



LA GUERRE DES TALENTS A DÉJÀ COMMENCÉ !

- ▶ **11 millions. Onze millions c'est le nombre d'offres d'emploi actuellement non pourvues aux États-Unis. En d'autres termes, la *corporate America* est en recherche de 11 millions de travailleurs¹ pour fonctionner à un niveau qui satisfasse la demande finale. Pour mettre ce chiffre en perspective, il s'agit d'un record historique et du double de la moyenne des 10 dernières années. Le marché de l'emploi américain fait donc face à une profonde dislocation.**

AVIS D'EXPERT



**AYMERIC
GASTALDI**

*Gérant Actions
Internationales
chez Edmond
de Rothschild
Asset Management*

Tout au long de l'année 2021, les observateurs s'accordaient sur le fait que le retrait progressif des chèques distribués par le gouvernement américain allait inciter un nombre important d'actifs à retourner travailler et ainsi résorber la pénurie de main d'œuvre. Il n'en a rien été. Effectivement, **la distribution de ces chèques se tarit graduellement** depuis juillet 2021, avec une accélération en septembre (7,5 millions de ménages ayant touché leur dernier chèque ce mois-là²). Or, sur la même période, non seulement **le nombre d'emplois non pourvus n'a pas baissé**, mais il a même augmenté d'un million¹.

DES DÉMISSIONS EN CASCADE

Il est intéressant de croiser ces données avec un autre phénomène qui émerge et que les Américains ont baptisé « **The Great Resignation** ». Si littéralement on peut le traduire par « La Grande Démission », il s'agit davantage d'une évolution de la hiérarchie des priorités pour un nombre grandissant de salariés. Les chiffres illustrent clairement cette tendance. Le taux mensuel de démission (volontaire) aux États-Unis vient d'atteindre un record historique, à près de 3%³. Entre mai 2021 et septembre 2021, ce sont **20 millions de salariés américains qui ont changé d'employeurs**, ce qui représente 14% de la force de travail locale.

Enfin, la progression des salaires confirme que le rapport de force employés/employeurs s'inverse. **En novembre 2021, le salaire moyen ressortait en hausse de 4,8% sur un an**, soit plus du double du niveau normalisé d'avant crise³. Sur deux ans, la progression avoisine les 10%¹.

Nous sommes donc face à une combinaison historique : des salaires solidement ancrés sur une tendance haussière, un niveau de postes vacants record³ et une « versatilité » des employés parfaitement inconnue jusqu'à présent.

1. Source : Bloomberg. Données au 31/12/2021.

2. Source : think tank The Century Foundation.

3. Source : US Bureau of Labor Statistics. Données au 31/12/2021.

Une large partie des éléments qui ont abouti à cette situation sont de nature structurelle selon nous, à commencer par l'ubérisation de l'économie et l'arrivée sur le marché de l'emploi des milléniaux. À cela on pourrait ajouter une autre dynamique séculaire, à savoir **l'accélération du recul de la population en âge de travailler**, accentuant le déficit de main d'œuvre.

UN CHANGEMENT DE PARADIGME MAJEUR

Ce basculement du rapport de forces entre fournisseurs et demandeurs d'emplois est un changement de paradigme majeur. **Les équilibres qui ont pu structurer le marché de l'emploi depuis trente ans sont profondément remis en question.**

Il induit deux grands défis stratégiques pour les entreprises : **un accès plus concurrentiel aux « talents » et une plus grande difficulté à fidéliser ces mêmes talents** dans la société. Si la nature de ces problèmes n'est pas nouvelle, son ampleur est parfaitement inédite.

Les salariés, ou plus conceptuel-

lement le « capital humain », **sont la pierre angulaire du succès de toute entreprise.** Ce sont eux qui déterminent la qualité des biens et services produits, la vitesse d'adaptation, la capacité d'innovation et donc le potentiel de croissance de l'entreprise.

