



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

OFFRES POURVUES ET ABANDONS DE RECRUTEMENT EN 2023

Sommaire

- P.2** Offres déposées à France Travail : plus de huit sur dix sont pourvues en 2023
- P.2** Des recrutements globalement satisfaisants
- P.5** Un délai médian de recrutement inchangé par rapport à 2022
- P.7** 6,9% des offres abandonnées faute de candidats
- P.8** Des recruteurs fidèles à France Travail

L'essentiel

En 2023, la conjoncture du marché du travail s'est stabilisée à un haut niveau, poursuivant le fort dynamisme constaté depuis la levée des restrictions sanitaires mi 2021. Ainsi 3,5 millions d'offres portant sur des contrats de plus d'un mois ont été clôturées en 2023, un niveau proche de celui de 2022 (3,6 millions).

Parmi ces offres, 2,9 millions, soit 82,9%, ont été pourvues et dans la plupart des cas, ces recrutements donnent satisfaction. Dans la moitié des cas, ces recrutements se sont réalisés en moins de 47 jours, délai médian identique à celui de 2022. Néanmoins certaines offres n'ont pas abouti à un recrutement : 3,7% ont été annulées suite à la disparition du besoin ou pour restriction budgétaire, 6,5% des offres faisaient l'objet d'un recrutement toujours en cours et 6,9% des offres ont été abandonnées faute de trouver un candidat (contre 6,2% en 2022).

Sandra Gaumont, Laura Roudaut
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation



¹ On entend par offres clôturées l'ensemble des offres sorties des listes de France Travail quel qu'en soit le motif : qu'elles aient été pourvues ou non

Afin de quantifier et d'analyser les difficultés et abandons de recrutement, France Travail a reconduit à l'automne 2023 une enquête sur le devenir des offres déposées à France Travail. Celle-ci porte sur un échantillon d'établissements ayant déposé une offre (pour des contrats d'une durée supérieure ou égale à un mois) clôturée entre les mois d'avril et juin 2023. Sur la base des résultats de cette enquête, les données qui suivent ont été extrapolées à l'ensemble des offres déposées à France Travail sur une année.

OFFRES DÉPOSÉES À FRANCE TRAVAIL : PLUS DE HUIT SUR DIX SONT POURVUES EN 2023

En 2023, plus de huit offres sur dix déposées à France Travail ont été pourvues (soit 82,9% en 2023 contre 83,4% en 2022, [cf. graphique 1]). Les annulations liées à la disparition du besoin ou au manque de budget représentent 3,7% des offres, contre 2,9% en 2022. 6,5% des recrutements sont toujours en cours contre 7,5% en 2022. Enfin, la part des offres abandonnées faute de candidats adéquats est de 6,9% contre 6,2% en 2022.

GRAPHIQUE 1 :
DEVENIR DES OFFRES D'EMPLOI DÉPOSÉES À FRANCE TRAVAIL EN 2022 ET 2023



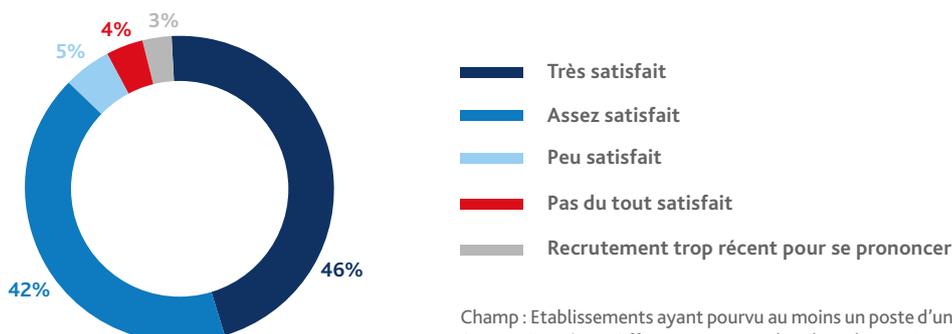
Champ : Ensemble des offres déposées à France Travail d'un contrat de plus d'un mois clôturées au cours de l'année 2023
Source : Enquêtes « Offres pourvues et abandons de recrutement » en 2022 et 2023 - France Travail

DES RECRUTEMENTS GLOBALEMENT SATISFAISANTS

Lorsque l'offre a été pourvue, près de neuf employeurs sur dix (88%, comme en 2022, [cf. graphique 2]) se disent satisfaits de leur recrutement. Ce taux augmente à 93% quand les recrutements se font finalement en interne. Seuls 9% (comme en 2022) des employeurs se disent réellement insatisfaits (3% n'ayant pas le recul nécessaire pour se prononcer sur cette question).

