

## Les difficultés de recrutement concernent aussi les métiers où les candidats ne manquent pas

Sarah Coffy, Laurent Pouquet

Réalisée chaque année depuis 2002 à l'initiative de l'Unédic avec la collaboration des Assédic et du GARP, l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) produit une estimation des besoins de recrutement pour une centaine de métiers dans les 371 bassins d'emploi du territoire et permet de traduire au plus près l'évolution des anticipations des employeurs sur leurs intentions d'embauche. L'enquête BMO permet d'évaluer aussi, pour chacun des métiers, le niveau ressenti des difficultés de recrutement sur la base des déclarations des employeurs.

Les résultats des six dernières vagues d'enquête (2002-2007) montrent que l'intensité des difficultés de recrutement épouse assez fidèlement le profil d'évolution des intentions d'embauche. Pourtant, pour de nombreux métiers, la proportion d'embauches jugées problématiques varie assez peu d'une année à l'autre. Les difficultés y seraient donc essentiellement structurelles et liées à une situation de pénurie de qualifications fortement recherchées. La composante conjoncturelle ne serait prépondérante que pour des métiers non qualifiés et les postes sur lesquels on constate une forte rotation de la main-d'œuvre : employés de l'hôtellerie et de la restauration, employés de libre-service, vendeurs, animateurs socioculturels, ouvriers non qualifiés de la manutention. Dans l'industrie, les besoins toujours plus élevés en qualification devraient s'ajouter aux difficultés structurelles du recrutement.

### La reprise des intentions d'embauche devrait renforcer les difficultés de recrutement

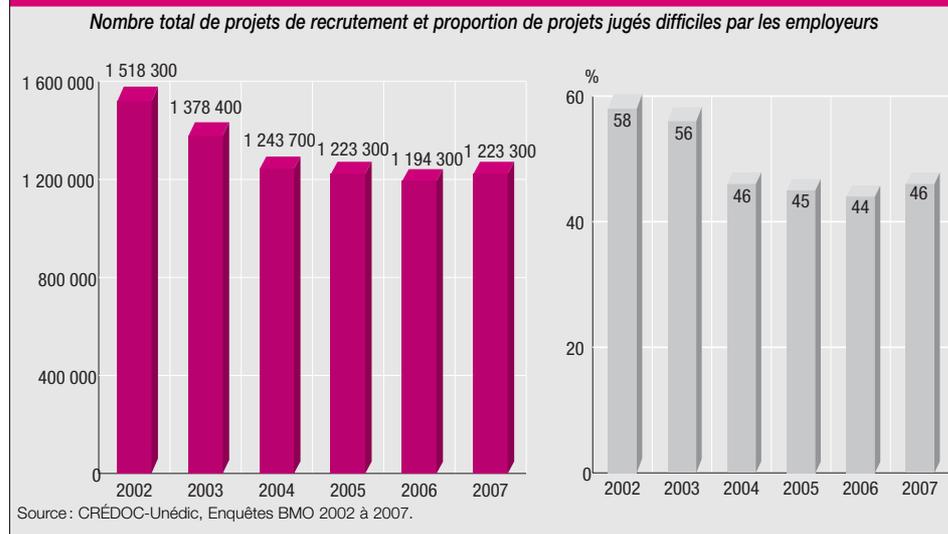
Avec les évolutions démographiques en cours, notamment l'importance des départs en retraite, la gestion des pénuries de main-d'œuvre pourrait bien devenir une composante essentielle des politiques de l'emploi. Or, depuis 2007, les difficultés de recrutement exprimées par les entreprises sont de nouveau orientées à la hausse. Ce retournement de tendance va de pair avec une évolution positive de la propension à recruter et avec une augmentation du nombre de projets de recrutement. Les résultats des six dernières années soulignent une nette corrélation entre l'intensité des dif-

ficultés et la conjoncture du marché du travail.

Ainsi en 2007, la proportion de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs (46 %) a progressé de près de 2 points par rapport à l'année précédente. Au total, plus de 560 000 intentions d'embauche sont assorties de difficultés, dont 435 000 concernent des postes non saisonniers. La relation se vérifie en outre dans la plupart des secteurs qui admettent une progression des intentions d'embauche. C'est le cas de la construction, où les trois quarts des recrutements sont désormais jugés problématiques par les employeurs, ainsi que des transports et des services aux entreprises.

