

Repères & Analyses Statistiques



Enquête Besoins en Main-d'Œuvre 2010 : analyse des motifs de recrutement, des difficultés de recrutement et des perspectives à moyen terme

Les chiffres-clés 2010

19,7 % des établissements envisagent de recruter en 2010

1 693 300 projets de recrutement

40,2 % des recruteurs évoquent la création de poste comme motif de recrutement

2/3 des recruteurs feront appel à Pôle emploi pour les aider à embaucher

39,9 % de projets de recrutement sont jugés difficiles

44,9 % des employeurs citent la formation comme solution aux difficultés de recrutement

L'enquête Besoins en Main-d'Œuvre est réalisée à l'initiative de Pôle Emploi. Elle mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements.

La partie classique de l'enquête BMO 2010 a été enrichie d'un volet complémentaire relatif aux motifs de recrutement (ou de non-recrutement), à la nature des difficultés de recrutement rencontrées ainsi qu'aux perspectives envisagées en termes d'activité dans les années à venir (cf. encadré Source et méthode).

Le motif le plus fréquemment avancé par les établissements recruteurs en 2010 est la création de poste, devant le surcroît d'activité puis la nécessité de remplacer un salarié ayant quitté l'entreprise. Les remplacements d'absence ne concernent qu'une minorité d'établissements et se concentrent sur ceux de plus de 100 salariés.

Près d'un recruteur potentiel sur deux envisage de recruter sur CDI, mais les propositions de CDD demeurent majoritaires.

Les difficultés liées au recrutement apparaissent principalement au sein des plus petites structures et dans le secteur tertiaire. Les employeurs mettent principalement en avant le nombre insuffisant de candidats et les profils souvent en inadéquation avec le poste proposé pour expliquer les difficultés qu'ils rencontrent lors de leur recrutement. La formation apparaît comme la principale source de résolution de ces difficultés.

Les employeurs, qu'ils soient recruteurs ou non, envisagent l'avenir plutôt sereinement. La majorité d'entre eux estiment que dans les trois à cinq ans à venir, leur activité va progresser (33,7 %), ou au pire stagner (36,5 %), sous l'effet d'une demande qui demeure soutenue (marché porteur, ouverture de nouveaux marchés).

L'enquête Besoins en Main-d'Œuvre a permis de dénombrer 1 693 300 projets de recrutement pour l'année 2010. Près d'un employeur sur cinq (19,7 %) envisage de réaliser au moins une embauche au cours de l'année, ce qui correspond à 524 900 recruteurs potentiels.

Les motifs de recrutement : de fortes disparités selon le secteur d'activité et la taille de l'établissement

Le principal motif de recrutement évoqué est la création de poste (40,2 %), devant l'anticipation d'un surcroît d'activité

(33,8 %). Le remplacement d'un salarié ayant quitté l'établissement est invoqué par moins d'un établissement sur trois (30,6 %) et le remplacement d'un salarié, temporairement absent, par moins d'un établissement sur six (15,4 %). Cependant, cette hiérarchie dans les raisons avancées pour le recrutement varie très sensiblement selon la taille de l'établissement et le secteur d'activité. En effet, le surcroît d'activité devient le principal motif de recrutement pour les établissements de 0 salarié (48,4 %) ainsi que pour les établissements agricoles (75,0 %),

tandis que le remplacement suite au départ d'un salarié est évoqué par près des deux tiers des établissements de 200 salariés ou plus et par quatre établissements sur dix dans l'industrie (cf. tableau 1).

Plus généralement, la part des établissements déclarant recruter pour remplacer un salarié temporairement ou définitivement absent tend à croître avec la taille de l'établissement.

Concernant les créations de poste, ce motif atteint son niveau maximal pour le secteur de la construction (51,1 %) et pour les plus grands établissements (52,5 % pour les établissements de 200 salariés et plus).

Les propositions de CDI concernent environ un recruteur sur deux

Près d'un établissement recruteur sur deux envisage de proposer un CDI. Dans le cadre d'une création de poste ou d'un remplacement de salarié ayant quitté l'établissement, le CDI est envisagé par plus des deux tiers des établissements.

