



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

OFFRES POURVUES ET ABANDONS DE RECRUTEMENT EN 2021



SOMMAIRE

- p.2 La part des offres non pourvues faute de candidats demeure limitée mais progresse à 6%
- p.2 La très grande majorité des employeurs sont satisfaits de leur recrutement
- p.4 Les délais de recrutement restent globalement stables malgré plus de difficultés de recrutement déclarées
- p.8 6% des offres ont été abandonnées faute de candidats
- p.9 Les employeurs recourent à Pôle emploi pour diffuser leurs offres, mais aussi pour bénéficier des services proposés

L'essentiel

À partir de la fin du printemps 2021, la levée des restrictions sanitaires s'est accompagnée d'une reprise nette sur le marché du travail, avec une forte hausse des offres d'emploi et une baisse du nombre de demandeurs d'emploi. Afin d'étudier le devenir des offres déposées pendant cette période, Pôle emploi a mené une enquête auprès des établissements dont l'offre a été clôturée entre juin et septembre 2021¹. Dans un contexte économique différent, une enquête similaire avait déjà été conduite en 2018.

Parmi les offres clôturées pendant cette période, 85,9% ont été pourvues. Dans la plupart des cas, ces recrutements donnent satisfaction même s'ils se concrétisent globalement avec plus de difficultés qu'en 2018 (68% des employeurs confrontés à des difficultés de recrutement en 2021 contre 57% en 2018). Le délai médian constaté est resté stable par rapport à 2018 (45 jours). Les autres offres n'ont pas abouti à un recrutement : 3% ont été annulées suite à la disparition du besoin ou pour restriction budgétaire, 5,1% des offres faisaient l'objet d'un recrutement toujours en cours et 6% des offres ont été abandonnées faute de trouver un candidat (contre 4,9% en 2018).

Qu'ils aient renoncé ou non à leur projet, les recruteurs déclarent une insuffisance de candidatures qu'ils reçoivent ou l'inadéquation de celles-ci. Ils sont plus nombreux qu'en 2018 à constater un manque de motivation des candidats qu'ils rencontrent. Plus de la moitié des établissements se disent également affectés par la crise sanitaire qui entrave leurs démarches de recrutement.

Dans la majorité des cas, ce n'est pas la première fois que les établissements font appel à Pôle emploi, ils le font de manière habituelle et mettent en avant l'importance du nombre de candidats. Ils mobilisent les services de l'opérateur en priorité pour diffuser leur offre et trouver un candidat et également disposer d'une aide pour définir ou rédiger l'offre d'emploi.

Sandra Gaumont,

Direction des Statistiques, des Etudes et de l'Evaluation

→  

45 jours

LA MOITIÉ DES OFFRES POURVUES
L'ONT ÉTÉ EN MOINS DE 45 JOURS,
DÉLAI STABLE PAR RAPPORT À 2018

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

Un recruteur peut faire appel à une grande variété de canaux pour collecter des candidatures : diffusion d'offres d'emploi, mobilisation des réseaux professionnels ou personnels, examen des candidatures spontanées reçues, consultation de Cvthèques... Au cours d'un même recrutement, ces différents canaux peuvent être actionnés simultanément ou séquentiellement selon les besoins et les exigences de l'employeur mais aussi selon les difficultés qu'il peut rencontrer. Ainsi, la diffusion et le retrait d'une offre d'emploi ne sont pas nécessairement concomitants du début et de la fin du processus de recrutement : une offre peut être déposée à Pôle emploi une fois que d'autres pistes ont été explorées. De même, le retrait d'une offre ne signifie pas pour autant que le recrutement a abouti, celui-ci pouvant se poursuivre (via d'autres canaux), avoir été annulé faute de budget ou parce que le besoin a disparu ou encore que le recrutement a été abandonné, faute de trouver le bon candidat.

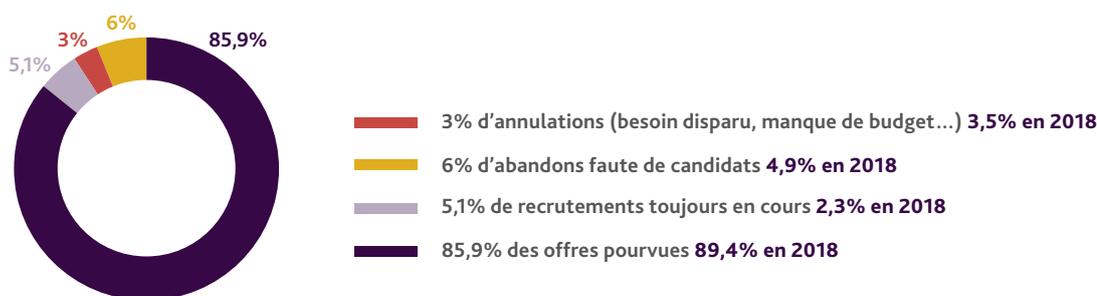
Afin de quantifier et d'analyser les difficultés et abandons de recrutement, Pôle emploi a reconduit à l'automne 2021 une enquête sur le devenir des offres déposées à Pôle emploi. L'enquête porte sur les offres clôturées de juin à septembre 2021, période de forte reprise de l'activité, non représentative de l'ensemble de l'année 2021.