Pour de nombreux métiers, la recrudescence des intentions d'embauche s'accompagne même d'une franche progression des difficultés. Ainsi, pour les

### Les difficultés de recrutement suivent l'évolution des intentions d'embauche



informaticiens: 52 % des 43800 recrutements sont jugés difficiles en 2007 alors que cette proportion était tombée à 20 % en 2004, date à laquelle les intentions d'embauche n'atteignaient que 26800 unités. Même schéma pour les principaux métiers des services à la personne (employés de maison, assistantes maternelles, aides à domicile...). La proportion de recrutements jugés problématiques par les employeurs a augmenté de près de 10 points cette année avec la progression de 9% des perspectives d'embauche.

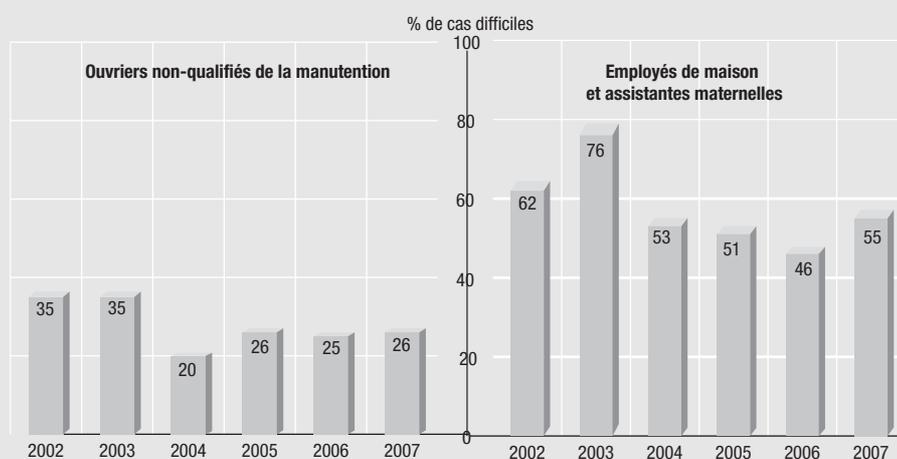
La relation entre la conjoncture du marché du travail et les difficultés de recrute-

ment concerne également des métiers pour lesquels les employeurs déclarent de façon habituelle moins de difficultés pour trouver des candidats. Il s'agit particulièrement des métiers qui se caractérisent par une forte rotation du personnel: employés de l'hôtellerie et de la restauration, caissiers et employés de libre-service, vendeurs généralistes, animateurs socioculturels, ouvriers non qualifiés de la manutention ou des industries de process. Pour ces métiers, les recrutements sont en moyenne jugés moins problématiques par les employeurs: seulement 18 % de cas estimés difficiles pour les

caissiers ou encore 26 % pour les ouvriers non qualifiés de la manutention. Pourtant, les employeurs doivent tout de même puiser dans un vivier de candidats dont les effectifs varient fortement avec la conjoncture. Ainsi, la part des recrutements d'employés de la restauration estimés difficiles est passée de 67 % en 2002 à 42 % en 2007, tandis que ce ratio diminuait quasiment de moitié pour les vendeurs et les professionnels de l'action sociale. Pour les caissiers et employés de libre-service, la proportion atteignait un maximum de 45 % en 2002 pour un point bas de 17 % en 2006. Dans tous ces cas, l'évolution du ratio correspond assez bien à celle du nombre de projets d'embauche.

