FRANCE STRATÉGIE
ÉVALUER. ANTICIPER. DÉBATTRE. PROPOSER.

Point de vue

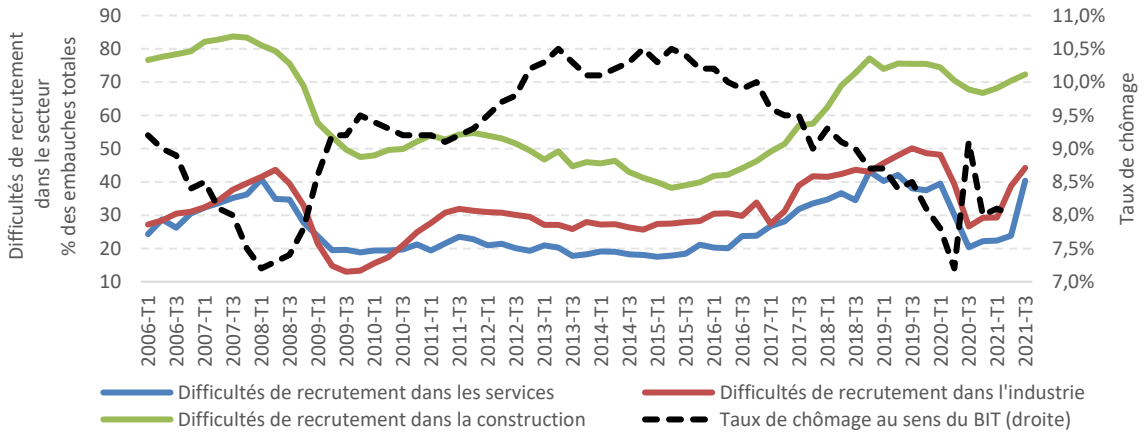
Les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises s'expliquent-elles par des facteurs mesurables ?

Par Vincent Aussilloux et Dimitris Mavridis,
département Économie

21 juillet 2022

Malgré un taux de chômage qui demeure conséquent en France, 55 % des entreprises du secteur marchand déclarent rencontrer des difficultés à recruter en 2022 : elles sont plus de 40 % dans les services et l'industrie, et plus de 70 % dans le secteur du bâtiment. Sur l'ensemble de ces secteurs, en moyenne, ce niveau de difficultés exprimées par les employeurs a fluctué entre 30 % et 45 % de 2001 à 2007, puis entre 20 % et 30 % de 2008 à 2017. Sans surprise, les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises augmentent avec la baisse du taux de chômage[1].

Graphique 1 – Évolution des difficultés de recrutement et du taux de chômage en France



Source : Dares et Insee, Enquêtes de conjoncture

[1] Voir la note suivante de l'Insee : Grobon S., Ramajo I. et Roucher D. (2021), « Quelle relation entre difficultés de recrutement et taux de chômage ? », Insee, octobre.

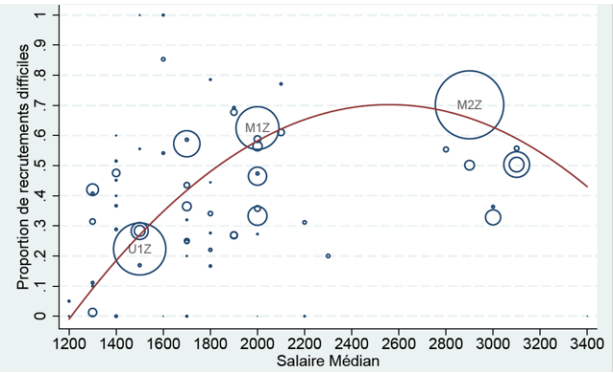
Ces difficultés augmentent les coûts de recherche et les délais, et réduisent le nombre d'embauches, alors même que des travailleurs sont disponibles et recherchent un emploi. Selon une étude récente de Le Barbanchon *et al*. (2022)[2], elles entravent également le développement des entreprises, en réduisant l'investissement, les ventes, et les rendements des actifs. Cette étude trouve également un effet tangible de ces difficultés sur la croissance des entreprises.