Dans les rares cas d'insatisfaction, les employeurs mentionnent dans près de trois cas sur quatre (73%) un manque de motivation de leur nouvelle recrue. Face à ces recrutements qui ne donnent pas satisfaction, plus des trois quarts des employeurs (77%) envisagent de recruter à nouveau, soit pour remplacer la personne embauchée, soit pour recruter une personne supplémentaire. Former la nouvelle recrue est également une solution envisagée pour 32% des recruteurs non-satisfaits.

GRAPHIQUE 2 :
ÊTES-VOUS SATISFAIT DE VOTRE RECRUTEMENT ?



Champ : Etablissements ayant pourvu au moins un poste d'un contrat de plus d'un mois
Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2023 » - France Travail

ENCADRÉ N°1

QUELQUES DÉFINITIONS

Difficultés et échecs de recrutement

- Les difficultés de recrutement correspondent à une appréciation des employeurs. Elles peuvent être liées à la « qualité » des candidatures qui se présentent, à la nature du poste (pénibilité, mauvaise image, rémunération faible...), aux procédures de recrutement ou au manque de disponibilité et de « savoir-faire » du recruteur.
- L'abandon de recrutement faute de candidats : le recruteur n'a pas trouvé le candidat adéquat et abandonne son projet.
- L'annulation du projet de recrutement : l'employeur abandonne le projet de recrutement pour d'autres raisons (le besoin a disparu, le budget est insuffisant...).

• La poursuite du recrutement : le recrutement n'a pas abouti mais l'employeur poursuit ses démarches de recherche.

Les emplois vacants

• Un emploi vacant est un poste, libre ou encore occupé, pour lequel l'employeur a entrepris des démarches de recherche de candidats en dehors de l'entreprise auxquelles ne sont pas nécessairement associées des difficultés de recrutement.

Offre d'emploi et processus de recrutement

• Le processus de recrutement dépasse la seule diffusion d'une offre. Il peut mobiliser d'autres canaux (consultation de CVthèques, mobilisation des réseaux...), démarrer avant la clôture de l'offre et se poursuivre après le retrait de l'offre.

ENCADRÉ N°2

DES DIFFICULTÉS À RECRUTER BIEN SPÉCIFIQUES SELON LES SECTEURS D'ACTIVITÉ

Que l'offre ait été pourvue ou non, près de deux établissements sur trois concernés (63%) déclarent avoir rencontré des difficultés à recruter, comme en 2022.

Les postes les plus difficiles à pourvoir sont les postes d'ouvriers, a fortiori s'il s'agit de postes d'ouvriers qualifiés (72% des employeurs en difficulté dans ce cas) mais aussi les postes en CDI (67% des établissements en difficulté). Les postes en CDI sont aussi très largement sur-représentés dans les recrutements toujours en cours à la date de l'enquête.

La majorité des établissements estiment qu'une grande part de leurs difficultés à recruter sont liées aux candidatures, soit parce qu'elles ne sont pas assez nombreuses, soit parce que les candidats ne leur conviennent pas. Au total, neuf établissements sur dix qui déclarent avoir rencontré des difficultés mentionnent l'une ou l'autre de ces raisons.

Comme en 2022, les trois quarts des recruteurs déclarent également que les conditions de travail proposées peuvent être un frein dans leur recrutement que ce soit en termes de rémunération (pas assez attractive), de pénibilité du travail ou encore d'image (parfois négative du métier ou de la branche). Toutes ces raisons peuvent décourager les candidats potentiels qui sont alors moins nombreux à postuler et moins motivés lorsqu'ils se présentent.

Par ailleurs, le caractère très concurrentiel dans certains secteurs complique aussi la tâche de près de la moitié des recruteurs. Enfin, les difficultés liées aux procédures internes de leur entreprise concernent également près de la moitié des employeurs (47 % en 2023 contre 43 % en 2022).

NATURE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Candidatures	Insuffisance du nombre de candidats	73%	93%
	Candidatures inadaptées	77%	
Nature du poste	Rémunération peu attractive	38%	77%
	Travail difficile/pénible	29%	
	Déficit d'image (du métier, du secteur, de l'entreprise)	33%	
	Le poste nécessite une technicité très pointue	31%	
	Problèmes liés aux horaires (décalés) du poste	28%	
	Problèmes liés à la nature du contrat (CDD, intérim, temps partiel...)	19%	
	Difficultés d'accès au lieu de travail	22%	
Secteur concurrentiel		45%	
Procédures internes	Problèmes de disponibilité du recruteur	31%	47%
	Plusieurs postes à pourvoir en même temps	18%	
	Problèmes budgétaires	16%	
	Problèmes administratifs	8%	

