

# Repères & Analyses

## Statistiques



## Enquête

### Besoin en main-d'œuvre 2011 : Analyse des motifs de recrutement, de leurs difficultés et des perspectives à moyen terme

#### Les chiffres-clés 2011 :

**18,0 %** des établissements envisagent de recruter en 2011

**3,6** projets de recrutement en moyenne par établissement recruteur

**40,0 %** des recruteurs évoquent la création de poste comme motif de recrutement

**45,3 %** des recruteurs proposeront au moins un projet en CDI

**46,2 %** des recruteurs ont au moins un projet qu'ils jugent difficile

**73,6 %** des recruteurs feront appel à Pôle emploi pour les aider à embaucher

**69,5 %** 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 principale de l'enquête BMO 2011 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 terme d'activité dans les années à venir (cf. encadré Source et méthode).

*Les besoins en main-d'œuvre anticipés par les employeurs pour 2011 augmentent de 1,1 % par rapport à 2010 pour atteindre cette année 1 542 400 projets. La part des établissements recruteurs est néanmoins en recul (18,0 % contre 19,7 % en 2010). Avec une moyenne de 3,6 projets exprimés, ils se révèlent toutefois plus dynamiques que l'an dernier (3,2 projets en moyenne par établissement en 2010).*

*Globalement, le motif de recrutement le plus fréquemment cité par les employeurs est la création de poste (40,0 % des employeurs). Les intentions d'embauche annoncées concernent en premier lieu des contrats durables : 45,3 % des établissements projettent de recruter en CDI et 23,2 % en CDD de plus de six mois. À l'opposé, les contrats de moins de six mois sont envisagés par 38,9 % des recruteurs. Quant à ceux qui n'anticipent pas d'embauche, ils avancent principalement la conjoncture économique défavorable pour expliquer leur décision.*

*Qu'ils soient recruteurs ou non cette année, près d'un quart des établissements (23,6 %) déclare rencontrer des difficultés lorsqu'ils sont amenés à embaucher. Le plus souvent les employeurs citent le profil inadéquat des candidats qu'ils rencontrent ou la pénurie de candidats. Afin de remédier à ces difficultés, la solution la plus souvent avancée demeure la formation des salariés.*

*La proportion d'établissements souhaitant faire appel à Pôle emploi pour leurs recrutements progresse nettement en 2011. Ce recours à Pôle emploi s'avère plus fréquent pour les établissements confrontés aux recrutements jugés les plus difficiles.*

#### La création de poste demeure le principal motif de recrutement

En 2011 comme en 2010, quand les établissements décident de recruter, c'est le plus souvent dans le cadre d'une création de poste (40,0 % des recruteurs contre 40,9 % en 2010).

Les motifs de recrutement diffèrent toutefois selon la taille ou le secteur des établissements. Ainsi, la création de poste motive le recours à l'embauche dans plus de la moitié des établissements du secteur

des services aux entreprises, contre 16,0 % dans l'agriculture (cf. tableau 1). En revanche, plus de 70 % des établissements du secteur agricole envisagent de recruter pour faire face à un surcroît d'activité. Celui-ci est fortement lié à la dominante saisonnière de leur activité (trois établissements sur quatre déclarent au moins un projet saisonnier pour 2011 dans ce secteur, contre un sur quatre pour l'ensemble des établissements). Dans une moindre mesure, une situation analogue s'observe pour les établissements de 0 salarié : 53,6 % d'entre eux projettent de recruter pour surcroît d'activité et plus de la moitié d'entre