La part des offres non pourvues faute de candidats demeure limitée mais progresse à 6%

Entre juin et septembre 2021, la majeure partie des offres déposées à Pôle emploi ont été pourvues dans des délais proches de ceux enregistrés en 2018. La répartition du devenir des offres déposées à Pôle emploi est restée relativement stable entre 2018 et 2021. Ainsi, plus de huit offres déposées sur dix ont été pourvues (soit 85,9% en 2021 contre 89,4% en 2018, [cf. graphique 1]). Les annulations liées à la disparition du besoin ou au manque de budget représentent 3,0% contre 3,5% en 2018. 5,1% des recrutements sont toujours en cours contre 2,3% en 2018. Enfin, la part des offres abandonnées faute de candidats demeure certes limitée mais elle progresse sensiblement : 6% contre 4,9% en 2018.

Graphique 1

DEVENIR DES OFFRES D'EMPLOI DÉPOSÉES À PÔLE EMPLOI EN 2018 ET 2021



Champ : Ensemble des offres déposées à Pôle emploi d'un contrat de plus d'un mois clôturées au cours de l'année 2021

Source : Enquêtes « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 » - Pôle emploi

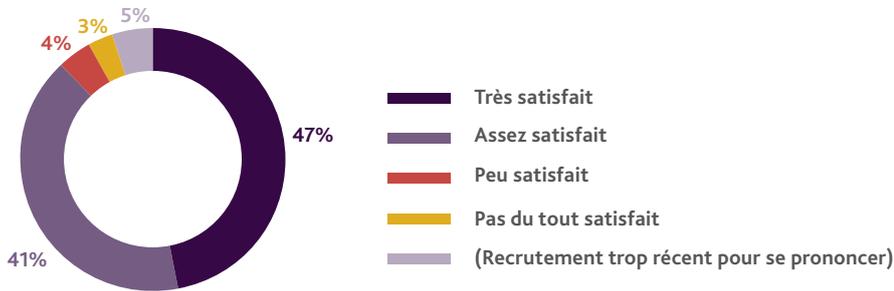
La très grande majorité des employeurs sont satisfaits de leur recrutement

Lorsque l'offre a été pourvue, comme en 2018, près de neuf employeurs sur dix (88%), [cf. graphique 2] se disent satisfaits de leur recrutement et ils sont jusqu'à 93% lorsqu'il s'agit d'un recrutement en interne. Seuls 7% (contre 8% en 2018) des employeurs se disent réellement insatisfaits (5% n'ayant pas le recul nécessaire pour se prononcer sur cette question).

Les rares cas d'insatisfaction sont liés dans deux cas sur trois (65%) au manque de motivation de la nouvelle recrue. Face à ces recrutements qui ne donnent pas satisfaction, près des trois quarts des employeurs (73%) envisagent de recruter à nouveau soit pour remplacer la personne inappropriée, soit pour recruter une personne supplémentaire. 39% envisagent de former leur recrue.

Graphique 2

ETES-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 2021 » - Pôle emploi

Dans le secteur de l'agriculture, le taux de satisfaction est plus faible avec 76% des établissements se déclarant satisfaits de leur nouvelle recrue.

Encadré 1 : Quelques définitions

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.

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...).

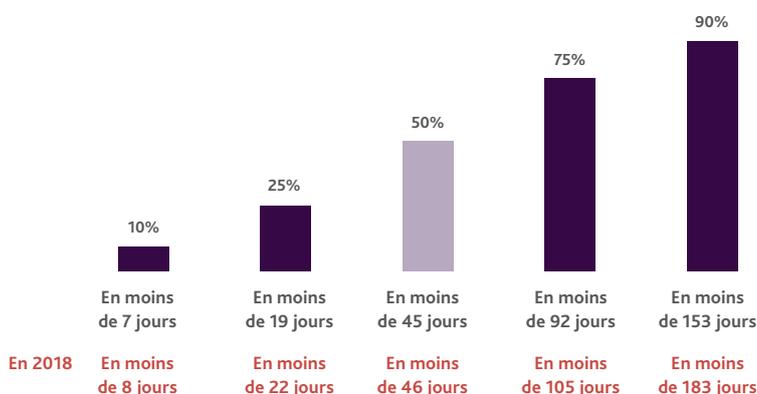
- La poursuite du recrutement : le recrutement n'a pas abouti mais l'employeur poursuit ses démarches de recherche.