Champ : Etablissements ayant rencontré des difficultés de recrutement sur une offre d'un contrat de plus d'un mois
 Guide de lecture : parmi les difficultés qu'ils ont rencontrées, 93% des établissements mentionnent les candidatures, que ce soit par l'insuffisance du nombre de candidats (pour 73% des établissements) ou par l'inadéquation des candidatures (77%).
 Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2023 » - France Travail

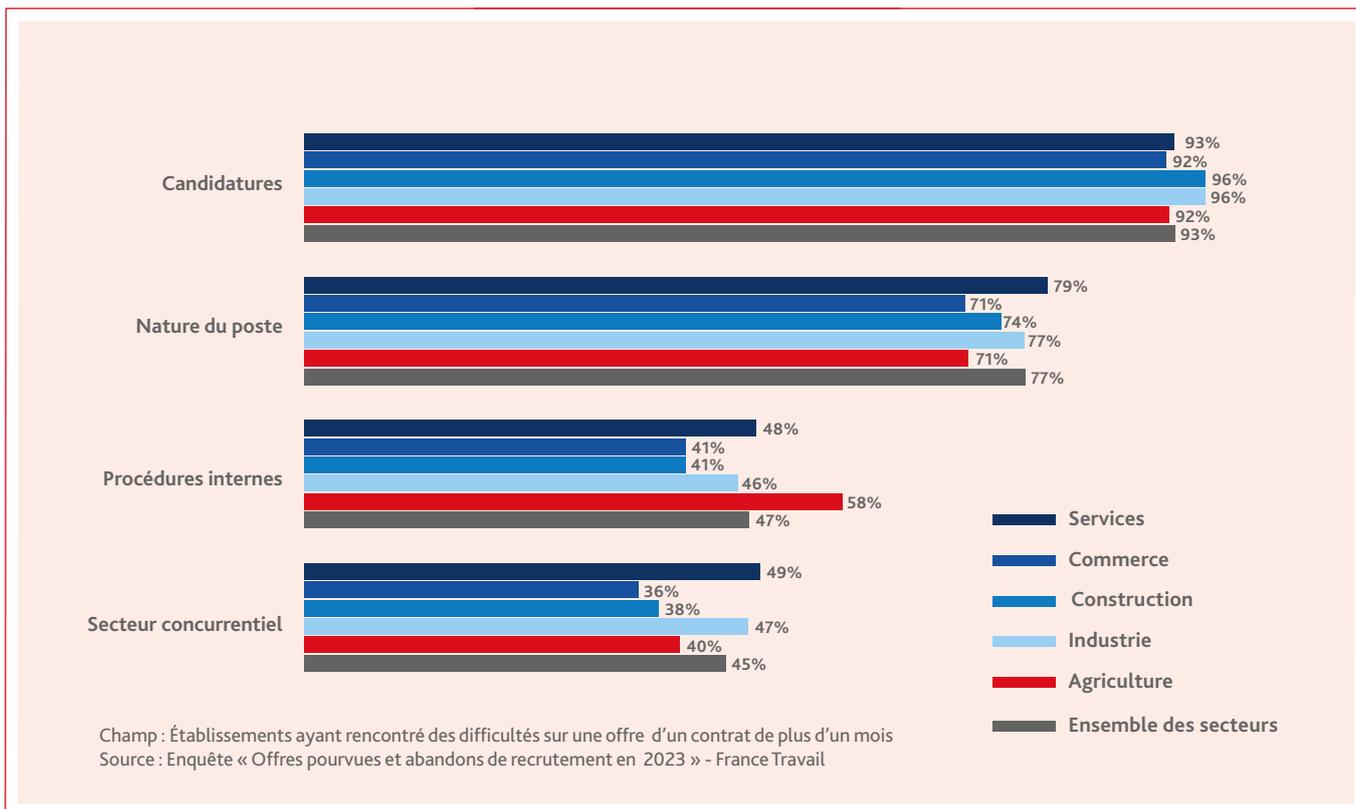
Ces difficultés sont par ailleurs plus ou moins contraignantes selon le secteur d'activité du recruteur.

Les établissements de l'industrie et la construction sont les plus concernés par les difficultés de recrutement (71% dans la construction et 70% dans l'industrie). Dans ces secteurs, les difficultés sont diverses, cependant la nécessité de maîtriser une technicité parfois très pointue pour exercer le poste est assez spécifique aux domaines de la construction et de l'industrie, problème auquel deux employeurs sur cinq sont confrontés, quand ils sont deux fois moins nombreux pour le secteur agricole.