Comprendre les principales sources de ce fort niveau de difficultés exprimées dans le contexte d'un pays avec un taux de chômage structurellement élevé est donc essentiel pour orienter les politiques publiques visant à améliorer l'appariement entre travailleurs et recruteurs et faire baisser le chômage. Dans un document de travail de France Stratégie[3], on se concentre sur la mesure de l'importance relative des principaux facteurs couramment avancés pour expliquer ces difficultés : le métier, les qualifications recherchées, les caractéristiques de l'entreprise, sa localisation et son secteur d'activité. Pour ce faire, nous mobilisons les données de l'enquête *Besoins en main-d'œuvre* (BMO) portant sur 2018 et sur 2019 et les données d'entreprises FARE et DADS correspondantes. Ces sources nous permettent d'apparier les caractéristiques des entreprises (localisation, chiffre d'affaires, composition de la main-d'œuvre, écarts salariaux) aux difficultés de recrutement anticipées par chacune de ces entreprises, lorsqu'elles envisagent de recruter.

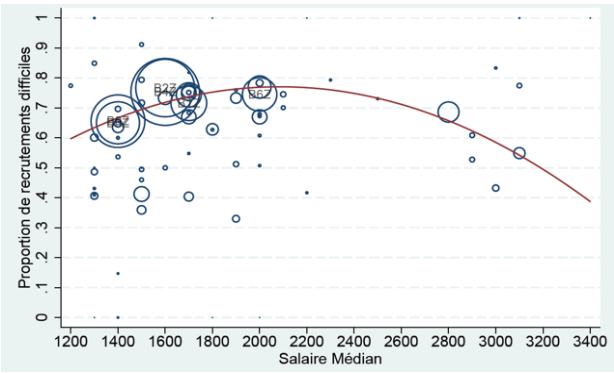
Les difficultés exprimées augmentent avec le salaire médian par métier dans la majorité des secteurs

Graphique 2 – Part des difficultés anticipées par métier et salaire net médian, en fonction du secteur

Information et communication



Construction

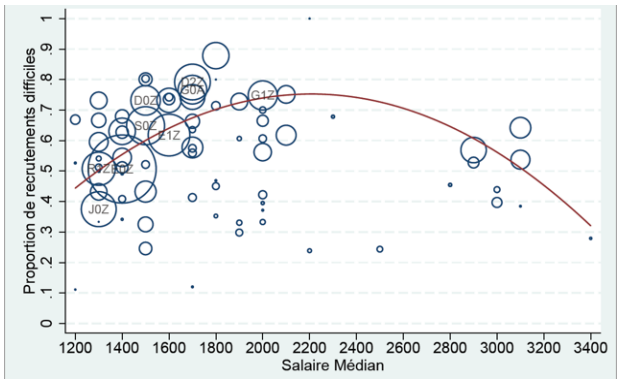


[2] Le Barbanchon T., Ronchi M. et Sauvagnat J. (2022), « Hiring Difficulties and Firms' Growth », *Research Paper*, mai.

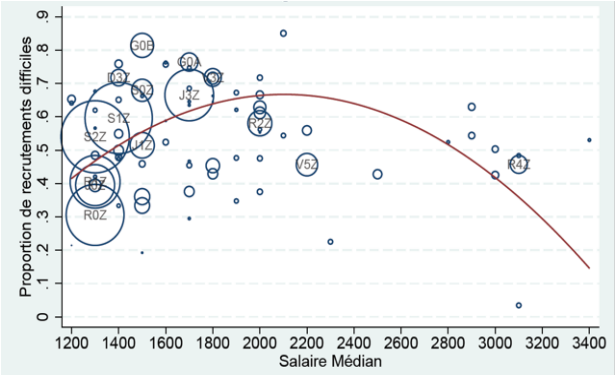
[3] Voir : Bezy T., Bruneau C., Crofil C. *et al*. (2022), « Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises ? », *Document de travail*, n° 2022-04, France Stratégie, juin.