Tableau 1

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

		MOTIF DE RECRUTEMENT				AU MOINS UN PROJET DE RECRUTEMENT EN EMPLOI SAISONNIER
		CRÉATION DE POSTE	SURCROÎT D'ACTIVITÉ	DÉPART DE SALARIÉ	ABSENCE DE SALARIÉ	
Secteur d'activité	Agriculture	16,0 %	<b>71,7 %</b>	11,6 %	6,7 %	<b>75,6 %</b>
	Construction	49,1 %	34,2 %	28,1 %	3,6 %	9,4 %
	Industrie	47,0 %	27,5 %	35,8 %	9,7 %	12,7 %
	Commerce	42,1 %	26,5 %	30,5 %	12,6 %	22,2 %
	Services aux entreprises	<b>51,4 %</b>	30,9 %	33,1 %	10,4 %	14,0 %
	Services aux particuliers	34,7 %	32,3 %	<b>36,1 %</b>	<b>17,2 %</b>	29,8 %
Taille d'établissement	0 salarié	35,7 %	<b>53,6 %</b>	13,6 %	5,3 %	<b>52,1 %</b>
	1 à 4 salariés	43,0 %	33,4 %	26,8 %	8,0 %	24,5 %
	5 à 9 salariés	38,4 %	26,1 %	36,8 %	13,6 %	20,0 %
	10 à 19 salariés	<b>43,9 %</b>	26,0 %	35,5 %	13,3 %	13,9 %
	20 à 49 salariés	38,9 %	30,3 %	47,1 %	23,1 %	19,3 %
	50 salariés ou plus	31,3 %	33,9 %	<b>55,9 %</b>	<b>31,8 %</b>	24,6 %
<b>Ensemble</b>	<b>40,0 %</b>	<b>33,9 %</b>	<b>31,9 %</b>	<b>12,5 %</b>	<b>25,8 %</b>	
<b>Évolutions 2011/2010</b>	<b>- 0,9 point</b>	<b>+ 1,1 point</b>	<b>+ 1,5 point</b>	<b>- 2,8 points</b>	<b>- 1,5 point</b>	

eux envisage des recrutements à caractère saisonnier. Le remplacement, suite à une absence temporaire ou à un départ définitif, se rencontre plus souvent au sein des établissements de plus grande taille (55,9 % pour un départ et 31,8 % suite à une absence pour les établissements de 50 salariés ou plus). De manière générale, la proportion d'établissements envisageant de remplacer un salarié dans le cadre d'une absence ponctuelle ou définitive augmente avec leur taille. À l'instar des établissements de grande taille, ceux du secteur des services aux particuliers sont aussi les plus nombreux à recruter suite à un départ (36,1 % des cas) ou une absence (17,2 %).

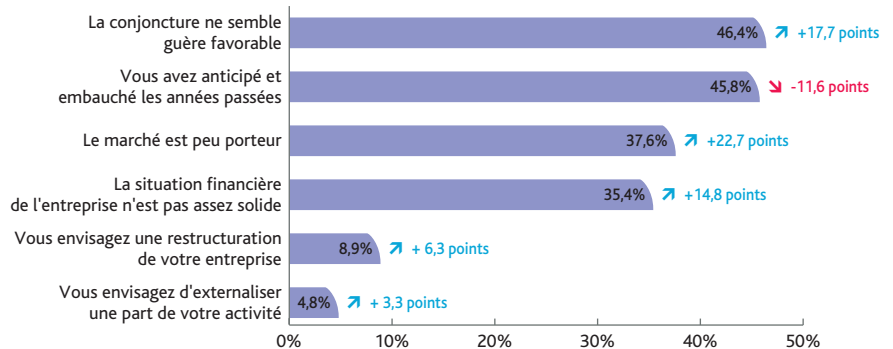
## L'incertitude concernant le contexte économique limite la part des recruteurs potentiels

Le manque de vigueur de la reprise économique incite les entreprises à rester prudentes (cf. graphique 1). Ainsi, la conjoncture défavorable s'avère être un frein à l'embauche pour 46,4 % des établissements n'annonçant pas de projet de recrutement (+ 17,7 points par rapport à l'an passé). L'anticipation des besoins par des embauches effectuées les années précédentes demeure un motif fréquemment avancé, mais cité moins souvent qu'en 2010 (45,8 % des établissements, soit -11,6 points).

En revanche, d'autres explications liées au contexte économique défavorable sont en nette progression. « Un marché peu porteur » est avancé dans 37,6 % des cas et « une situation financière pas assez solide » empêche de recruter 35,4 % des établissements (respectivement +22,7 points et +14,8 points par rapport à 2010). Au global, pour justifier leur décision de ne pas recruter, plus de deux établissements sur trois (69,8 %) avancent des raisons liées à la situation économique contre moins de la moitié (46,6 %) en 2010.