Dans le domaine de l'agriculture, les recruteurs sont 64% à rencontrer des difficultés dans leurs recrutements, contre 59% en 2022. Quatre établissements agricoles sur dix reconnaissent que la difficulté du travail et la pénibilité de celui-ci peuvent décourager les candidats lorsqu'ils ne sont que deux sur dix dans le commerce. De même, le déficit d'image dont peut souffrir le métier, l'entreprise ou le secteur tout entier sont plus souvent problématiques dans le domaine de l'agriculture (44% contre 24% dans le commerce). De plus, les établissements agricoles implantés principalement en zones rurales parfois reculées sont aussi les

plus nombreux à évoquer la difficulté d'accès au lieu de travail comme frein dans leur recrutement là où les recruteurs du commerce se sentent moins concernés (25% contre 16%). Enfin, un cinquième des recruteurs agricoles sont aussi conscients que la nature parfois précaire des contrats proposés dans un secteur fortement saisonnier s'avère être problématique contre moins de 10% des recruteurs de la construction.

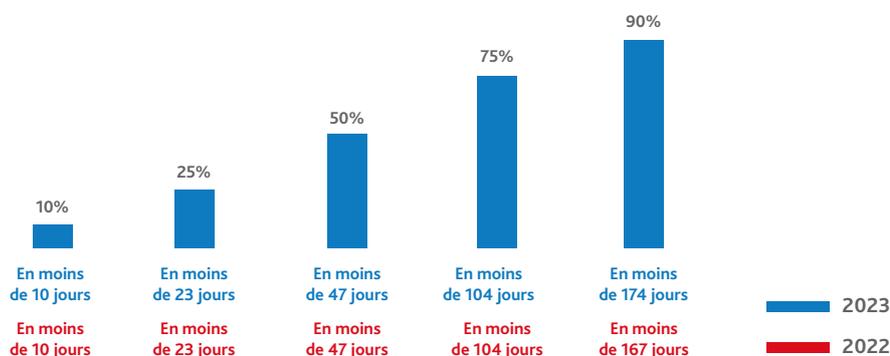
En revanche, les recruteurs agricoles sont ceux qui se disent les moins impactés par la concurrence en termes de recrutement, soit 31% des recruteurs de ce secteur contre 44% dans les services. Dans ce dernier secteur, les établissements rencontrent moins de difficultés à recruter que dans la moyenne, mais elles sont plus particulièrement liées à une rémunération peu attractive (44% des employeurs du secteur des services contre 19% dans la construction) ou encore à des horaires plus importants et/ou parfois décalés (33% contre 8% dans la construction).



UN DÉLAI MÉDIAN DE RECRUTEMENT² INCHANGÉ PAR RAPPORT À 2022

La moitié des employeurs ayant trouvé un candidat ont mis au moins 47 jours à y parvenir [cf. graphique 3], comme en 2022. Il faut compter plus de 3 mois pour que les trois quarts des employeurs trouvent un candidat. En cas de difficultés à recruter, le délai médian s'allonge et atteint alors 60 jours (soit 1 jour de plus qu'en 2022). Des délais longs ne sont cependant pas toujours signe de difficultés : certains recruteurs estiment en effet qu'ils ont besoin d'un certain temps pour mener à bien cette mission et dans ce cas, certains délais peuvent s'avérer être incompressibles.

GRAPHIQUE 3 : DÉLAIS DE RECRUTEMENT DES OFFRES POURVUES



Champ : offres pourvues en 2023 sur les contrats de plus d'un mois
 Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2023 » - France Travail

² Délais de recrutement : période comprise entre la date de démarrage des recherches et la date de satisfaction de l'offre

Les recrutements concernant les postes les plus qualifiés nécessitent des délais plus importants : il faut compter 30 jours de plus pour recruter un cadre ou agent de maîtrise que pour un employé non qualifié (respectivement 67 jours de délai médian pour les cadres et agents de maîtrise contre 37 pour les employés non qualifiés, [cf. tableau 1]). La durée de recrutement des cadres et agents de maîtrise s'est allongée de 6 jours par rapport à 2022. Le délai de recrutement varie également selon le type de contrat : plus la durée du contrat est importante (et a fortiori s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), plus il faut de temps pour pourvoir une offre, soit 59 jours en cas de CDI contre 39 jours pour un CDD de 1 à 6 mois.

En 2023, la durée médiane de recrutement varie selon la taille de l'établissement, de 46 à 55 jours, soit 9 jours d'écart contre 5 jours en 2022. Chez les plus gros établissements, le délai médian de recrutement s'est allongé, passant de 45 jours en 2022 à 55 jours en 2023. Les écarts se creusent également selon les secteurs d'activité : pour que la moitié des établissements parvienne à recruter, il faut compter jusqu'à 83 jours dans la construction (contre 64 en 2022) alors que 45 jours sont nécessaires dans les services aux particuliers et l'agriculture (contre respectivement 43 et 59 jours en 2022).