Les délais de recrutement² restent globalement stables malgré plus de difficultés de recrutement déclarées

La moitié des employeurs ayant trouvé un candidat ont mis au moins 45 jours à y parvenir [cf. graphique 3], soit le même temps qu'en 2018. Il faut compter 3 mois pour que les trois quarts des employeurs trouvent un candidat, soit un délai un peu inférieur à celui observé en 2018 : 105 jours. En cas de difficulté à recruter, le délai médian s'allonge et atteint alors 55 jours.

Graphique 3

DÉLAIS DE RECRUTEMENT DES OFFRES POURVUES



Champ : offres pourvues en 2021 sur les contrats de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 » - Pôle emploi

Les recrutements concernant les postes les plus qualifiés nécessitent des délais plus importants : il faut compter près de deux fois plus de temps pour recruter un cadre ou agent de maîtrise que pour un employé non qualifié (respectivement 61 jours de délai médian pour les cadres et agents de maîtrise contre 34 pour les employés non qualifiés, [cf. tableau 1]). 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 53 jours en cas de CDI contre 36 jours pour un CDD de 1 à 6 mois.

Pour les établissements de moins de 100 salariés, on observe peu de différences sur la durée médiane de recrutement qui va de 43 à 45 jours maximum selon la taille de l'établissement, alors qu'au-delà de 100 salariés celle-ci passe à 31 jours seulement. Les écarts se creusent selon les secteurs d'activité : dans la construction il faut compter jusqu'à 67 jours pour que la moitié des établissements parviennent à recruter contre 36 jours dans le commerce.

Ainsi, le délai médian de recrutement varie sensiblement d'un établissement à l'autre alors que sur l'ensemble des établissements celui-ci est resté stable entre 2018 et 2021. Avec la crise sanitaire, la structure des offres déposées entre 2018 et 2021 a évolué, avec plus d'offres déposées en CDI par exemple et moins d'offres dans le secteur des services.

Les difficultés rencontrées au cours du processus de recrutement ont un impact certain sur la durée de celui-ci, puisque dans ce cas les délais observés sont plus importants que la moyenne. En revanche, des délais de recrutement importants ne sont pas nécessairement synonymes de difficulté : 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. Ainsi, si les difficultés de recrutement se sont accrues en 2021, les délais de recrutement sont restés stables par rapport à 2018.

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

Tableau 1

EVOLUTION DES DÉLAIS MÉDIANS DE RECRUTEMENT EN 2018 ET 2021 SELON LES ÉTABLISSEMENTS ET LA NATURE DE L'OFFRE (EN JOURS)

	2018	2021
Secteur		
Agriculture	47	40
Industrie	61	60
Construction	72	67
Commerce	47	36
Service aux entreprises	53	50
Services aux particuliers	41	43
Taille		
0 salarié	47	45
1 à 9 salariés	47	45
10 à 49 salariés	46	44
50 à 99 salariés	42	43
100 salariés et +	44	31
Qualification		
Ouvriers non qualifiés	42	47
Ouvriers qualifiés	56	61
employés non qualifiés	36	34
employés qualifiés	45	43
AMT/cadres	61	61
Contrat		
CDI	53	53
Contrat 7 mois ou +	50	42
contrat de 1 à 6 mois	41	36
Ensemble	46	45

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 40 jours en 2021 et 47 en 2018

Champ : offres pourvues en 2018 et 2021 sur les contrats de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement » en 2018 et 2021 - Pôle emploi

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, 38% 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 (87% d'entre eux) que les problèmes de candidatures (inappropriées ou inexistantes) en sont la cause principale. Pour 32% d'entre eux, la crise sanitaire est aussi responsable.

Parmi ces employeurs ayant sous-estimé leurs délais pour recruter, les deux tiers (67%) admettent que ces délais sont néanmoins nécessaires pour trouver le bon candidat. Un tiers considère en revanche que ces délais supplémentaires sont trop importants et qu'ils ont besoin de recruter plus rapidement. Dans ce dernier cas, une majorité des employeurs (57%) 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, 26% envisagent la possibilité de renoncer à un prochain recrutement si celui-ci leur semble trop compliqué (selon le type de poste à pourvoir) et 10% sont catégoriques : quel que soit leur besoin, ils ne recruteront plus et s'organiseront autrement.