Dans ceux de 5 salariés ou plus, les embauches prévues en CDI dépassent très sensiblement la barre des 50 %. Le secteur industriel et celui de la construction sont sensiblement plus enclins à proposer une embauche sur CDI.

Globalement, les propositions de CDD sont un peu plus nombreuses (59,2 % des employeurs comptent proposer ce type de contrat). Quel que soit le motif de recrutement, le recours au CDD de six mois ou plus reste minoritaire (24,0 %). En revanche, le CDD de moins de 6 mois est envisagé dans 40,5 % des cas. Ce dernier est plus fréquent dans le cadre d'un remplacement de salarié (62,4 %) ou de surcroît d'activité (64 %) notamment dans le secteur agricole, dont l'activité présente un caractère majoritairement saisonnier (cf. graphique 1).

Pôle emploi, un acteur essentiel au cœur des projets de recrutement

Parmi les établissements ayant au moins un projet de recrutement pour 2010, plus de deux sur trois (67,9 %) envisagent de faire appel aux services de Pôle emploi

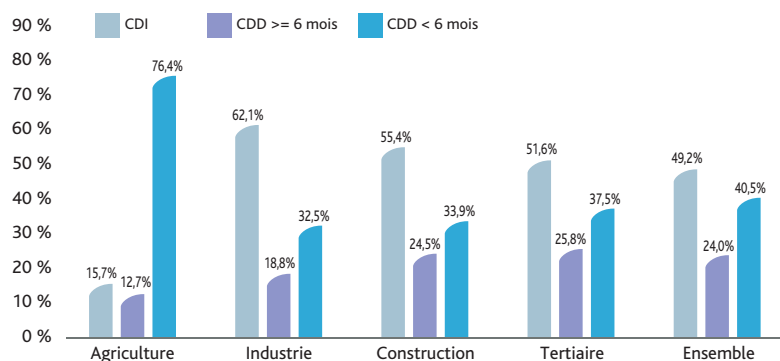
Tableau 1

Part des établissements déclarant recruter selon le motif de recrutement (plusieurs réponses possibles)

| | | CRÉATION DE POSTE | SURCROÏT D'ACTIVITÉ | DÉPART DE SALARIÉ | ABSENCE DE SALARIÉ |
|------------------------|----------------------|-------------------|---------------------|-------------------|--------------------|
| Secteur d'activité | Agriculture | 15,4 % | 75,0 % | 9,9 % | 3,5 % |
| | Construction | 51,1 % | 35,1 % | 20,5 % | 8,4 % |
| | Industrie | 43,2 % | 25,7 % | 40,4 % | 9,7 % |
| | Tertiaire | 41,6 % | 29,1 % | 33,7 % | 18,3 % |
| Taille d'établissement | 0 salarié | 39,9 % | 48,4 % | 14,4 % | 8,1 % |
| | 1 à 4 salariés | 39,8 % | 34,2 % | 26,1 % | 14,0 % |
| | 5 à 9 salariés | 42,2 % | 27,4 % | 36,7 % | 15,6 % |
| | 10 à 19 salariés | 42,4 % | 26,2 % | 41,9 % | 19,8 % |
| | 20 à 49 salariés | 37,5 % | 25,3 % | 52,7 % | 24,3 % |
| | 50 à 99 salariés | 33,7 % | 19,5 % | 59,9 % | 28,0 % |
| | 100 à 199 salariés | 36,4 % | 25,7 % | 58,1 % | 39,2 % |
| | 200 salariés ou plus | 52,5 % | 21,6 % | 64,1 % | 39,6 % |
| Ensemble | | 40,2 % | 33,8 % | 30,6 % | 15,4 % |

Graphique 1

Part des établissements déclarant recruter selon le type de contrat et le secteur d'activité (plusieurs réponses possibles)



pour les aider dans cette démarche. Cette confiance augmente avec la taille des établissements concernés, pour atteindre 77,6 % dans les établissements de plus de 200 salariés. Les principales raisons invoquées pour expliquer cette confiance à l'égard de Pôle emploi sont le grand nombre de candidats disponibles et la gratuité des services. Lorsque l'employeur ne souhaite pas s'adresser

à Pôle emploi, c'est le plus souvent parce que le processus de recrutement est déjà bien avancé : dans 55,5 % des cas, le recruteur a déjà un candidat en vue. Dans 17,4 % des cas, c'est l'inadéquation des candidats envoyés par Pôle emploi au poste proposé qui est le motif avancé.