### Les métiers pour lesquels les difficultés sont sensibles à la conjoncture

Proportion de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs



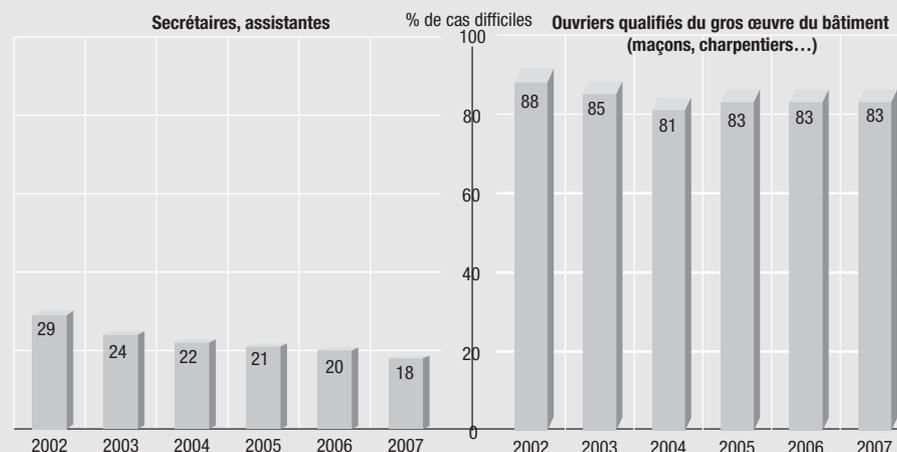
**Autres métiers pour lesquels les difficultés de recrutement sont faibles mais sensibles à la conjoncture:** caissiers, employés de libre-service, vendeurs, employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie, professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive, ONQ des industries de process

**Autres métiers pour lesquels les difficultés de recrutement sont fortes mais sensibles à la conjoncture :** informaticiens, agents de gardiennage et de sécurité

Source: CRÉDOC-Unédic, Enquêtes BMO 2002 à 2007.

### Les métiers pour lesquels les difficultés sont peu sensibles à la conjoncture

Proportion de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs



**Autres métiers pour lesquels les difficultés de recrutement sont faibles et peu sensibles à la conjoncture :** agents et hôtesse d'accueil, standardistes, cadres commerciaux et technico-commerciaux, personnels d'études et de recherche, agents d'entretien

**Autres métiers pour lesquels les difficultés de recrutement sont fortes mais peu sensibles à la conjoncture :** ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment, ouvriers qualifiés des industries de process, conducteurs de véhicules, infirmiers, sages-femmes, aides-soignants, cuisiniers, représentants

Source: CRÉDOC-Unédic, Enquêtes BMO 2002 à 2007.

### Des difficultés souvent structurelles

Pour un nombre important de métiers, la proportion de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs apparaît peu sensible à l'évolution de la conjoncture. C'est notamment le cas des postes qualifiés de la construction et de l'industrie où les situations problématiques restent fréquentes, même en période de contraction des embauches. Les postes concernés sont par exemple ceux des ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment (maçons, plâtriers, charpentiers...) pour lesquels on a pu dénombrer plus de 80 % de projets difficiles entre 2002 et 2007 malgré les variations constatées sur le volume des intentions d'embauche. Le ratio n'a même varié que de 4 points au cours des six dernières années. Il s'agit là d'une constante des professions du BTP puisque la part des projets jugés problématiques dépasse régulièrement 75 % même lors des périodes de moindre intensité des embauches.

La part des embauches assorties de difficultés apparaît également stable pour des métiers où les candidats ne manquent pas. Ainsi, la plupart des fonctions administratives (secrétaires, comptables, agents et hôtesse d'accueil...) rencontrent des difficultés de recrutement plutôt modérées et qui varient peu autour de leur niveau moyen. Par exemple, 18 % des projets d'embauche de secrétaires et assistantes étaient considérées problématiques en 2007 et le ratio n'a jamais dépassé 29 % au cours des 6 dernières années.

Il n'existe donc pas de relation simple entre les difficultés de recrutement dans chaque métier et la conjoncture. Certes, le niveau des difficultés dépend étroitement d'éléments structurels comme l'attractivité des métiers et des filières de formation ainsi que l'ampleur des pénu-

ries de main-d'œuvre qualifiée. Cependant, la composante conjoncturelle des difficultés de recrutement procède plutôt de facteurs transitoires consistant en des décalages temporaires entre l'offre et la demande de travail. Dans ce dernier schéma, les difficultés de recrutement peuvent être réduites par une meilleure régulation du marché de l'emploi alors que les difficultés structurelles appellent plutôt des mesures globales intégrant notamment les acteurs de la formation initiale.

### Les difficultés ne se limitent pas aux métiers en tension

La mesure des difficultés de recrutement dans l'enquête BMO repose exclusivement sur les déclarations des employeurs. Elle apporte donc un point de vue subjectif complémentaire à l'évaluation objective des tensions sur le marché du travail calculées à partir du ratio entre les offres et les demandes d'emploi déposées à l'ANPE.