Encadré 2 : Difficultés à recruter : souvent liées aux candidatures et spécifiques selon les secteurs d'activité

Que l'offre d'emploi ait été pourvue ou non, les difficultés à recruter s'amplifient en 2021 avec plus de deux établissements sur trois concernés (68% contre 57% en 2018). Les postes les plus difficiles à pourvoir sont les postes d'ouvriers, a fortiori s'il s'agit de postes d'ouvriers qualifiés (79% des employeurs en difficulté dans ce cas) mais aussi les postes en CDI pour lesquels 71% des établissements ont rencontré des difficultés. Les établissements le plus souvent confrontés à des difficultés sont les établissements appartenant aux secteurs de l'agriculture et de la construction avec respectivement 73% et 75% des recruteurs concernés (contre 66% dans le secteur des services).

La majorité des établissements estiment qu'une grande part de leurs difficultés à recruter sont liées aux candidatures, soit parce qu'elles sont insuffisantes, soit parce que les candidats ne leur conviennent pas. Au total, neuf établissements sur dix se disent en difficulté pour l'une ou l'autre de ces raisons, [cf. tableau]. Cependant, comme en 2018, les trois quarts des recruteurs reconnaissent également que les conditions de travail du poste proposé (rémunération peu attractive, pénibilité du travail, déficit d'image...) peuvent décourager les candidats potentiels. Le caractère très concurrentiel dans certains secteurs complique aussi la tâche de près de la moitié des recruteurs. En revanche, si les employeurs sont moins nombreux à être confrontés à des difficultés liées aux procédures internes de leur entreprise (deux sur cinq en 2021 contre deux sur trois en 2018), il faut ajouter cette année aux difficultés « traditionnelles » de recrutement, l'impact non négligeable de la crise sanitaire qui s'est avérée être un frein pour au moins la moitié des recruteurs.

Presque tous les établissements en difficulté (plus de neuf sur dix) évoquent les problèmes liés aux candidatures (inadéquates ou insuffisantes voire inexistantes).

NATURE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES

Candidatures	Insuffisance du nombre de candidats	76%	91%
	Candidatures inadéquates	66%	
Nature du poste	Rémunération peu attractive	40%	76%
	Travail difficile/pénible	31%	
	Déficit d'image (du métier, du secteur, de l'entreprise)	31%	
	Le poste nécessite une technicité très pointue	30%	
	Problèmes liés aux horaires (décalés) du poste	30%	
	Problèmes liés à la nature du contrat (CDD, intérim, temps partiel...)	20%	
Difficultés d'accès au lieu de travail	18%		
Crise sanitaire		51%	
Secteur concurrentiel		46%	
Procédures internes	Problèmes de disponibilité du recruteur	25%	42%
	Plusieurs postes à pourvoir en même temps	20%	
	Problèmes budgétaires	11%	
	Problèmes administratifs	6%	

Champ : Etablissements ayant rencontré des difficultés de recrutement sur une offre d'un contrat de plus d'un mois. Plusieurs réponses étant possibles, la somme des items peut être supérieure à 100%

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 » - Pôle emploi

Ce ne sont pas les seules difficultés auxquelles les établissements sont confrontés en cas de besoin de recruter et celles-ci s'avèrent plus ou moins contraignantes selon le secteur d'activité du recruteur.