20, avenue de Ségur 75007 Paris - Tél. 01 42 75 60 00
Adresse postale : France Stratégie - TSA 90725 - 75334 PARIS Cedex 07

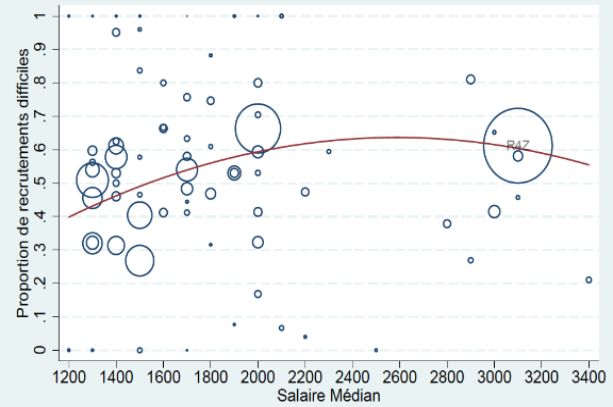
Industrie manufacturière, extractives et autres



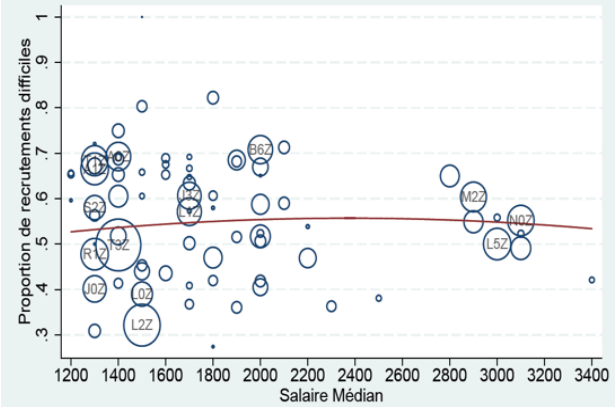
Commerce, transport, hébergement et restauration



Activités immobilières



Activités spécialisées, scientifiques et techniques, activités de services administratifs et de soutien



Note de lecture : le salaire médian est calculé en net et au sein du secteur et du métier. La taille du cercle est proportionnelle au nombre de recrutements par sous-secteur.

Source : données BMO (enquête 2020) ; calculs France Stratégie

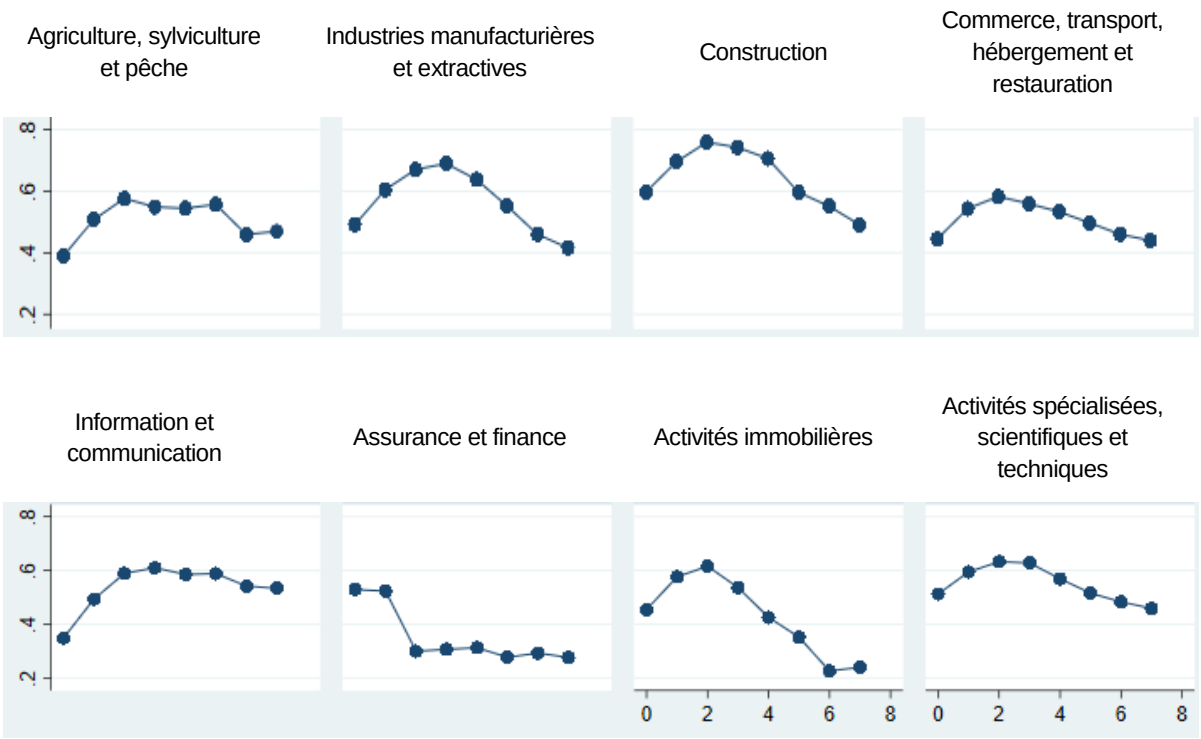
Le graphique 2 montre le niveau de difficulté à recruter pour chaque métier, au sein de six secteurs différents. Les difficultés augmentent sensiblement avec le niveau de salaire médian du métier, dans la majorité des secteurs, jusqu'à un certain point avoisinant les 2 200 euros de salaire net. Au-delà de ce niveau de salaire, la relation croissante ne se retrouve plus. Au-delà de la variabilité en fonction du salaire médian, on observe une grande hétérogénéité au sein de chaque secteur, dans les difficultés de recrutement en fonction des métiers. De plus, le niveau moyen des difficultés varie fortement par secteur. Ainsi, la plupart des métiers dans la construction connaissent des difficultés de recrutement dépassant les 50 %, alors que dans le secteur du commerce, transport, hébergement et restauration une bonne partie des métiers sont en deçà.