Le rapprochement des deux indicateurs souligne leur cohérence: les employeurs déclarent davantage de difficultés pour recruter dans les métiers où le nombre de candidats est faible par rapport au nombre d'offres enregistrées. Cette situation concerne notamment les ouvriers qualifiés et les techniciens du BTP (maçons, charpentiers, géomètres...). Pour ces métiers, qui rassemblent environ 70 000 intentions d'embauche jugées problématiques cette année, on compte en effet un peu plus d'une offre pour une demande d'emploi tandis que les trois quarts des projets de recrutement sont considérés difficiles à pourvoir par les employeurs. Les mêmes indicateurs calculés pour les infirmières et les cuisiniers conduisent à un schéma identique: un nombre d'offres légèrement supérieur au nombre de demandes d'emploi et un pourcentage de cas jugés difficiles par les employeurs proche des trois quarts des projets.

À l'opposé, plusieurs familles de métiers admettent des indicateurs de tension nettement inférieurs et pour lesquels les employeurs déclarent moins de problèmes pour trouver des candidats. Il en est ainsi de la plupart des métiers des services opérationnels aux entreprises (agents de sécurité, personnel de nettoyage...), d'une fraction significative des métiers de la vente (caissiers, employés de libre-service, vendeurs généralistes...) et de la majorité des postes destinés à des employés administratifs (secrétaires, assistantes, techniciens des services administratifs, comptables et financiers...). Pour ces métiers, il y a souvent moins de 0,5 offre pour un demandeur

d'emploi et la part des recrutements jugés problématiques par les employeurs apparaît nettement plus modérée.

Pourtant, les deux indicateurs ne coïncident pas systématiquement. Pour certains métiers (informaticiens, agents de sécurité, employés de maison...), le niveau des difficultés de recrutement semble pouvoir être expliqué par d'autres facteurs qu'un décalage entre le

niveau de l'offre et la demande, notamment l'adéquation des candidats aux postes proposés (compétences pointues, personnalité...). Pour d'autres professions, le décalage est inverse: les difficultés de recrutement sont faibles au regard du niveau des tensions. Cela semble pouvoir s'expliquer par un gonflement excessif des offres d'emploi sur des métiers à fort turnover (animateurs

### Métiers en tension et difficultés de recrutement

	Faible tension: peu d'offres et beaucoup de candidats	Forte tension: beaucoup d'offres et peu de candidats
Faibles difficultés de recrutement	Agents d'entretien Ouvriers non-qualifiés des industries de process Ouvriers non-qualifiés de la manutention Vendeurs Cadres commerciaux et technico-commerciaux Personnels d'étude et de recherche Secrétaires, assistantes	Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive Agents et hôtesse d'accueil, standardistes Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie Caissiers, employés de libre-service
Fortes difficultés de recrutement	Agents de gardiennage et de sécurité Informaticiens Aides-soignants Employés de maison et assistantes maternelles	Conducteurs de véhicules Ouvriers qualifiés des industries de process Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment Représentants Cuisiniers Infirmiers, sages-femmes

Proportion de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs: les difficultés de recrutement sont considérées comme élevées lorsqu'elles concernent plus de 46% des projets portant sur un métier (moyenne calculée sur l'ensemble des 101 métiers).

Indicateur de tension: ratio du nombre d'offres d'emploi en fin de mois sur le nombre de demandes d'emploi en fin de mois.

La tension est considérée comme élevée lorsque, pour un métier, le ratio du nombre d'offres d'emploi en fin de mois sur le nombre de demandes d'emploi en fin de mois est supérieur à 0,73 (moyenne calculée sur l'ensemble des métiers).