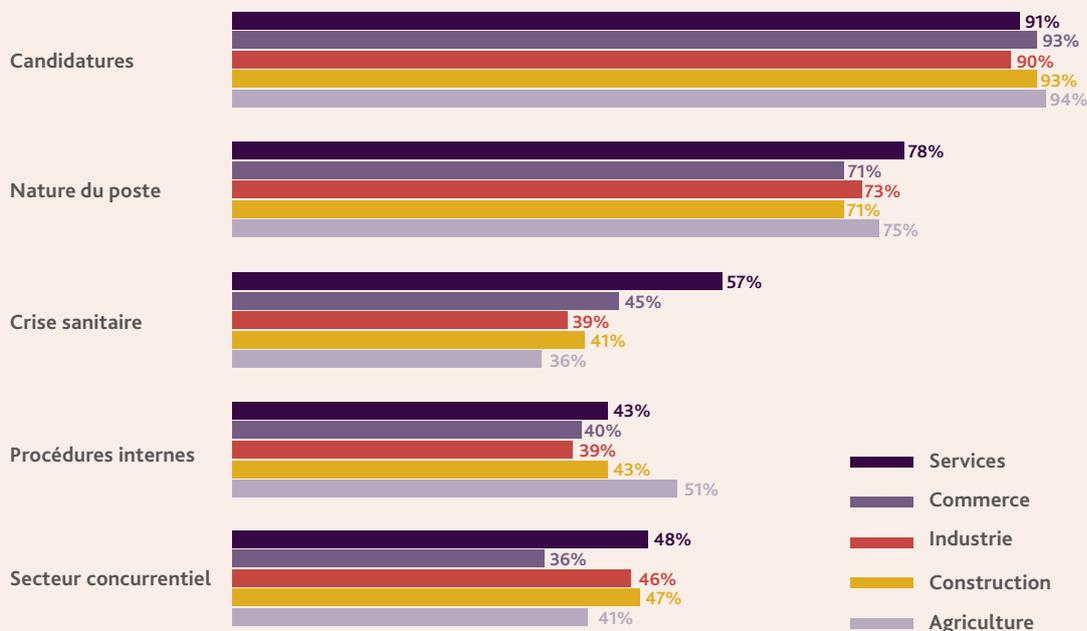
Les établissements de la construction et de l'industrie sont les plus concernés par les difficultés de recrutement (trois recruteurs sur quatre dans la construction et 73% dans l'industrie [cf. graphique]). On rencontre dans ces secteurs tout type de difficultés que l'on retrouve également dans les autres secteurs. Cependant un besoin plus spécifique à ces deux secteurs se caractérise par la nécessité pour exercer le poste de maîtriser une technicité parfois très pointue qui s'avère assez difficile à trouver : deux employeurs sur cinq sont ainsi confrontés à ce problème dans ces deux secteurs quand ils sont deux fois moins nombreux parmi les recruteurs agricoles.

Dans l'agriculture plus de sept recruteurs sur dix sont également confrontés à des difficultés. Les problèmes liés à la nature du poste concernent les trois quarts des établissements. La moitié d'entre eux reconnaissent ainsi que la difficulté du travail et la pénibilité de celui-ci sont des freins importants dans leur recrutement. De même, le déficit d'image dont peut souffrir le métier, l'entreprise ou le secteur tout entier sont plus souvent problématiques dans ce secteur. Les établissements agricoles sont aussi plus souvent confrontés à des difficultés d'organisation interne face au recrutement (51% d'entre eux). Les problèmes administratifs, le manque de moyens financiers et la difficulté à pourvoir simultanément plusieurs postes sont ainsi des problèmes plus souvent évoqués dans ce secteur où le travail saisonnier est prépondérant.

A l'inverse, les établissements du commerce sont les moins touchés par les problèmes de pénibilité du travail ou encore ceux liés au déficit d'image. Ils sont aussi moins souvent gênés par la concurrence qui contrarie la moitié des établissements de services. Dans ce dernier secteur, le manque d'attractivité des rémunérations est pointé du doigt.

Par ailleurs, si les services sont le secteur le moins touché par les difficultés de recrutement en général, il a été en revanche le plus touché par la crise sanitaire, avec 57% des établissements contre 36% dans l'agriculture.

NATURE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR SECTEUR



Champ : Etablissements ayant rencontré des difficultés sur une offre d'un contrat de plus d'un mois. Plusieurs réponses étant possibles, la somme des items peut être supérieure à 100%

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 » - Pôle emploi

6% des offres ont été abandonnées faute de candidats

Moins de 10% des offres se soldent par un échec du recrutement, ou une annulation du projet. Plusieurs motifs peuvent ainsi expliquer qu'une offre ne soit pas pourvue. Dans 3% des cas, l'annulation du recrutement est due à une disparition du besoin (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) ou encore au manque de budget alloué. Les abandons de recrutement faute de candidats représentent 6% de l'ensemble des offres et dans ce cas, pour un employeur sur trois l'abandon est lié à l'urgence du recrutement qui ne leur a pas permis de trouver le bon candidat à temps.

Dans la majorité des cas, les employeurs ayant renoncé à leurs recrutements faute de candidats ont bien reçu des candidatures mais près des trois quarts d'entre eux déclarent qu'elles étaient en petit nombre (soit cinq candidatures au maximum) contre un peu plus de la moitié de l'ensemble des employeurs. Lorsqu'ils ont pu recevoir au moins une candidature, le manque de motivation des candidats est déclaré par près des deux tiers des employeurs [cf. graphique 4], devant le manque d'expérience, le manque de compétences et l'insuffisance de la formation avancés par plus de la moitié des employeurs.