TABEAU 1 :
EVOLUTION DES DÉLAIS MÉDIANS DE RECRUTEMENT EN 2022 ET 2023
SELON LES ÉTABLISSEMENTS ET LA NATURE DE L'OFFRE (EN JOURS)

	2022	2023
Secteur		
Agriculture	59	45
Industrie	61	61
Construction	64	83
Commerce	49	46
Service aux entreprises	53	58
Services aux particuliers	43	45
Taille		
0 salarié	46	46
1 à 9 salariés	50	52
10 à 49 salariés	47	48
50 à 99 salariés	49	46
100 salariés et +	45	55
Qualification		
Ouvriers non qualifiés	44	46
Ouvriers qualifiés	63	61
employés non qualifiés	40	37
employés qualifiés	49	49
AMT/cadres	61	67
Contrat		
CDI	58	59
Contrat 7 mois ou +	47	48
Contrat de 1 à 6 mois	38	39
Ensemble	47	47

Guide de lecture : la moitié des offres pourvues dans les établissements du secteur de l'agriculture l'ont été dans un délai de moins de 45 jours

Champ : offres pourvues en 2022 et 2023 sur les contrats de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement » en 2022 et 2023 - France Travail

Avant d'entamer une procédure de recrutement, il est souvent difficile pour l'employeur d'estimer la durée que peut demander une telle procédure et nombreux sont ceux à avoir sous-estimé les délais nécessaires à l'aboutissement de leur recrutement.

Ainsi, 34% des employeurs ayant pourvu leur offre ou ayant un recrutement toujours en cours s'attendaient à des délais de recrutement moins longs. Ils considèrent dans leur grande majorité (91% d'entre eux) que les problèmes de candidatures (inappropriées ou inexistantes) en sont la cause principale. Pour 20% d'entre eux, le contexte économique est aussi responsable.

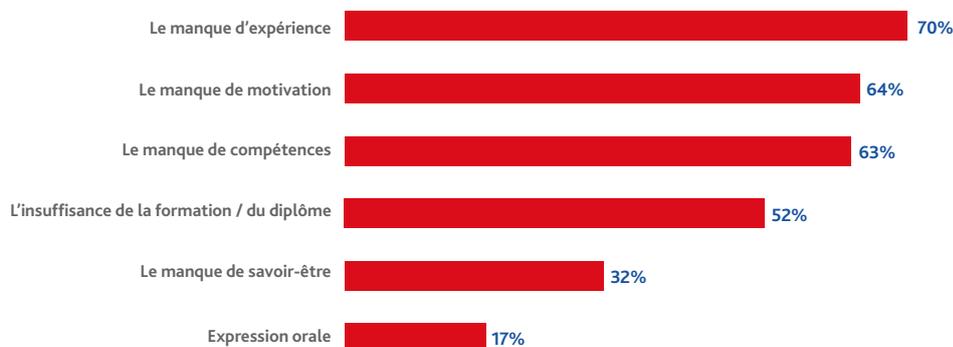
Parmi les employeurs ayant sous-estimé leurs délais pour recruter, la moitié admettent que ces délais sont néanmoins nécessaires pour trouver le bon candidat et ils sont trois sur quatre à partager ce sentiment. Un quart des employeurs parmi l'ensemble des recruteurs considère en revanche que ces délais sont trop importants et qu'ils ont besoin de recruter plus rapidement. Dans ce dernier cas, la moitié des employeurs ne remet pas en question leurs recrutements à venir dont ils ne peuvent se passer, mais certains se disent néanmoins découragés et se sentent moins enclins à recruter à l'avenir. Au total, sur l'ensemble des employeurs, 40% envisagent la possibilité de renoncer à un prochain recrutement si celui-ci leur semble trop compliqué (selon le type de poste à pourvoir) et 9% sont catégoriques : quel que soit leur besoin, ils ne recruteront plus et s'organiseront autrement.

6,9% DES OFFRES ABANDONNÉES FAUTE DE CANDIDATS

Si des délais de recrutement importants sont globalement acceptés par les recruteurs, leur allongement peut néanmoins dans certains cas conduire à l'abandon du recrutement.