Sources: CRÉDOC-Unédic, Enquêtes BMO 2002 à 2007; ANPE - DARES

### Les anticipations des employeurs sont plutôt en phase avec les perspectives de l'emploi à long terme

Projets de recrutement (hors saisonniers) et postes à pourvoir à l'horizon 2015

Libellé métiers	Projets de recrutement hors saisonniers en 2007	Postes à pourvoir entre 2005 et 2015	Projets de recrutement hors saisonniers/Postes à pourvoir entre 2005 et 2015
Ouvriers non qualifiés des industries de process	13 300	11 000	121 %
Vendeurs	31 100	52 000	60 %
Employés et agents de maîtrise de l'hôtellerie	40 500	79 000	51 %
Ouvriers qualifiés du second œuvre du bâtiment	51 600	118 000	44 %
Ouvriers qualifiés du gros œuvre du bâtiment	43 700	135 000	32 %
Secrétaires, assistantes	26 500	86 000	31 %
Représentants	36 400	156 000	23 %
Agents de gardiennage et de sécurité	13 400	61 000	22 %
Informaticiens	43 100	207 000	21 %
Caissiers, employés de libre-service	19 700	100 000	20 %
Cuisiniers	14 600	80 000	18 %
Conducteurs de véhicules	42 500	240 000	18 %
Personnels d'étude et de recherche	18 700	118 000	16 %
Professionnels de l'action sociale, culturelle et sportive	23 200	149 000	16 %
Cadres commerciaux et technico-commerciaux	24 000	189 000	13 %
Agents et hôtesse d'accueil, standardistes	25 900	220 000	12 %
Agents d'entretien	33 100	364 000	9 %
Ouvriers non qualifiés de la manutention	9 100	109 000	8 %
Ouvriers qualifiés des industries de process	14 900	210 000	7 %
Aides-soignants	14 500	260 000	6 %
Employés de maison et assistantes maternelles	28 100	573 000	5 %
Infirmiers, sages-femmes	8 700	201 000	4 %
	<b>877 000</b>	<b>7 720 000</b>	<b>11 %</b>

Source: CRÉDOC-Unédic, Enquête BMO 2007; DARES - ANPE

socioculturels, téléopérateurs, serveurs, caissiers...). Les deux indicateurs apportent donc des éléments complémentaires de compréhension de la nature des difficultés de recrutement.

## Les anticipations des employeurs collent bien aux besoins de l'économie à long terme

Les difficultés de recrutement pourraient également s'expliquer par une éventuelle inadéquation entre les projets d'embauche formulés par les employeurs et la nature des besoins en main-d'œuvre de l'économie. Or, cette hypothèse semble devoir être infirmée par le rapprochement entre les anticipations des employeurs et les perspectives de l'emploi à plus long terme présentées notamment dans les travaux du groupe Prospective Métiers Qualifications du Centre d'Analyse Stratégique et de la DARES. En effet, il ne

semble pas être possible de mettre en évidence une corrélation bien établie entre les difficultés à l'embauche et les perspectives de l'emploi.

Cet examen montre toutefois que les intentions d'embauche formulées pour cette année sont plutôt en phase avec les perspectives du marché du travail à l'horizon 2015. En particulier, la décomposition par métiers des projets de recrutement exprimés pour l'année 2007 est cohérente avec la nature des postes à pourvoir d'ici à 2015. De plus, les déclarations des employeurs traduisent globalement une assez bonne anticipation tant des créations nettes que des départs de l'emploi.

Des décalages significatifs subsistent pourtant sur certaines professions: par exemple, le nombre de projets d'embauche dans plusieurs métiers de l'action sanitaire et sociale (infirmiers, aides-soignants, assistantes maternelles...) apparaissent nettement inférieurs aux

besoins attendus de l'économie à moyen terme. À l'inverse, les intentions de recrutement sur des métiers à forte rotation (ouvriers non qualifiés des industries de process, vendeurs, employés de l'hôtellerie...) apparaissent plus nombreuses que les évaluations des perspectives d'emploi à l'horizon 2015. Ce schéma concerne également des métiers (ouvriers du bâtiment, secrétaires...) pour lesquels les employeurs continuent à formuler des volumes de recrutement importants. ■

## Pour en savoir plus

● L'enquête BMO-2008 est actuellement en cours de réalisation, les résultats seront disponibles sur le site de l'Unédic en avril 2008.

● Les résultats de la vague 2007 – par bassin d'emploi et par métier – sont toujours disponibles sur le site de l'Unédic [www.asse-dic.fr](http://www.asse-dic.fr)

● «BMO-2007: les intentions d'embauche profitent du dynamisme de la demande professionnelle», Ernst Bernard, Pouquet Laurent, Unédic, DES, *Point Statist*, n° 27, mars 2007.