Graphique 4

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

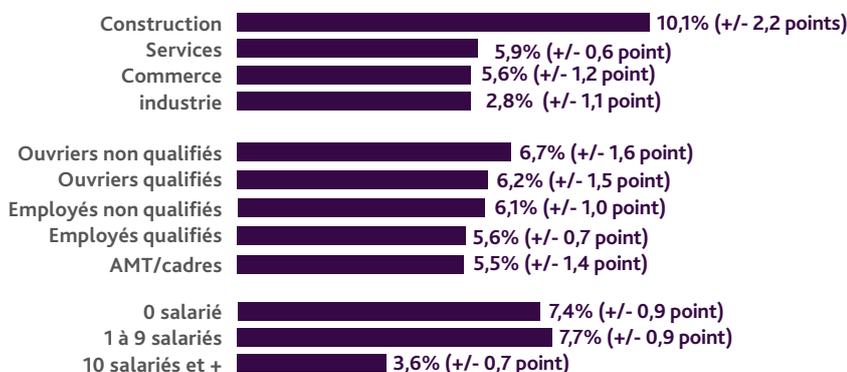


Champ : Etablissements ayant abandonné faute de candidats une offre d'un contrat de plus d'un mois. Plusieurs réponses étant possibles, la somme des items peut être supérieure à 100%
Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 » - Pôle emploi

Les abandons faute de candidats concernent plus particulièrement les petites structures.

Graphique 5

PART DES ABANDONS DE RECRUTEMENT FAUTE DE CANDIDATS SELON LA QUALIFICATION DU POSTE, LE SECTEUR ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE³



Guide de lecture : la part des offres abandonnées faute de candidats dans le commerce représente 5,6% des offres de ce secteur, avec un intervalle de confiance à 95% de plus ou moins 1,2 point.

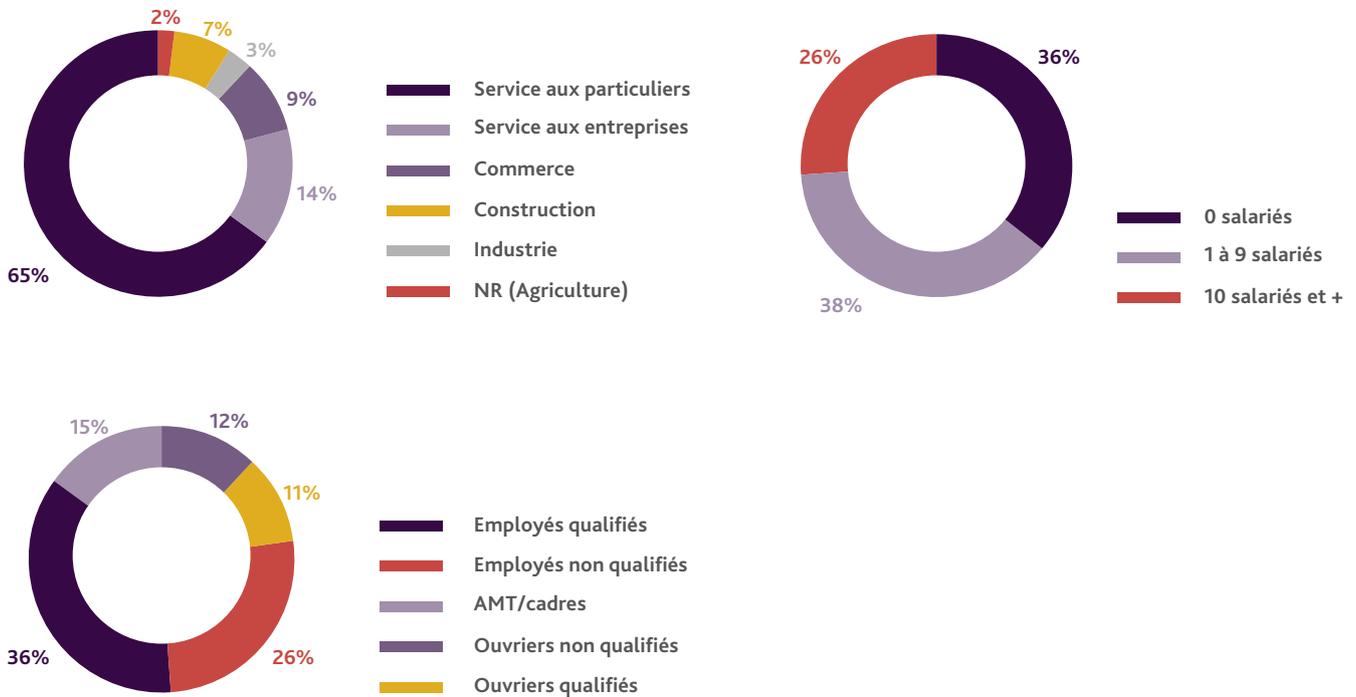
Champ : Etablissements ayant abandonné faute de candidats une offre d'un contrat de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 » - Pôle emploi