20, avenue de Ségur 75007 Paris - Tél. 01 42 75 60 00
Adresse postale : France Stratégie - TSA 90725 - 75334 PARIS Cedex 07

Les difficultés de recrutement suivent une courbe en cloche avec la taille de l'entreprise, quel que soit le secteur d'activité

Les très petites entreprises déclarent moins souvent avoir des difficultés à recruter, mais ces difficultés augmentent très vite avec la taille de l'entreprise, dès qu'elles ont une taille moyenne. Pour les grandes entreprises, c'est l'effet inverse : plus elles sont grandes, moins elles ont de difficultés à recruter.

Graphique 3 – Part des difficultés en fonction de la taille et du secteur d'activité



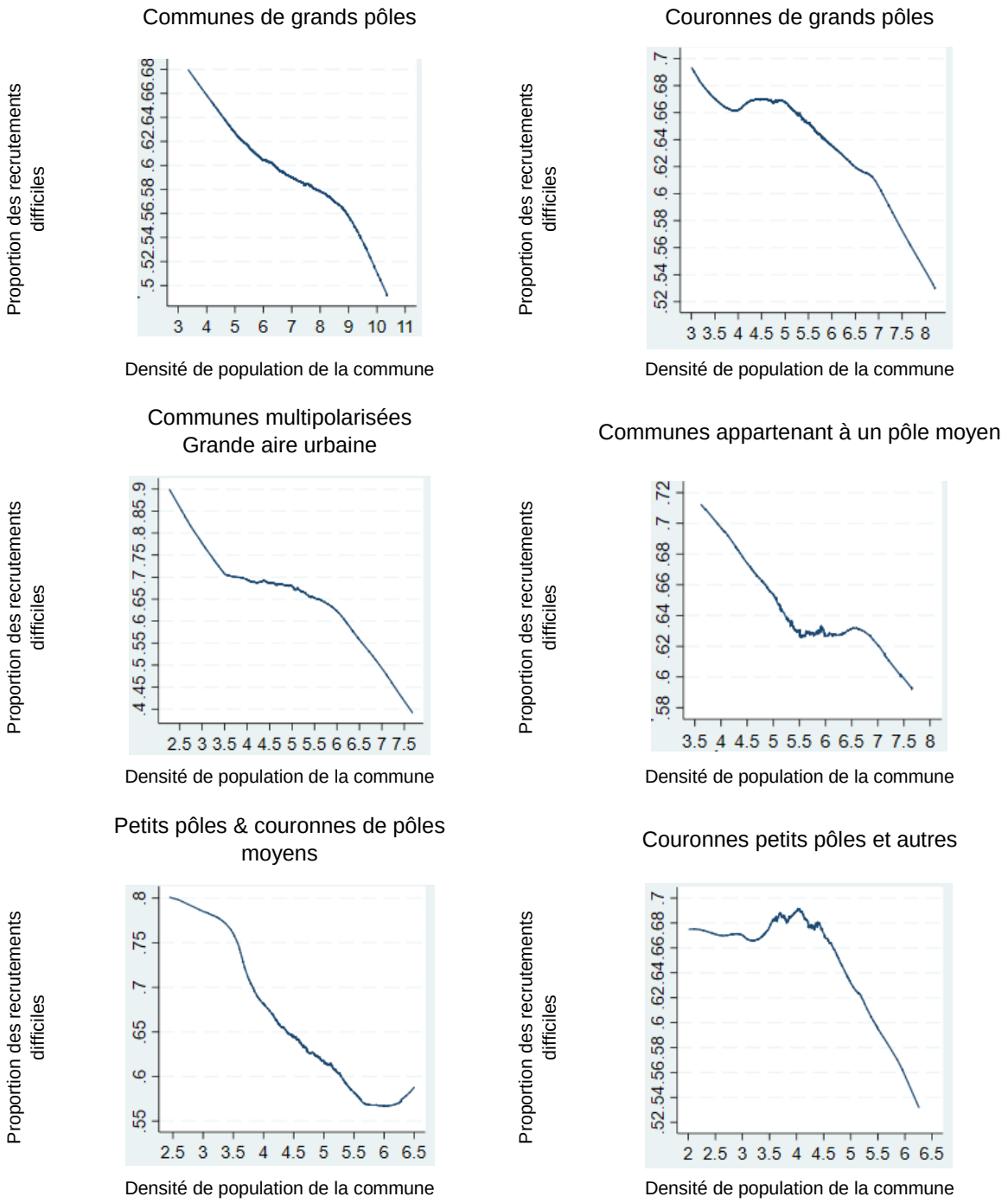
Note de lecture : les entreprises sont réparties en huit catégories de tailles correspondant à la numérotation sur l'axe des abscisses : 0 salarié ; 1 à 4 salariés ; 5 à 9 salariés ; 10 à 19 salariés ; 20 à 49 salariés ; 50 à 99 salariés ; 100 à 199 salariés ; plus de 200 salariés.

Source : données BMO (enquête 2020) ; calculs France Stratégie

20, avenue de Ségur 75007 Paris - Tél. 01 42 75 60 00
Adresse postale : France Stratégie - TSA 90725 - 75334 PARIS Cedex 07

Les recrutements sont jugés plus faciles lorsque la commune est plus densément peuplée, et cette relation s'observe dans les aires urbaines de toute taille

Graphique 4 – Les difficultés de recrutement anticipées décroissent lorsque la densité de la population augmente



Lecture : les recrutements sont jugés en moyenne plus difficiles au sein des communes moins densément peuplées. Cette relation s'observe au niveau national dans les aires urbaines de toutes tailles. Les lignes représentent une régression locale estimant la relation entre la densité de population et les difficultés de recrutement.

Source : données BMO (enquête 2020) ; calculs France Stratégie

20, avenue de Ségur 75007 Paris - Tél. 01 42 75 60 00
Adresse postale : France Stratégie - TSA 90725 - 75334 PARIS Cedex 07

Les facteurs couramment considérés n'expliquent qu'une faible proportion des positions exprimées par les entreprises concernant leurs difficultés de recrutement

Selon notre analyse empirique, les variables observables qui permettent de qualifier l'entreprise et le type d'emploi à pourvoir n'expliquent que 14 % de la variance totale des difficultés exprimées. Ce pouvoir explicatif relativement faible laisse à penser que la majeure partie des difficultés exprimées relèvent davantage de facteurs propres à chaque entreprise, qui ne sont pas directement mesurables (indépendamment de la taille, du secteur, de la localisation ou des qualifications recherchées).