Les établissements de petite taille et ceux du secteur tertiaire sont ceux qui rencontrent le plus de difficultés en termes de recrutement

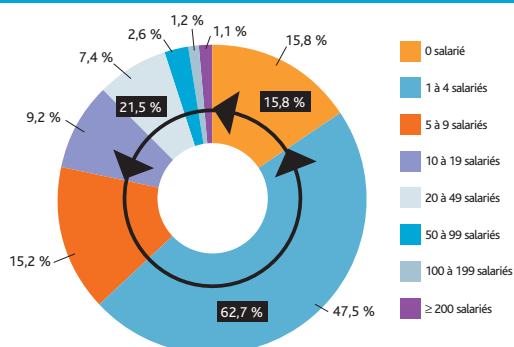
Parmi l'ensemble des établissements qui envisagent de recruter en 2010, près de la moitié (49,8 %) déclare anticiper des difficultés liées à ces recrutements.

Ces difficultés sont les plus marquées au sein des établissements du secteur tertiaire, qui concentre plus des trois quarts des difficultés d'embauche (75,6 %).

D'autre part, plus des trois quarts (78,5 %) des établissements qui déclarent rencontrer des difficultés de recrutements sont des établissements de petite taille (moins de 10 salariés) (cf. graphique 2).

Graphique 2

Répartition par taille des établissements déclarant rencontrer des difficultés de recrutement



Selon les employeurs, les principales difficultés de recrutement sont liées au profil des candidats et, dans une moindre mesure, à la nature du poste proposé

Selon les employeurs concernés, les difficultés de recrutement rencontrées sont, avant tout, liées au profil inadéquat des candidats.

En effet, la plupart des employeurs (un peu plus de 88 %) considère que les difficultés d'embauche qu'ils rencontrent sont directement imputables au candidat lui-même, contre moins d'un tiers (29,7 %) qui admet que ces difficultés peuvent aussi être liées à la nature du travail proposé.

Ainsi, les recruteurs confrontés à des difficultés évoquent le plus souvent les problèmes liés au manque d'expérience des candidats (42,1 % des cas), à leur manque de motivation (36,4 %) et à l'insuffisance de diplôme pour 16,9 % d'entre eux.

En outre, 40,0 % des employeurs mettent en avant une pénurie de candidats au sein de certaines branches de métiers.

En revanche, les conditions générales d'exercice du métier ne constituent pas un frein à l'embauche (16,7 % des employeurs concernés). De même, les horaires contraignants ou encore l'éloignement du lieu de travail ne sont cités chacun que par un peu moins de 10 % des recruteurs potentiels (respectivement 9,7 % et 9,6 %). Seulement 3,3 % évoquent des difficultés liées à un déficit d'image du métier recherché.

Les employeurs des plus gros établissements (100 salariés ou plus), s'ils sont proportionnellement moins nombreux à rencontrer des difficultés de recrutement, sont néanmoins les premiers à évoquer l'inadéquation des candidats aux postes proposés (cf. tableau 2). Quant aux très petits établissements (0 salarié), ils sont les plus enclins à admettre des difficultés de recrutements liées aux conditions générales de l'exercice du métier proposé et, donc, à la pénibilité éventuelle de celui-ci.

La formation : la solution la plus fréquemment citée par les employeurs pour pallier les difficultés de recrutement

Pour les employeurs, la formation s'impose comme la première solution pour résoudre les difficultés liées à l'embauche, puisque près de la moitié d'entre eux pense y recourir, plus fréquemment dans le cadre d'un recrutement externe que dans celui d'un recrutement interne (cf. graphique 3).

