démarche en raison de la crise Covid-19 (n= 1 935).

Question posée : aujourd'hui, du fait de la crise du COVID-19 et dans la perspective de votre/vos démarche(s), seriez-vous prêt ou non à ? – une seule réponse possible par item.

Lecture : 73 % des demandeurs d'emploi ayant envie de réaliser une démarche en raison de la crise seraient prêts à signer un CDD ou contrat saisonnier. C'est le cas pour 20 % des salariés ayant envie de réaliser une démarche.

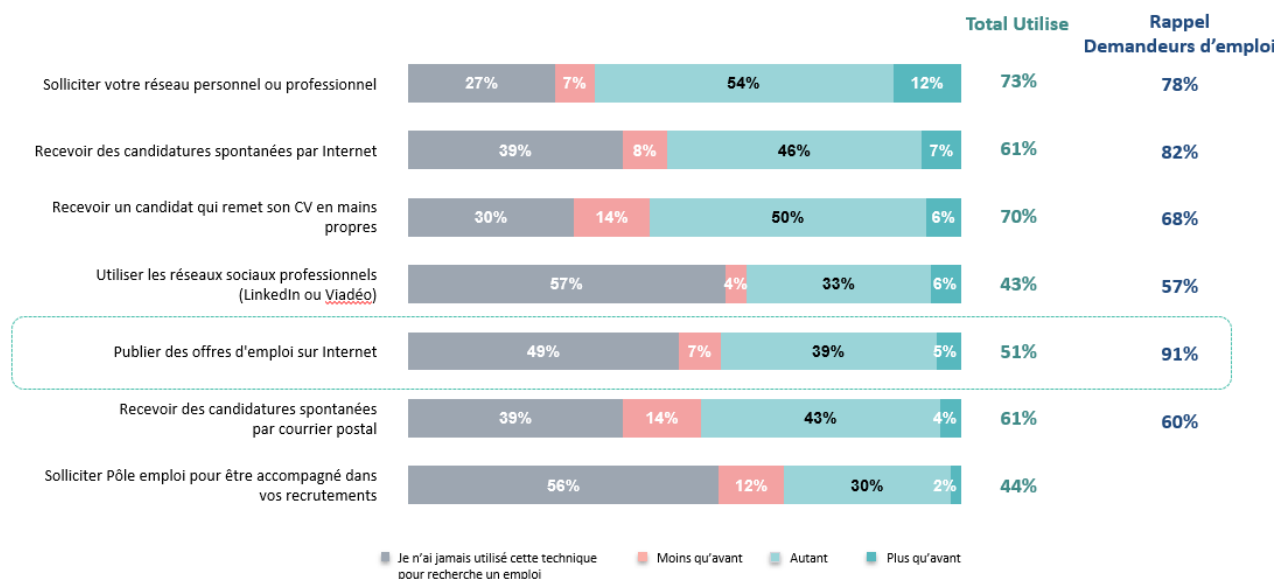
Une recherche d'emploi modifiée et accélérée depuis le 1er confinement

Près des deux tiers des demandeurs d'emploi ont modifié leurs démarches de recherche d'emploi depuis le début de la crise sanitaire, et le déconfinement a encore accéléré leur rythme de recherche (31 %, soit 11 points de plus par rapport au premier confinement). Les demandeurs d'emploi qui ont été en contact avec un conseiller Pôle emploi depuis le début de la crise sont plus nombreux à avoir intensifié leurs démarches de recherche d'emploi.

Dans leur manière de rechercher un emploi, les demandeurs d'emploi se sont davantage orientés vers les outils numériques, surement en raison des mesures sanitaires. Ainsi, 91 % ont indiqué rechercher et répondre à des offres d'emploi sur Internet, 82 % envoyer des candidatures spontanées par Internet, 57 % utiliser les réseaux sociaux professionnels. Aussi, la sollicitation du réseau professionnel a continué d'être largement mobilisée par les demandeurs d'emploi, alors que déposer son CV en mains propres a reculé pendant la crise. Les employeurs ont quant à eux conservé leur manière de recruter : parmi ceux qui ont fait des recrutements dans la période, 3 sur 4 n'ont pas modifié leur manière de faire. En regard, les établissements étaient seulement 1 sur 2 à déposer des offres sur Internet, privilégiant surtout le réseau professionnel pour la recherche de candidat (Graphique 7).

GRAPHIQUE 7

Moyens utilisés par les établissements pour la recherche de candidats et comparaison avec les usages des demandeurs d'emploi (en %)



Source : enquête Unédic « Enquête Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail ».

Champ : établissements (n=800).

Question posée : Parmi les techniques de recrutement suivantes, pour chacune d'elles, diriez-vous que vous l'utilisez plus ou moins qu'avant la crise du COVID-19 ? – Une seule réponse possible par item.