Ainsi, 10% des offres se soldent par un échec du recrutement. Plusieurs motifs peuvent ainsi expliquer qu'une offre ne soit pas pourvue. Dans 3,7% des cas, le budget alloué est insuffisant ou le besoin a disparu, soit parce que l'établissement a mis en place une organisation rendant inutile le recrutement, soit parce que certains projets ne se sont pas concrétisés. Les abandons de recrutement faute de candidats représentent 6,9% de l'ensemble des offres. Dans la majorité des cas, les employeurs ayant renoncé à leurs recrutements faute de candidats ont bien reçu des candidatures mais plus de la moitié d'entre eux (59%) déclare qu'elles étaient en petit nombre (soit cinq candidatures au maximum) contre près de la moitié de l'ensemble des employeurs (48%). Lorsqu'ils ont pu recevoir au moins une candidature, la majeure partie des employeurs (sept sur dix) mentionnent un manque d'expérience des candidats [cf. graphique 4]. Près des deux tiers regrettent le manque de motivation et de compétence (respectivement 64% et 63% d'entre eux), la moitié évoque l'insuffisance de la formation et un tiers le manque de savoir être.

GRAPHIQUE 4 : LES PROBLÈMES LIÉS AUX PROFILS DES CANDIDATS EN CAS D'ABANDON

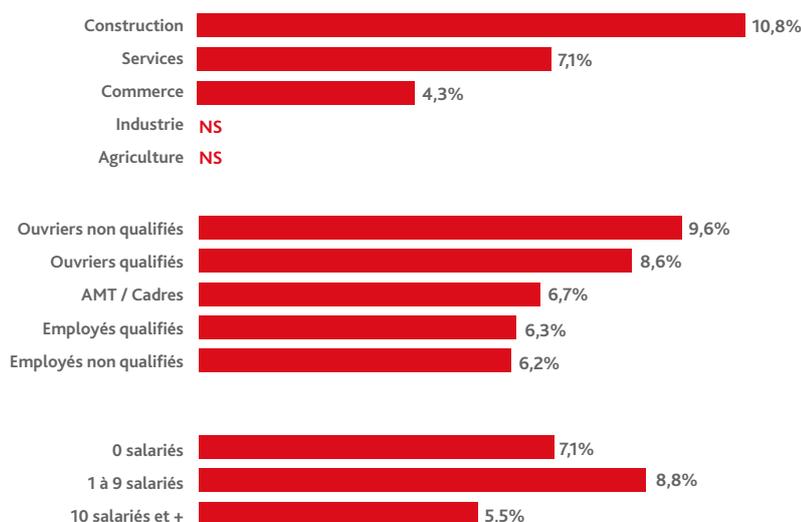


Champ : Établissements ayant abandonné faute de candidats une offre d'un contrat de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2023 » - France Travail

La part des abandons de recrutement faute de candidats est plus importante dans le secteur de la construction ainsi que pour les postes d'ouvriers et au sein des structures de moins de 10 salariés [cf. graphique 5]. Néanmoins, les établissements des services ainsi que ceux à la recherche d'employés (qualifiés ou non qualifiés) sont les plus nombreux : ils représentent plus de 60% des établissements ayant déposé une offre à France Travail. A ce titre, si l'on s'intéresse au volume global de recrutements abandonnés faute de candidats, ce sont ces établissements qui enregistrent le plus grand nombre d'abandons. Près de 3 abandons sur 5 concernent ainsi des établissements de services ou des postes d'employés.

GRAPHIQUE 5 :
PART DES ABANDONS DE RECRUTEMENT FAUTE DE CANDIDATS
SELON LA QUALIFICATION DU POSTE, LE SECTEUR ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE ³



Champ : Établissements ayant abandonné faute de candidats une offre d'un contrat de plus d'un mois
 Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2023 » - France Travail

Dans le cadre du remplacement d'un salarié, qu'il ait quitté momentanément ou définitivement l'entreprise, le risque d'abandons faute de candidats est faible (4%). En revanche, en cas de mise en place d'une nouvelle activité qui demande de définir entièrement le poste, la tâche peut se révéler plus compliquée à mettre en œuvre avec un risque d'abandon de 7%.

Par ailleurs, au-delà des compétences attendues, les employeurs ayant abandonné leur projet étaient plus nombreux que la moyenne à avoir des attentes précises en matière d'expérience, de formation, de diplôme ou encore de motivation.

37% d'entre eux n'avaient pas cherché à recruter avant de déposer leur annonce à France Travail.