● «Les métiers en 2015», Estrade Marc-Antoine et Chardon Olivier, Centre d'Analyse Stratégique, *Rapports et documents*, n° 6, 2007.

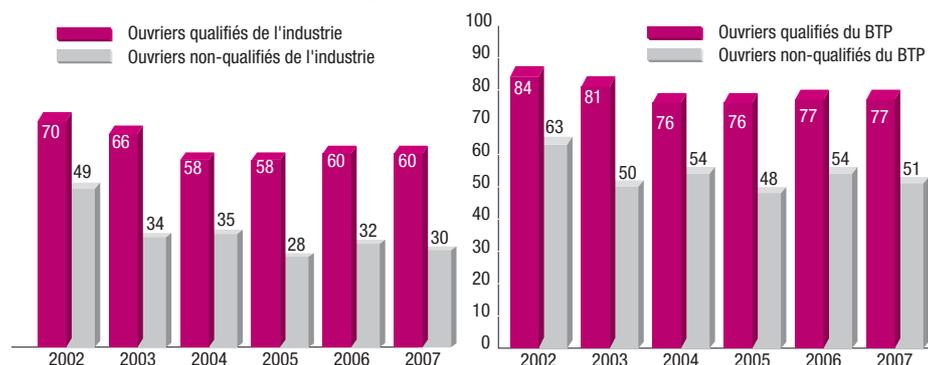
● «Les tensions sur le marché du travail entre juillet et décembre 2005. Une montée des tensions due à la hausse du nombre d'offres d'emplois déposées à l'ANPE», DARES - ANPE, *Premières Informations et Premières Synthèses*, avril 2006, n° 17.3

## Pour les ouvriers, les difficultés seraient renforcées par les besoins croissants en qualification

L'industrie française poursuit sa stratégie de compétitivité hors prix (amélioration constante de la productivité, capacité d'innovation, primauté à l'investissement immatériel, recherche de la qualité...) parfois en délocalisant les fonctions les moins qualifiées pour ne conserver que celles requérant des compétences techniques pointues. L'évolution de l'emploi industriel se caractérise donc par une qualification croissante des salariés. Cette évolution est particulièrement visible dans les secteurs de biens d'équipement où 87% des projets de recrutement d'ouvriers formulés en 2007 concernent des postes qualifiés (81% il y a 5 ans). En 2007, les ouvriers qualifiés font l'objet de 7 300 projets supplémentaires tandis que les postes non qualifiés subissent une contraction de 6 700 unités, dans un contexte de stabilité globale des intentions d'embauche d'ouvriers de l'industrie.

### Des difficultés plus structurelles chez les ouvriers qualifiés

Proportion de projets de recrutement jugés difficiles par les employeurs



Source : CRÉDOC-Unédic, Enquêtes BMO 2002 à 2007

La faible attractivité des filières techniques à débouchés industriels contribue à maintenir les difficultés à un niveau élevé et à limiter leur variabilité. Si seulement 30% des intentions d'embauche d'ouvriers non qualifiés sont assorties de difficultés, elles sont deux fois plus nombreuses chez les ouvriers qualifiés. Plus structurelles chez les ouvriers qualifiés, les difficultés sont davantage liées à la conjoncture sur les profils non qualifiés.

Dans le BTP, tandis que les intentions d'embauche varient sensiblement d'une année à l'autre, la proportion de cas problématiques reste relativement stable. 77% des embauches envisagées d'ouvriers qualifiés sont assorties de difficultés, contre seulement une sur deux sur les postes non qualifiés (51%). En particulier, la proportion de cas difficiles atteint 84% chez les maçons, 83% chez les plâtriers et charpentiers, et 80% chez les plombiers et chauffagistes.

### CRÉDOC Consommation et Modes de Vie

Publication du Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie

Directeur de la publication : Robert Rochefort

Rédacteur en chef : Yvon Rendu

Relations publiques  
Tél. : 01 40 77 85 01  
[relat-presse@credoc.fr](mailto:relat-presse@credoc.fr)

Diffusion par abonnement uniquement  
30,49 euros par an  
Environ 10 numéros

142, rue du Chevaleret, 75013 Paris

Commission paritaire n° 2193  
AD/PC/DC

[www.credoc.fr](http://www.credoc.fr)