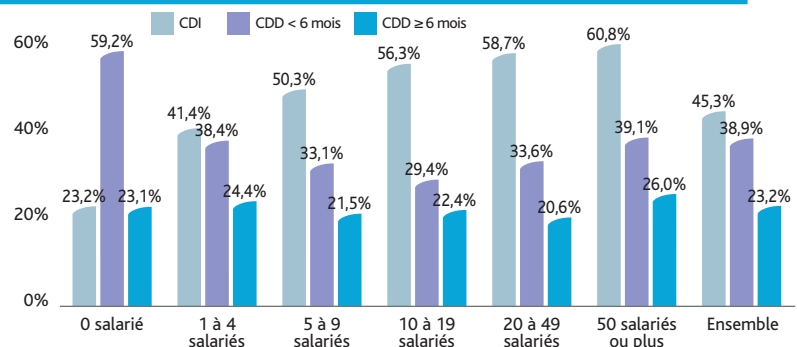
Graphique 1

## Part des établissements ne déclarant aucun recrutement en 2011 selon les raisons invoquées (plusieurs réponses possibles)



Graphique 2

## Part des établissements déclarant recruter selon le type de contrat et la taille de l'établissement (plusieurs réponses possibles)



## Les intentions d'embauche portent en premier lieu sur des CDI

Comme en 2010, les établissements recruteurs envisagent le plus souvent de proposer des postes en CDI. C'est le cas pour 45,3 % d'entre eux (cf. graphique 2). Les propositions de CDD de 6 mois ou plus concernent 23,2 % des recruteurs et les CDD de moins de 6 mois sont envisagés par 38,9 % des employeurs.

Plus la taille de l'établissement est importante, plus la part de projets de

recrutement en CDI est forte (plus de 60 % au sein des plus grosses structures de 50 salariés ou plus). Les établissements du secteur des services aux entreprises, dont plus de la moitié projetée de recruter suite à une création de poste, envisagent d'embaucher majoritairement sur des postes en CDI (62,4 % des recruteurs concernés). Quels que soient le secteur d'activité ou la taille, la part des établissements proposant des CDI est la plus importante, à l'exception des établissements du secteur agricole et de ceux de 0 salarié, qui auront principalement recours au CDD de moins de 6 mois (72,2 %

Tableau 2

**Part des établissements déclarant recruter selon le motif de recrutement et la nature du contrat proposé (plusieurs réponses possibles)**

	CRÉATION DE POSTE	SURCROÎT D'ACTIVITÉ	DÉPART DE SALARIÉ	ABSENCE DE SALARIÉ
CDI	61,50 %	27,10 %	61,50 %	29,40 %
CDD >= 6 mois	21,90 %	23,80 %	25,60 %	28,50 %
CDD < 6 mois	27,60 %	59,90 %	25,30 %	63,30 %
Ensemble	40,0 %	33,9 %	31,9 %	12,5 %

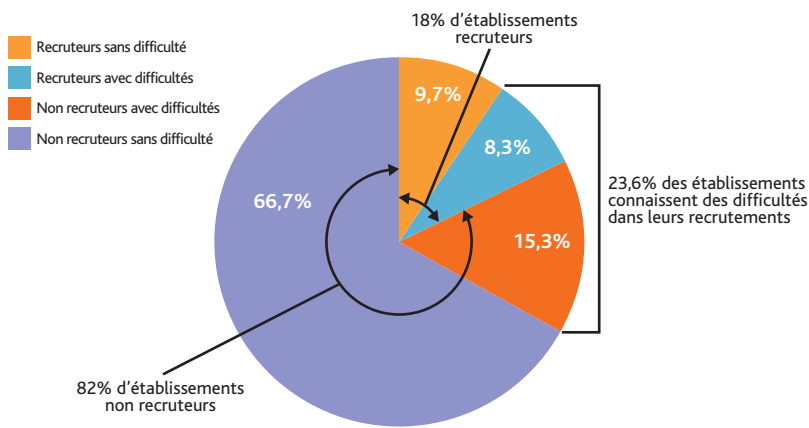
Tableau 3

**Nature des difficultés de recrutement en fonction du type d'établissement (recruteur ou non en 2011) (plusieurs réponses possibles)**