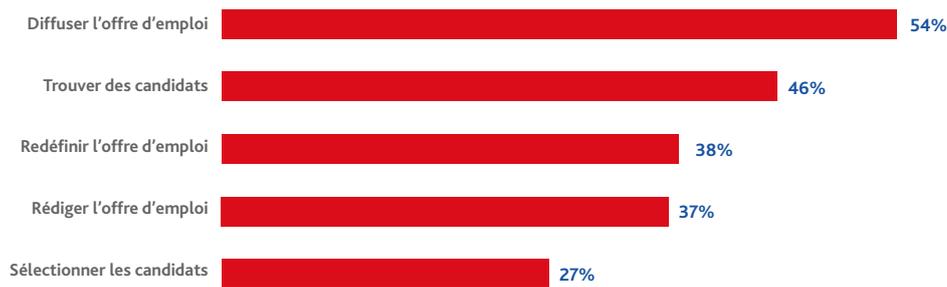
DES RECRUTEURS FIDÈLES À FRANCE TRAVAIL

Dans la majeure partie des cas (79%), ce n'est pas la première fois que les établissements déposent une offre à France Travail. Ainsi, un tiers des employeurs déclarent avoir recours à France Travail principalement par habitude. Pour un autre tiers, la qualité du service et les aides à l'embauche proposées sont de bonnes raisons pour faire appel à France Travail. Près d'un quart se dit principalement motivé par l'importance du nombre de candidats. Enfin dans 10% des cas, c'est la gratuité des services de France Travail qui séduit.

Le plus souvent le besoin de recrutement fait suite au départ définitif d'un salarié (44%) ou à un surcroît d'activité (33%). Au moment de déposer leur offre à France Travail, presque tous les recruteurs (94%) avaient une idée bien définie voire très précise du contenu du poste. Dans le cas contraire, ils comptaient en faire évoluer le contenu en fonction des compétences des candidats qu'ils rencontreraient plutôt qu'en fonction des conseils qu'aurait pu leur apporter France Travail. Ainsi, l'accompagnement de France Travail a le plus souvent consisté à diffuser l'offre (54% [cf. graphique 6]), ou trouver un candidat (46%) et moins souvent à rédiger l'offre (37%), redéfinir l'emploi (38%) ou encore sélectionner le candidat (27%).

³ Dans les secteurs de l'agriculture et l'industrie les volumétries ne sont pas suffisamment importantes pour être interprétables

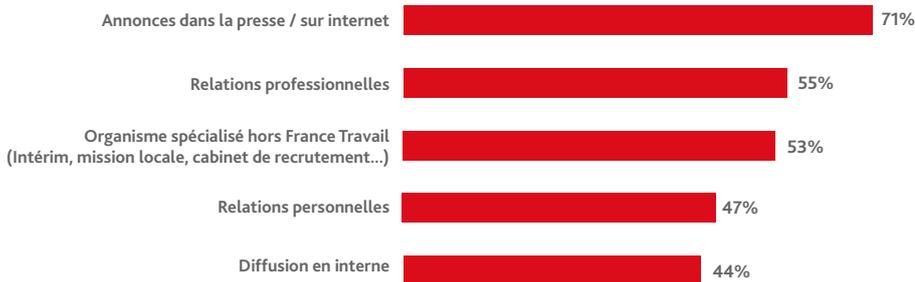
GRAPHIQUE 6 : LES AIDES DE FRANCE TRAVAIL MOBILISÉES PAR LES RECRUTEURS



Champ : Etablissements ayant déposé une offre d'un contrat de plus d'un mois
Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2023 » - France Travail

63% des recruteurs ayant déposé leur offre à France Travail ont également essayé de recruter par d'autres moyens. Les canaux de recrutement les plus souvent utilisés sont les annonces dans la presse ou sur internet (71%, [cf. graphique 7]), les relations professionnelles (55%), le recours à d'autres organismes spécialisés (53%), les relations personnelles (47%) ainsi que la diffusion de l'offre en interne (44%).

GRAPHIQUE 7 : LES AUTRES CANAUX DE RECRUTEMENT MOBILISÉS PAR LES EMPLOYEURS



Champ : Etablissements ayant déposé une offre d'un contrat de plus d'un mois
Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2023 » - France Travail

Parmi les établissements qui ne sont pas parvenus à trouver un candidat, une large majorité envisage toujours de recruter via France Travail (90%).

ENCADRÉ N°3

ESTIMATION DU NOMBRE D'ABANDONS DE RECRUTEMENT FAUTE DE CANDIDATS ET IMPACTS SUR L'EMPLOI

L'enquête sur les offres pourvues et abandons de recrutement permet d'estimer la part des offres déposées à France Travail conduisant à un abandon de recrutement faute de candidats. En extrapolant ces résultats sur l'ensemble des offres déposées à France Travail sur une année, on peut estimer que le nombre d'offres déposées à France Travail sur un an débouchant sur un abandon de recrutement faute de candidats serait de l'ordre de 245 000, dont 161 000 concerneraient des emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois). La part des emplois durables dans les abandons de recrutement se stabilise à 66% comme en 2022.

Pour estimer le nombre total d'abandons de recrutements faute de candidats pour l'ensemble des offres (déposées ou non à France Travail), on utilise la part des employeurs ayant déposé une offre à France Travail dans les cas de recrutements difficiles ⁴.