3. Dans le secteur de l'agriculture les volumétries ne sont pas suffisamment importantes pour être interprétables

Graphique 6

RÉPARTITION DES ABANDONS SELON LE SECTEUR ET LA TAILLE DE L'ÉTABLISSEMENT ET SELON LA QUALIFICATION DE L'OFFRE



Guide de lecture : 36% des abandons de recrutement concernent des offres d'employés qualifiés

Dans le cadre du remplacement d'un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise, le risque d'abandons faute de candidats est faible (4%). En revanche, en cas de remplacement d'un salarié momentanément absent, la tâche peut se révéler plus compliquée à mettre en œuvre pour l'employeur. En effet, si le délai de recrutement s'avère plus long que prévu, le recruteur est alors plus souvent amené à abandonner son projet (8% des cas).

Lorsque le besoin de recruter fait suite à un surcroît d'activité ou au développement d'une nouvelle activité, la part d'abandons faute de candidats est également plus importante, s'élevant respectivement à 8% et 7%.

Par ailleurs les employeurs ayant abandonné leur projet étaient plus nombreux à avoir des attentes en matière d'expérience, de formation ou de diplôme et aussi nombreux que la moyenne concernant la motivation, la disponibilité ou encore le savoir être.

39% d'entre eux n'avaient pas cherché à recruter avant de déposer leur annonce à Pôle emploi contre 37% de l'ensemble des employeurs.

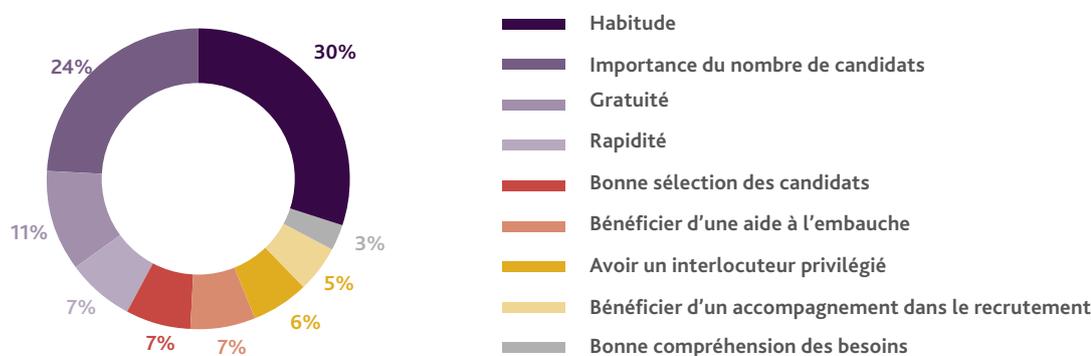
Les employeurs recourent à Pôle emploi pour diffuser leurs offres, mais aussi pour bénéficier des services proposés

Dans la majeure partie des cas (84%), ce n'est pas la première fois que les établissements déposent une offre à Pôle emploi. La majorité des employeurs (30%) ont eu recours à Pôle emploi par habitude [cf. graphique 7], mais aussi pour bénéficier de l'importance du nombre de candidats (24%). Dans 11% des cas, la gratuité des services de Pôle emploi est mise en avant.

Enfin, la qualité du service ou encore la perspective de bénéficier d'aides à l'embauche sont évoquées par 36% des employeurs.

Graphique 7

LE MOTIF PRINCIPAL DE RECOURS AUX SERVICES DE PÔLE EMPLOI



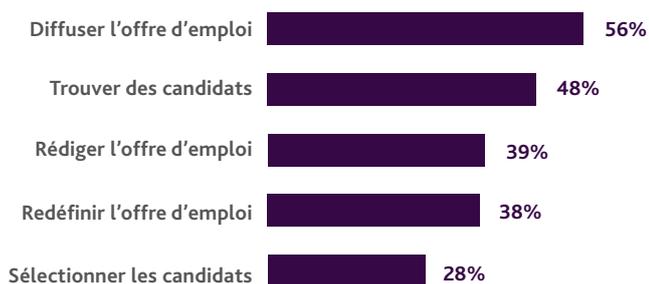
Champ : Etablissements ayant déposé une offre d'un contrat de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 » - Pôle emploi