Le recours à du personnel intérimaire ou à la sous-traitance (11,6 % des cas) ou encore l'appel à des candidats venant d'autres départements ou de l'étranger (5,3 %) sont des solutions moins souvent envisagées. Notons que près d'un quart (23,0 %) des recruteurs potentiels s'estime toutefois sans solution face aux difficultés

Tableau 2

Part des établissements déclarant des difficultés de recrutement selon leur nature, le secteur et la taille de l'établissement (plusieurs réponses possibles)

| | | PROFIL INADÉQUAT DU CANDIDAT | PROBLÈMES LIÉS À LA NATURE DU POSTE | AUTRES RAISONS |
|------------------------|------------------|------------------------------|-------------------------------------|----------------|
| Secteur d'activité | Agriculture | 92,2 % | 33,1 % | 3,3 % |
| | Construction | 95,3 % | 19,1 % | 4,1 % |
| | Industrie | 92,3 % | 23,1 % | 2,9 % |
| | Tertiaire | 86,4 % | 31,4 % | 8,9 % |
| Taille d'établissement | 0 salarié | 88,4 % | 31,8 % | 9,2 % |
| | 1 à 9 salariés | 87,7 % | 29,3 % | 7,3 % |
| | 10 à 49 salariés | 89,7 % | 29,9 % | 7,2 % |
| | 50 à 99 salariés | 82,2 % | 29,5 % | 6,3 % |
| | ≥ 100 salariés | 94,6 % | 23,8 % | 4,5 % |
| Ensemble | | 88,1 % | 29,7 % | 7,5 % |

Graphique 3

Solutions envisagées pour résorber les difficultés de recrutement (plusieurs réponses possibles)

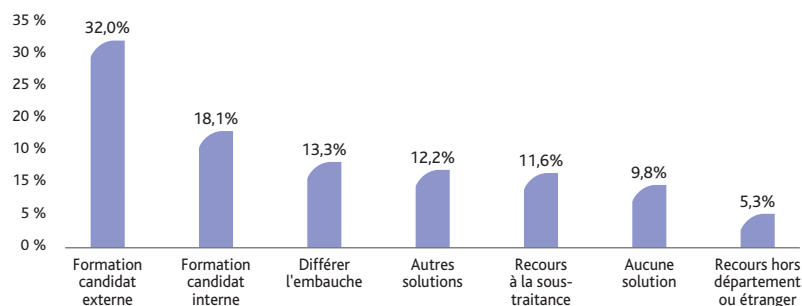


Tableau 3

Solutions envisagées pour résorber les difficultés de recrutement selon le secteur d'activité et la taille (plusieurs réponses possibles)

| | | RECOURS À LA FORMATION | AUTRES SOLUTIONS | AUCUNE SOLUTION |
|------------------------|------------------|------------------------|------------------|-----------------|
| Secteur d'activité | Agriculture | 27,6 % | 50,2 % | 15,6 % |
| | Construction | 52,1 % | 34,6 % | 15,2 % |
| | Industrie | 45,3 % | 30,1 % | 23,4 % |
| | Tertiaire | 45,5 % | 30,4 % | 24,7 % |
| Taille d'établissement | 0 salarié | 40,4 % | 38,2 % | 16,1 % |
| | 1 à 9 salariés | 45,7 % | 29,1 % | 25,0 % |
| | 10 à 49 salariés | 45,4 % | 35,6 % | 22,8 % |
| | 50 à 99 salariés | 42,8 % | 39,9 % | 16,2 % |
| | ≥ 100 salariés | 54,2 % | 44,0 % | 21,8 % |
| Ensemble | | 44,9 % | 32,3 % | 23,0 % |

de recrutement et déclare soit n'avoir aucune solution (9,8 %), soit préférer différer l'embauche (13,3 %).

L'analyse plus détaillée par grand secteur d'activité montre que le recours à la formation ne fait pas l'unanimité au sein de tous les secteurs d'activité (cf. tableau 3). Les recruteurs potentiels du secteur agricole, déclarant connaître des difficultés d'embauche, ne l'envisagent que dans 27,6 % des cas et préfèrent avoir recours à d'autres solutions pour plus de la moitié d'entre eux (50,2 %). En outre, les employeurs du secteur

tertiaire sont aussi ceux qui sont le plus souvent découragés, puisqu'ils sont près d'un quart (24,7 %) à déclarer n'avoir aucune solution immédiate pour pallier ces difficultés.