Ainsi, on estime en 2023 entre 338 000 et 516 000 les abandons de recrutement faute de candidats, dont 66% concerneraient des emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois).

ESTIMATION DU VOLUME D'ABANDONS DE RECRUTEMENT FAUTE DE CANDIDATS

	2023		2022	
	Ensemble des contrats	Dont contrats durables	Ensemble des contrats	Dont contrats durables
Offres déposées à France Travail ayant conduit à un abandon de recrutement faute de candidats	245 000	161 000	223 000	147 000
Projets de recrutement ayant conduit à un abandon de recrutement faute de candidats	338 000 à 516 000	222 000 à 339 000	308 000 à 470 000	196 000 à 327 000
Équivalent temps plein	241 000 à 369 000		222 000 à 339 000	

Champ : Ensemble des offres

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2022 et 2023 » - France Travail

Les abandons de recrutement ne conduisent pas à diminuer le niveau de l'emploi dans les mêmes proportions. Les postes concernés sont en effet en partie des postes pour une courte durée, qui n'auraient pas conduit à une création d'emploi à temps complet sur l'année. En supposant que l'ensemble des offres abandonnées faute de candidats aient donné lieu à une embauche pour un emploi sur la durée prévue du contrat, on obtient un total de 241 000 à 369 000 postes supplémentaires (en équivalent temps plein). L'estimation de 2022 était comprise entre 222 000 à 339 000.

Cependant, l'abandon de recrutement par une entreprise peut susciter une opportunité d'emploi pour une autre entreprise. En effet, l'abandon d'un recrutement par une entreprise donnée faute de candidats ne fait pas disparaître pour autant le besoin économique, et il se peut qu'un concurrent puisse y répondre (s'il parvient à recruter), créant ainsi de l'emploi. Dans une telle situation, plutôt qu'une suppression d'une opportunité d'emploi, on pourrait assister à un déplacement de l'emploi entre entreprises.

À l'inverse, il est possible que la perspective de difficultés de recrutement conduise certains employeurs à renoncer à initier des démarches de recrutement. Par définition, en l'absence de toute offre, nous ne comptabilisons pas ces « renoncements avant même d'avoir commencé ». L'expérimentation de la démarche de prospection auprès des entreprises menée par France Travail a montré que ce phénomène est réel. L'évaluation a établi qu'en accompagnant les entreprises en difficulté, on augmente de l'ordre de 42 jours par établissement le nombre de jours de travail en CDI par rapport à des entreprises témoins non aidées.

L'évaluation menée sur le dispositif Action recrut' a également montré que les diagnostics portés sur les offres et les actions qui en découlent (prises de contact, proposition de candidats) permettent d'augmenter le taux de pourvoi des offres (de 1 à 2 points) et de réduire les délais de recrutement de 2 jours environ.

⁴ Selon l'enquête « Besoins en main d'œuvre » (BMO), 56% des employeurs ayant déclaré des difficultés de recrutement disent avoir eu recours aux services de France Travail pour les aider à recruter.

SOURCES ET MÉTHODES

POPULATION

Les données utilisées sont issues d'une enquête téléphonique menée sur le mois d'octobre 2023 auprès d'établissements de la France métropolitaine, dont l'offre déposée à France Travail a été clôturée au cours du deuxième trimestre 2023. Les résultats portent sur les offres de contrats de plus d'un mois.

BASE DE SONDAGE

La base de sondage a été constituée à partir du fichier STMT (Statistique Marché du Travail). Cette dernière, regroupant 50 000 établissements a été transmise auprès du prestataire chargé du terrain téléphonique.

REDRESSEMENT

Le prestataire (BVA) a fourni à France Travail un échantillon de réponses exploitables de 8 000 établissements. Un redressement de type « calage sur marge » a été opéré en utilisant comme variables de calage les principales caractéristiques des offres et des établissements, issues des fichiers statistiques (état de l'offre, type de contrat, secteur et taille de l'établissement).



EN SAVOIR PLUS

GAUMONT S. (2023),

« Offres pourvues et abandons de recrutement en 2022 »

Éclairages et Synthèses n°77, France Travail

CHARTIER F., GAUMONT S., LAINÉ F. (2023),

« Enquête « Enquête « Besoins en main d'œuvre 2023 : de fortes difficultés de recrutement en 2023 »

Éclairages et Synthèses n°76, France Travail

AUBOURG A., GRECO D., TALL A. (2023),

« Action recrut' : un dispositif permettant de lutter de manière efficace contre les difficultés de recrutement »

Éclairages et Synthèses n°78, France Travail

Directeur de la publication
Thibaut GUILLUY

Directeur de la rédaction
Cyril NOUVEAU

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

France Travail
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

WWW.FRANCETRAVAIL.ORG