	ETABLISSEMENTS NE RECRUTANT PAS EN 2011	ETABLISSEMENTS RECRUTANT EN 2011 (ÉVOLUTION PAR RAPPORT À 2010)	ENSEMBLE DES ÉTABLISSEMENTS RENCONTRANT DES DIFFICULTÉS
Profil inadéquat du candidat	86,9 %	81,4 % (+ 12 points)	84,9 %
Pénurie de candidat	63,3 %	70,8 % (+ 31,2 points)	66,0 %
Problèmes liés aux conditions générales de travail	32,7 %	35,4 % (+ 7,4 points)	33,7 %
Déficit d'image	17,6 %	19,8 % (+ 16,6 points)	18,4 %

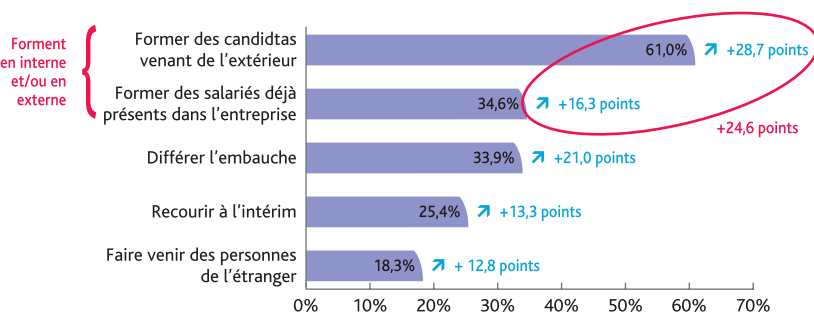
Graphique 3

**Répartition des établissements déclarant recruter ou non en 2011 en fonction des difficultés liées à l'embauche**



Graphique 4

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



concernent 46,2 % des établissements ayant au moins un projet de recrutement en 2011 (contre 46,0 % en 2010) et 18,6 % des établissements sans projet cette année.

De manière générale, les établissements qui recrutent suite à un surcroît d'activité sont moins souvent confrontés à des difficultés de recrutement (42,7 %) que ceux envisageant de recruter suite au départ d'un salarié (53,2 %). Cet indicateur de tension est variable d'un secteur à l'autre : 37,2 % des établissements du secteur de l'agriculture sont confrontés à des difficultés de recrutement alors qu'ils sont respectivement 58,1 % et 54,8 % dans la construction et l'industrie.

Pour une grande majorité des établissements interrogés (84,9 % d'entre eux), les difficultés rencontrées sont liées au profil inadéquat du candidat (manque d'expérience, de diplôme, de motivation...) et ce, qu'ils soient recruteurs ou non en 2011 avec respectivement 81,4 % et 86,9 % d'entre eux (cf. tableau 3).

En deuxième position, la pénurie de candidats apparaît comme un obstacle majeur, en nette progression par rapport à 2010. Ainsi, deux établissements sur trois se disent confrontés à cette situation et ils le sont jusqu'à 7 établissements sur 10 parmi ceux qui recrutent (en hausse de plus de 30 points par rapport à 2010). Les problèmes liés aux conditions générales de travail (distance du lieu de travail, horaires, pénibilité, salaire...) ou à un éventuel déficit d'image de l'entreprise sont moins cités par les employeurs potentiels : un tiers des établissements admet que les conditions générales de travail peuvent occasionner des difficultés dans leurs recrutements et le déficit d'image en tant que frein à l'embauche est avancé pour près de 20 % des établissements qui recrutent (en hausse de plus de 16 points par rapport à 2010).

**Selon les employeurs, la formation serait la meilleure solution pour réduire les difficultés de recrutement**

Plus de deux employeurs sur trois envisagent la formation pour résorber les difficultés de recrutement (cf. graphique 4), que ce soit pour les candidats venant de l'extérieur (pour 61,0 % d'entre eux) ou, dans une moindre mesure, pour les salariés déjà présents dans l'entreprise (34,5 % des établissements concernés). Différer l'embauche ou recourir à de l'emploi intérimaire sont des solutions avancées par respectivement un tiers et un quart des établissements qui recrutent. Quant à faire venir des personnes de l'étranger, il s'agit d'une solution plus marginale qui concerne 18,3 % des établissements ayant un projet d'embauche pour 2011. À noter que les établissements souhaitant recruter cette année sont relativement peu nombreux à faire le choix de l'externalisation de tout ou partie de leur activité (6,0 % d'établissements concernés).