Les recruteurs potentiels appartenant aux plus grosses structures (établissements de 100 salariés ou plus) sont ceux qui auraient le plus recours à la formation, puisqu'ils sont plus de la moitié (54,2 %) à déclarer envisager cette solution. À l'inverse, les petites structures sont proportionnellement moins nombreuses (40,4 % pour les établissements de 0 salarié) à l'envisager.

Des perspectives à moyen terme plutôt positives

Qu'ils soient recruteurs ou non, les opinions exprimées par l'ensemble des établissements sur leur activité dans les années à venir sont globalement optimistes (cf. graphique 4). Plus d'un employeur sur trois (33,7 %) estime ainsi que son activité va se développer dans les 3-5 ans à venir. Cet optimisme est plus marqué pour les établissements « recruteurs » (44,4 %) que pour les « non recruteurs » (29,5 %).

À l'inverse, moins d'un établissement sur dix (8,8 %) estime que son activité va décliner tandis que 36,5 % pense que leur activité devrait rester stable.

Globalement l'incertitude en matière de perspectives à moyen terme est importante. Plus d'un établissement sur cinq (21,0 %) ne peut se prononcer sur ce sujet.

Hormis le secteur agricole, cette vision positive de l'avenir semble partagée quels que soient le secteur d'activité et la taille de l'établissement (cf. tableau 4).

Les employeurs prévoyant une progression de leur activité évoquent plusieurs raisons sensiblement convergentes, qui vont du marché porteur (46,4 %) à l'ouverture vers de nouveaux marchés (33,6 %) ou une conjoncture favorable (31,4 %). Ceux qui anticipent une diminution de leur activité mettent principalement en avant une conjoncture défavorable (61,6 % des déclarations). Marché peu porteur et forte concurrence sont également avancés (respectivement 33,0 % et 22,3 %) comme éléments pénalisants et près d'un établissement sur cinq justifie son pronostic défavorable par des problèmes de trésorerie. Si, globalement, les perspectives d'avenir semblent rassurantes, les employeurs font preuve en revanche d'une prudence certaine quant à l'évolution de leurs besoins de compétences. Près de la moitié estime, qu'à l'horizon de 3 à 5 ans, leurs besoins en la matière ne changeront pas et 42,9 % ne se prononcent pas sur le sujet. Pour 10,2 % d'entre eux, seulement, des besoins nouveaux vont émerger et, dans la majeure partie des cas, ils concerneront le domaine des nouvelles technologies.

Graphique 4

Perspectives d'évolution de l'activité à moyen terme selon le type d'établissement (recruteur ou non)

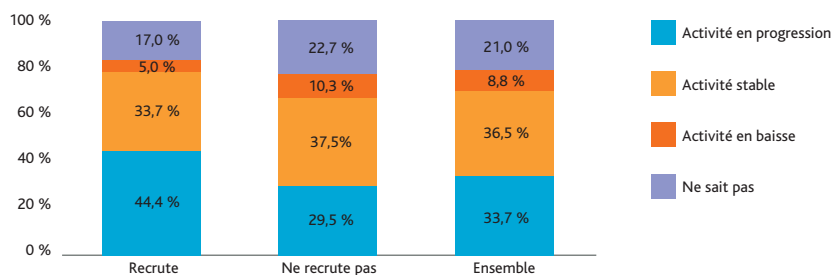


Tableau 4

Perspectives d'évolution de l'activité à moyen terme selon le secteur d'activité et la taille

| | | EN PROGRESSION | STABLE | EN BAISSE | NE SAIT PAS |
|------------------------|------------------|----------------|---------------|--------------|---------------|
| Secteur d'activité | Agriculture | 16,0 % | 48,4 % | 15,6 % | 20,0 % |
| | Construction | 31,9 % | 35,5 % | 9,0 % | 23,6 % |
| | Industrie | 29,8 % | 36,4 % | 7,9 % | 25,9 % |
| | Tertiaire | 36,3 % | 35,4 % | 8,3 % | 20,0 % |
| Taille d'établissement | 0 salarié | 35,1 % | 36,0 % | 8,8 % | 20,1 % |
| | 1 à 9 salariés | 32,8 % | 36,4 % | 9,2 % | 21,6 % |
| | 10 à 49 salariés | 36,6 % | 36,9 % | 7,0 % | 19,5 % |
| | 50 à 99 salariés | 34,9 % | 40,5 % | 5,8 % | 18,8 % |
| | ≥ 100 salariés | 37,4 % | 35,6 % | 5,3 % | 21,7 % |
| Ensemble | | 33,7 % | 36,5 % | 8,8 % | 21,0 % |