Lecture : 73 % des établissements sollicitent leur réseau professionnel ou personnel pour rechercher un candidat. C'est le cas pour 78 % des demandeurs d'emploi dans leur recherche d'emploi.

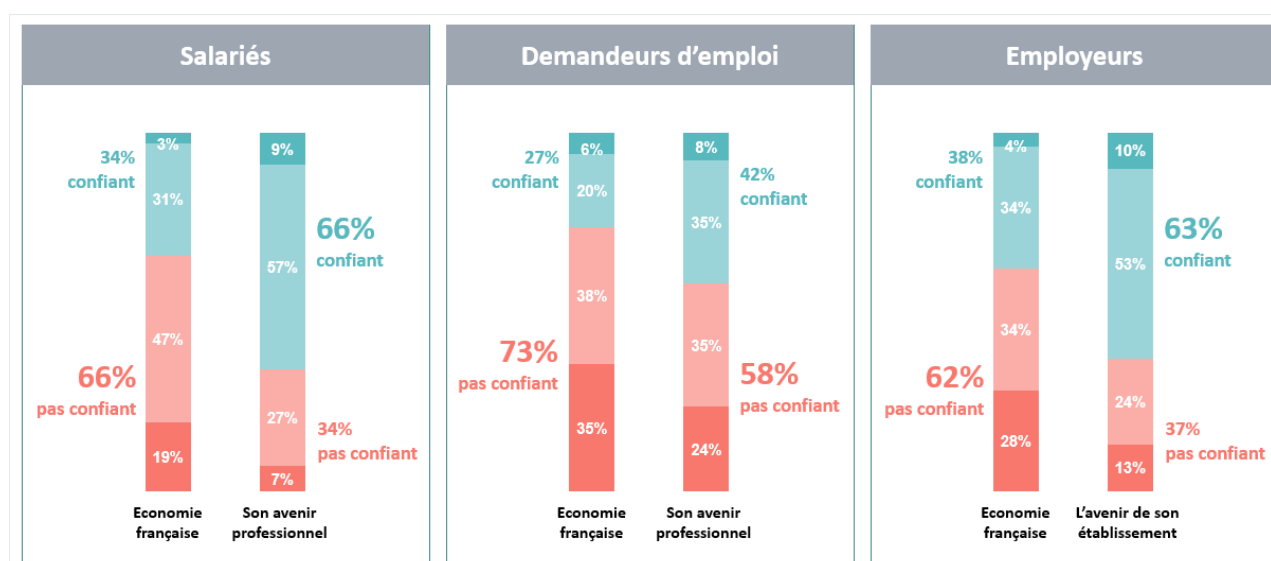
Les entretiens à distance ont été mobilisés depuis le début de la crise : 1/3 des demandeurs d'emploi et des employeurs ont eu un entretien de recrutement par téléphone ou en visio-conférence. Comme les employeurs, pour qui ces entretiens ont permis de juger les compétences des candidats, les demandeurs d'emploi ont témoigné également d'un ressenti global positif de cette expérience : 80 % déclaraient s'être sentis en confiance, 73 % ont été rassurés et 65 % se sont jugés à leur avantage pendant ces entretiens à distance.

Quelle vision de l'avenir ont les demandeurs d'emploi, salariés et employeurs ?

Interrogés sur l'économie française, dès septembre 2020, salariés, demandeurs d'emploi et employeurs faisaient part d'un certain pessimisme (*Graphique 8*). Pour autant, ils avaient plutôt confiance dans leur avenir professionnel ou celui de leur établissement. Les salariés étaient 2 sur 3 à se déclarer confiants pour leur avenir professionnel, tout comme les dirigeants d'entreprise. **En revanche, les demandeurs d'emploi étaient sans surprise plus pessimistes : une majorité ne se déclarait pas confiant pour son avenir professionnel (58 %).** Ce sentiment était par ailleurs partagé uniformément par l'ensemble des demandeurs d'emploi.

GRAPHIQUE 8

Impact de la crise de la Covid-19 sur la confiance en l'économie française, son avenir professionnel ou celui de son établissement (en %)



Source : enquête Unédic « Enquête Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail ».

Champs : demandeurs d'emploi (n = 2012), salariés (n = 2028), établissements (n = 800).

Question posée : de manière générale, lorsque vous pensez à la situation de l'économie française, diriez-vous que vous êtes ... ?

Et plus spécifiquement, quand vous pensez à votre avenir professionnel dans les mois à venir, diriez-vous que vous êtes plutôt confiant ou plutôt pas confiant ? / Et lorsque vous pensez à l'avenir de votre établissement d'ici la fin de l'année, diriez-vous que vous êtes... ?
– une seule réponse possible.