UNE THÉMATIQUE NAISSANTE OFFRANT DE BELLES PERSPECTIVES DE CROISSANCE

Dans un contexte de marché du travail tendu à tous les niveaux - emplois non pourvus, salaires en hausse, augmentation du turnover des collaborateurs - les entreprises sont dans l'obligation de protéger et sécuriser leur « capital humain ». Leur principal atout pour répondre à ce défi réside dans leur **attractivité sur le marché du travail et en tant qu'employeur.** À la lumière de tendances que nous constatons, cet élément devient **un avantage concurrentiel décisif.**

C'est pourquoi nous estimons que les décisions d'investissement

doivent aujourd'hui davantage intégrer la politique de ressources humaines de l'émetteur. **L'attractivité d'une entreprise sur le marché de l'emploi devient un facteur clé de succès** au même titre que peuvent l'être un brevet, une marque ou un avantage technologique. **Cet avantage compétitif est aujourd'hui encore mal appréhendé par le marché, créant ainsi de belles opportunités pour les investisseurs intégrant cette dimension dans leur prise de décision.**

Une autre conséquence financière de ce durcissement du marché de l'emploi concerne les dépenses (ou plutôt les « investissements ») que les employeurs vont devoir effectuer pour fidéliser leurs salariés. Une **large palette de solutions** leur est offerte : mesures améliorant les conditions de travail, initiatives autour du bien-être du salarié, effort accru sur la formation, etc.

On peut donc sereinement anticiper une progression de la demande pour ce type de services dans les années à venir. Il s'agit d'**une thématique naissante, structurelle, offrant de belles perspectives de croissance, qui ne semble pas être actuellement capturée par le marché.**

Janvier 2022. Le présent document est émis par Edmond de Rothschild Asset Management (France). Ce document n'a pas de valeur contractuelle, il est conçu exclusivement à des fins d'information. Toute reproduction ou utilisation de tout ou partie de son contenu est strictement interdite sans l'autorisation du Groupe Edmond de Rothschild. Les informations sur les valeurs ne sauraient être assimilées à une opinion d'Edmond de Rothschild Asset Management (France) sur l'évolution prévisible desdites valeurs et, le cas échéant, sur l'évolution prévisible du prix des instruments financiers qu'elles émettent. Ces informations ne sont pas assimilables à des recommandations d'acheter ou de vendre ces valeurs. Les informations figurant dans ce document ne sauraient être assimilées à une offre ou une sollicitation de transaction dans une juridiction dans laquelle ladite offre ou sollicitation serait illégale ou dans laquelle la personne à l'origine de cette offre ou sollicitation n'est pas autorisée à agir. Tout investissement comporte des risques. Ce document ne constitue pas et ne doit pas être interprété comme un conseil en investissement, un conseil fiscal ou juridique, ou une recommandation d'acheter, de vendre ou de continuer à détenir un investissement. EdRAM ne saurait être tenu responsable d'une décision d'investissement ou de désinvestissement prise sur la base des informations figurant dans ce document. Ce document n'a pas été revu ou approuvé par un régulateur d'une quelconque juridiction. Les données chiffrées, commentaires, projections, et autres éléments figurant dans cette présentation reflètent le sentiment d'EdRAM sur les marchés, leur évolution, compte tenu du contexte économique et des informations possédées à ce jour. Ils peuvent ne plus être pertinents au jour où l'investisseur en prend connaissance. EdRAM ne saurait être tenu responsable de la qualité ou l'exactitude des informations et données économiques issues de tiers. Les performances et les volatilités passées ne préjugent pas des performances et des volatilités futures et ne sont pas constantes dans le temps. Elles peuvent notamment être indépendamment affectées par l'évolution des taux de change. «Edmond de Rothschild Asset Management» ou «EdRAM» est le nom commercial des entités de gestion d'actifs du Groupe Edmond de Rothschild. Ce nom fait également référence à la division Asset Management du Groupe Edmond de Rothschild.

EDMOND DE ROTHSCHILD ASSET MANAGEMENT (FRANCE)

47, rue du Faubourg Saint-Honoré 75401 Paris Cedex 08
Société anonyme à Directoire et Conseil de Surveillance au capital de 11.033.769 euros - Numéro d'agrément AMF GP 04000015 - 332.652.536 R.C.S. Paris
www.edram.fr