Les métiers porteurs

Les employeurs font preuve également d'une certaine réserve quand il s'agit de se prononcer sur l'avenir des métiers de leur secteur.

Les 15 métiers suivants sont ceux qui ont été le plus fréquemment cités comme métiers porteurs par les employeurs. Au total, ils regroupent les déclarations de 46 % des établissements s'étant exprimés sur le sujet. Figurent notamment dans cette liste, des métiers liés aux services à la personne, secteur plutôt dynamique (coiffeurs, esthéticiens ou aides soignants), et d'autres métiers considérés comme incontournables dans certains secteurs (vendeurs, cuisiniers, maçons).

Pour en savoir plus : « Repères & Analyses n° 12 - BMO 2010 Enquête principale »

Anita BONNET
Sandra GAUMONT
Département Enquêtes

- Professions intermédiaires commerciales (acheteurs non-cadres)
- Maçons
- Vendeurs en habillement et accessoires, articles de luxe, de sport, de loisirs et culturels
- Cuisiniers
- Coiffeurs, esthéticiens
- Cadres administratifs, comptables et financiers (hors juristes)
- Secrétaires bureautiques et assimilés (y compris secrétaires médicales)
- Formateurs (y compris moniteurs d'auto-école)
- Aides-soignants (aides médico-psychologiques, auxiliaires de puériculture, assistants médicaux...)
- Employés de la comptabilité
- Serveurs de cafés, de restaurants et commis
- Agriculteurs salariés, ouvriers agricoles
- Menuisiers et ouvriers de l'agencement et de l'isolation
- Électriciens du bâtiment
- Techniciens et agents de maîtrise de la maintenance et de l'environnement

Directeur de la publication :
Christian CHARPY
Directeur de la rédaction :
Bernard ERNST
Réalisation : PARIMAGE

SOURCE ET MÉTHODE

L'enquête Besoins en Main-d'Œuvre (BMO) mesure les intentions de recrutements des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, d'emplois à temps partiel ou saisonniers. L'enquête BMO 2010 a été réalisée en décembre 2009 dans les 22 régions métropolitaines et les 4 départements d'outre-mer. Au-delà des établissements relevant de l'Assurance chômage, le champ de l'enquête a été étendu cette année pour inclure : les établissements de 0 salarié ayant émis au moins une déclaration d'embauche au cours des 12 derniers mois, les établissements du secteur agricole, les établissements du secteur public relevant des collectivités locales et territoriales (communes,

régions...), des établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...), des officiers publics ou ministériels (notaires...). L'enquête ne comprend donc pas les administrations de l'État (ministères, police, justice...) et les entreprises publiques (EDF, Banque de France...). Sur les 2 700 000 établissements entrant dans le champ de l'enquête, plus de 1 730 000 ont ainsi été interrogés, par voie téléphonique ou postale. Plus de 401 000 réponses ont été collectées et exploitées cette année pour la France entière. La partie classique de l'enquête BMO 2010 a été enrichie d'un volet complémentaire relatif aux motifs de recrutement (ou de non-recrutement), à

la nature des difficultés de recrutement rencontrées ainsi qu'aux perspectives d'activité envisagées dans les années à venir. Ce volet complémentaire a été obtenu sur la base d'une interrogation téléphonique auprès de plus de 20 000 établissements, représentatifs du champ de l'enquête classique. Le terrain s'est effectué du 7 décembre 2009 au 15 janvier 2010. Les réponses obtenues ont fait l'objet d'un redressement spécifique, effectué sur la base des distributions marginales des trois variables de stratification : la taille d'établissement, le secteur d'activité et la région, pour être calées sur les 2 700 000 établissements, constituant le champ de l'enquête classique.