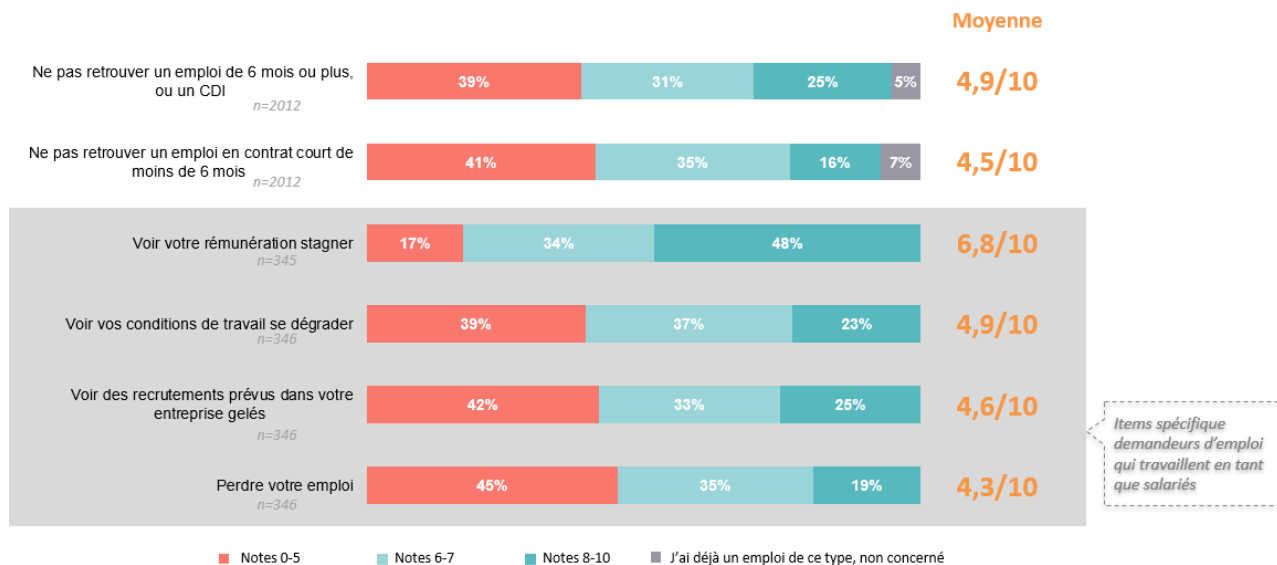
Lecture : 66 % des salariés ne se déclarent pas confiants quant à la situation de l'économie française. 42 % des demandeurs d'emploi se déclarent confiants quant à leur avenir professionnel. 63 % des établissements se disent confiants quant à l'avenir de leurs établissements.

Les demandeurs d'emploi avaient également plus de mal à se projeter dans les 6 mois à venir. Un quart jugeaient élevée la probabilité de ne pas retrouver un emploi durable et 16 % de ne pas retrouver un emploi en contrat de moins de 6 mois (*Graphique 9*). Même ceux qui travaillent faisaient part d'un état d'esprit globalement pessimiste. Par exemple, ils étaient près de 5 sur 10 à indiquer probable une stagnation de leur rémunération, près d'1 sur 4 une dégradation probable des conditions de travail, et près de 2 sur 10 une perte d'emploi.

Par comparaison, les salariés faisaient part d'un état d'esprit plus optimiste en dépit de la probable stagnation de rémunération à laquelle un salarié sur deux s'attendait. Ceux qui ont été majoritairement en activité partielle sur la période avaient plus tendance à juger probable de voir leur rémunération stagner, les recrutements gelés au sein de leurs entreprises ou leurs conditions de travail se dégrader ; à l'inverse, ceux qui n'ont jamais été en activité partielle sur la période se montraient plus optimistes.

GRAPHIQUE 9

Perspectives des demandeurs d'emploi dans les 6 mois à venir (en %)



Source : enquête Unédic « Enquête Impact de la crise de la Covid-19 sur le marché du travail ».

Champ : demandeurs d'emploi (n = 2012) / en grisé, items spécifiques aux demandeurs d'emploi qui travaillent soit n=346.

Question posée : Dans les 6 mois à venir, pensez-vous ou non que vous allez... – une seule réponse possible.

Lecture : 48 % des demandeurs d'emploi qui travaillent indiquent probable une stagnation de leur rémunération.

Justine DUCROZ, Florine MARTIN



**CRISE DE LA COVID-19
& MARCHÉ DU TRAVAIL**
**SYNTHÈSE DES RÉSULTATS
DE L'ENQUÊTE UNÉDIC 2020**

Mars 2021

Directeur de publication : Christophe VALENTIE

Unédic

4, rue Traversière – 75012 Paris

Tél. : 01 44 87 64 00

www.unedic.fr – [@unedic](https://twitter.com/unedic) – LinkedIn 