pour les premiers et 59,2 % pour les seconds). La nature du contrat de travail proposé est fortement liée au motif qui conduit l'entreprise à recruter (cf. tableau 2). Dans les cas d'une création de poste ou du départ définitif d'un salarié, les établissements sont plus enclins à proposer un emploi en CDI (pour plus de 60 % d'entre eux). Inversement, les CDD de moins de 6 mois sont plus utilisés pour répondre à des besoins de nature

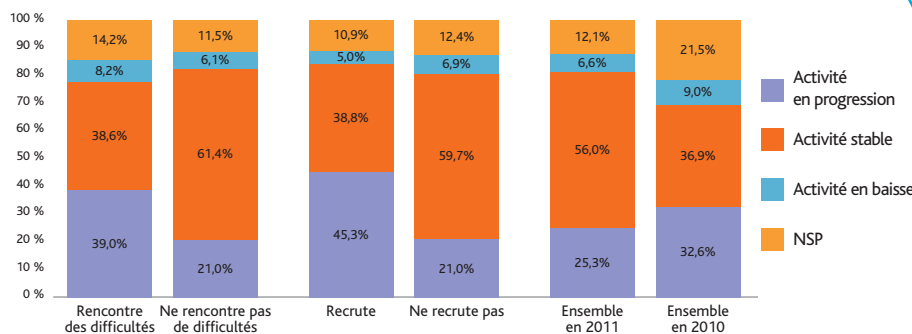
ponctuelle, comme un surcroît d'activité (pour 59,9 % des recruteurs) ou une absence de salarié (63,3 % d'entre eux).

**Les difficultés de recrutement persistent**

Près d'un quart (23,6 %) des établissements interrogés déclarent rencontrer des difficultés pour recruter (cf. graphique 3). Ces difficultés

Graphique 5

### Perspectives d'évolution de l'activité à moyen terme selon le type d'établissement



### Davantage d'établissements envisagent de recourir aux services de Pôle emploi pour recruter

Près des trois quarts des établissements recruteurs (73,4 %) envisagent de faire appel à Pôle emploi pour les aider dans leurs démarches d'embauche, contre les deux tiers en 2010 (66,3 %). Quels que soient leur taille ou leur secteur d'activité, les établissements recruteurs sont intéressés par les services de Pôle emploi pour plus de la moitié d'entre eux. Les plus nombreux à lui accorder leur confiance appartiennent au secteur des services aux particuliers (77,6 %) et aux plus grosses structures : 81,6 % des établissements de 50 salariés ou plus, contre 64,5 % des établissements de 0 salarié. Le secteur de la construction se distingue en affichant une très légère baisse de la part des employeurs envisageant de faire appel à Pôle emploi (71,7 % d'entre eux, soit -0,6 point par rapport à 2010), alors que l'industrie gagne plus de 12 points (76,5 %). Les fortes difficultés rencontrées par les entreprises industrielles pour trouver les bons profils lorsqu'elles veulent embaucher sont

probablement à l'origine de cette progression. En effet, 83,0 % des établissements rencontrant des difficultés de recrutement ont l'intention de recourir au service de Pôle emploi, contre 65,4 % de ceux qui n'en rencontrent pas. La principale motivation pour faire appel à Pôle emploi réside dans l'importance du fichier disponible (pour 77,1 % d'entre eux) et du nombre de ses candidats potentiels. Plus de deux établissements sur trois apprécient la gratuité des services offerts ou la bonne compréhension des besoins (respectivement 70,2 % et 67,6 % d'entre eux). Une grande majorité (58,9 %) évoque aussi la rapidité des services. La bonne sélection de candidats ou la possibilité de bénéficier de mesures d'aide à l'embauche sont avancées chez respectivement 49,5 % et 46,5 % des établissements concernés. En revanche, lorsque les établissements déclarent qu'ils ne feront pas appel à Pôle emploi pour leurs prochains recrutements, c'est avant tout, pour la moitié d'entre eux (50,7 %), parce qu'ils ont déjà un candidat en vue. Moins d'un tiers de ces recruteurs potentiels (31,9 %) pensent que les candidats proposés par Pôle emploi sont mal adaptés au profil du poste

ou insuffisamment qualifiés et un quart déplore soit le manque d'efficacité et de rapidité (25,3 %), soit le manque de motivation des candidats proposés (24,7 %).