Les types de métiers recherchés n'expliquent qu'une part de l'ordre de 10,5 % des écarts de réponse entre entreprises sur les difficultés de recrutement anticipées

Parmi les facteurs explicatifs couramment avancés et qui sont testés dans l'analyse économétrique menée, les métiers recherchés contribuent aux trois quarts de la variance expliquée, soit 10,5 % de la variance totale. Les caractéristiques de l'entreprise (taille, chiffre d'affaires, secteur, turnover de la main-d'œuvre, écarts de rémunération par rapport aux autres entreprises du département, proportion de CDD et de saisonniers) contribuent à environ 10 % de la variance expliquée, soit 1,4 % de la variance totale. Les caractéristiques géographiques et les conditions économiques environnantes de l'entreprise représentent quant à elles environ 15 % de la variance expliquée (taux de chômage local, densité de la population du bassin d'emploi), de l'ordre de 2,1 % de la variance totale. Les statistiques descriptives et des analyses économétriques permettent de conclure que, mis à part l'effet métier, les autres facteurs observables influent de manière plutôt marginale.

D'autres facteurs non observables expliquent la plus grande part des difficultés anticipées

Une très grande part de la variance dans les difficultés exprimées reste inexpliquée par les métiers, les caractéristiques des entreprises et leur localisation. Ce n'est pas forcément surprenant : étant donné que notre étude se base sur une enquête auprès des entreprises questionnant leurs difficultés anticipées, les réponses comportent forcément une dose de subjectivité. En outre, une proportion de cette part inexpliquée peut cependant provenir d'un manque de finesse des catégories de métiers, des secteurs, de la localisation de l'entreprise utilisées dans l'étude. Les facteurs non disponibles dans les bases de données mobilisées sont qualifiés de « non observables ». Ces facteurs peuvent être des caractéristiques internes, comme par exemple la gestion des ressources humaines, du management et des recrutements, ou subjectives, comme la psychologie du chef d'entreprise ou encore l'image de marque de l'entreprise. Face à des difficultés *a priori* similaires et malgré des caractéristiques d'entreprise semblables, les managers ont des perceptions très différentes des difficultés de recrutement qu'ils anticipent. Ces différences de perception représentent quant à elles la plus grande partie de la variance observée dans les réponses des recruteurs.

20, avenue de Ségur 75007 Paris - Tél. 01 42 75 60 00
Adresse postale : France Stratégie - TSA 90725 - 75334 PARIS Cedex 07

Ces résultats sont confortés par une analyse *ex post* des recrutements que vient de publier la Dares[4]. Elle montre que les qualités des recruteurs comme leur patience, leur exigence ou leur flexibilité influent sur leur niveau de satisfaction à la suite d'un recrutement. Par conséquent, cela influe sur leur perception du degré de difficultés de leurs recrutements futurs.

Répondre aux difficultés de recrutement passe principalement par un accompagnement fin des entreprises ainsi que par une augmentation de l'offre de travail dans les métiers en tension

Premièrement, un échange avec chacun des recruteurs qui anticipent des difficultés de recrutement alors que des entreprises de taille, localisation et secteur similaires n'expriment pas les mêmes difficultés permettrait d'identifier les freins spécifiques à ces recruteurs et ainsi de mieux les accompagner pour les résoudre.

Deuxièmement, il s'agit de trouver les solutions pour augmenter l'offre de travailleurs sur les métiers en tension, ce qui réduirait sensiblement les difficultés de recrutement.

Ces deux priorités font déjà l'objet de nouvelles mesures. Pour la première, Pôle emploi a mis en place des programmes ciblés vers les petites et moyennes entreprises pour réduire leurs coûts de recrutement. Pour la seconde, le gouvernement a mis en place une incitation aux formations dans les métiers en tension.

[4] Remy V. et Simmonet V. (2022), « Les efforts de recrutement des entreprises améliorent-ils les appariements sur le marché du travail ? », *Document d'étude*, n° 259, Dares, juillet.

20, avenue de Ségur 75007 Paris - Tél. 01 42 75 60 00
Adresse postale : France Stratégie - TSA 90725 - 75334 PARIS Cedex 07