### 8 établissements sur 10 ont des perspectives d'activité favorables dans les 3 à 5 ans à venir

Les employeurs sont plus nombreux (87,9 % contre 78,5 % en 2010) à se prononcer sur leurs perspectives d'évolution à moyen terme de leur activité (cf. graphique 5). Ils sont toutefois plus prudents qu'un an auparavant : plus de la moitié d'entre eux (56,0 % contre 36,9 % en 2010) anticipent une stabilisation de leur activité à moyen terme. Ils sont moins nombreux à envisager une baisse de leur activité (6,6 % de l'ensemble des établissements en 2011 contre 9,0 % en 2010), comme une hausse de celle-ci (un quart des établissements contre un tiers en 2010). Les établissements déclarant des projets de recrutement en 2011, qu'ils rencontrent ou non des difficultés de recrutement, sont plus optimistes, puisqu'ils sont 45,3 % à envisager une progression de leur activité dans les 3 à 5 ans (contre 25,3 % d'établissements en moyenne). Pour près de trois établissements sur quatre, les perspectives favorables résultent de leur positionnement sur un marché porteur, tandis que la conjoncture peu favorable est citée par 76,8 % de ceux qui pensent que leur activité va décroître. Néanmoins, plus de huit établissements sur dix en 2011 (81,3 %) misent sur un avenir plutôt favorable (activité stable ou en progression) contre moins de sept sur dix en 2010 (69,5 %).

Par ailleurs, 17,6 % des établissements interrogés (contre 18,6 % en 2010) estiment que leurs besoins en compétences vont changer et évoluer, en majeure partie vers les nouvelles technologies et le développement durable (respectivement pour 60,4 % et 45,1 % des établissements concernés). Dans plus d'un cas sur deux (58,9 %) ces besoins évolueraient vers les domaines des services (pour 37,9 % des établissements vers les services à la personne et dans 36,9 % vers les services aux entreprises). En outre, pour répondre à ces besoins en nouvelles compétences, 80,6 % des établissements envisagent d'avoir recours à la formation et 39,9 % pensent être amenés à recruter. Ainsi, si ces nouveaux besoins étaient amenés à se concrétiser dans un futur proche, ils pourraient générer une part supplémentaire de nouveaux projets de recrutement.

**Sandra GAUMONT**  
Département Enquêtes

**Pour en savoir plus :** « repères et analyses n°21 - BMO 2011 Enquête principale »

**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 2011 a été réalisée d'octobre à décembre 2010 dans les 22 régions métropolitaines et les 4 départements d'outre-mer.

Le champ de cette dixième vague est le même que l'an dernier, soit d'une part les établissements relevant de l'Assurance chômage et, d'autre part : 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 territoriales (communes, régions...), les établissements publics administratifs (syndicats intercommunaux, hôpitaux, écoles...). L'enquête ne comprend donc pas les administrations de l'État (ministères, police, justice...) et les entreprises publiques (Banque de France, RATP...). Le questionnaire soumis aux employeurs couvre une liste de 200 métiers qui correspond aux Familles Professionnelles (FAP) et se décline en six versions différentes, afin d'ajuster la liste de métiers proposée au secteur d'activité de l'établissement.

Sur les 2 376 500 établissements entrant dans le champ de l'enquête, près de 1 648 900 ont ainsi été interrogés, par voie téléphonique ou postale. Plus de 422 200 réponses ont été collectées et exploitées pour la France entière.

Comme en 2010, l'enquête 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 22 novembre au 17 décembre 2010. Les réponses obtenues ont fait l'objet d'un redressement spécifique, effectué sur la base des distributions marginales de plusieurs variables de stratification : la taille d'établissement, le secteur d'activité, la région, le type d'établissement (recruteur ou non, rencontrant des difficultés ou pas) pour être calées sur les 2 376 500 établissements, constituant le champ de l'enquête. Par ailleurs, afin de faciliter l'interprétation des résultats et de pouvoir faire des comparaisons entre plusieurs vagues d'enquêtes, les résultats de BMO 2010 ont été recalés par rapport à la population mère de BMO 2011.