Le plus souvent le besoin de recrutement fait suite au départ définitif d'un salarié (41%) ou à un surcroît d'activité (33%). Au moment de déposer leur offre à Pôle emploi, presque tous les recruteurs (94%) avaient une idée bien définie voire très précise du contenu du poste. Dans le cas contraire, ils comptaient faire évoluer cette idée en fonction des compétences des candidats qu'ils rencontreraient plutôt qu'en fonction des conseils qu'aurait pu leur apporter Pôle emploi. Ainsi, l'accompagnement de Pôle emploi a le plus souvent consisté à diffuser l'offre (56%), [cf. graphique 8] ou trouver un candidat (48%) et moins souvent à rédiger l'offre (39%), redéfinir l'emploi (38%) ou encore sélectionner le candidat (28%).

Graphique 8

LES SERVICES DE PÔLE EMPLOI MOBILISÉS PAR LES RECRUTEURS



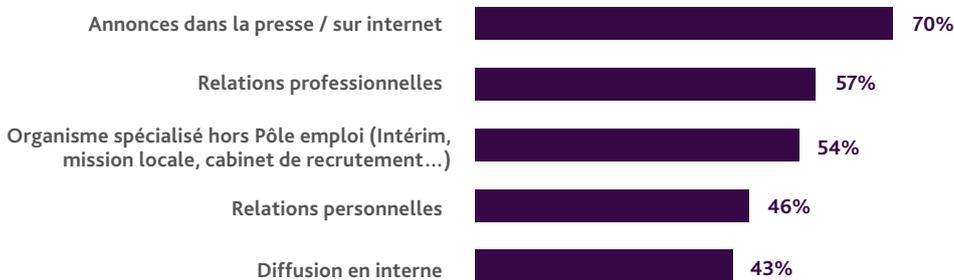
Champ : Etablissements ayant déposé une offre d'un contrat de plus d'un mois. Plusieurs réponses étant possibles, la somme des items peut être supérieure à 100%

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 » - Pôle emploi

63% des recruteurs ayant déposé leur offre à Pôle emploi 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 (70%), [cf. graphique 9], les relations professionnelles (57%), le recours à d'autres organismes spécialisés (54%), les relations personnelles (46%) ainsi que la diffusion de l'offre en interne (43%).

Graphique 9

LES AUTRES CANAUX DE RECRUTEMENT MOBILISÉS PAR LES EMPLOYEURS



Champ : Etablissements ayant déposé une offre d'un contrat de plus d'un mois et ayant mobilisé d'autres moyens. Plusieurs réponses étant possibles, la somme des items peut être supérieure à 100%

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 » - Pôle emploi

Parmi les établissements qui ne sont pas parvenus à trouver un candidat, une large majorité envisage toujours de recruter via Pôle emploi (89%). Pour plus de la moitié d'entre eux, le recours à Pôle emploi se fait plutôt par habitude.

Encadré 3 : Estimation du nombre d'abandons de recrutement faute de candidats et impacts sur l'emploi.

Les taux d'abandon faute de candidats observés entre juin et septembre ont été appliqués au nombre total d'offres de 2021. L'hypothèse est excessive. La conjoncture de juin à septembre 2021 a été plus dynamique que la période de janvier à mai : en appliquant à l'ensemble de l'année les taux d'abandon observés sur la période de juin à septembre, on obtient donc un majorant du nombre d'abandons sur le début de l'année, et donc sur 2021. Cette extrapolation permet cependant d'avoir un ordre de grandeur annuel du nombre d'abandons que l'on aurait observé si la reprise observée les mois qui ont suivi la levée des restrictions sanitaires était représentative de toute l'année. En extrapolant ces résultats sur l'ensemble des offres déposées à Pôle emploi sur une année, on peut estimer que le nombre d'offres déposées à Pôle emploi sur un an débouchant sur un abandon de recrutement faute de candidats serait de l'ordre de 185 000, dont 114 000 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 60%.

Pour estimer le nombre total d'abandons de recrutements faute de candidats pour l'ensemble des offres (déposées ou non à Pôle emploi), on utilise la part des employeurs ayant déposé une offre à Pôle emploi dans les cas de recrutements difficiles⁴.

Ainsi, on estime en 2021 entre 255 000 et 390 000 les abandons de recrutement faute de candidats, dont 60% concerneraient des emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois).

4. Selon l'enquête « Besoins en main d'œuvre »(BMO), entre 55% et 60% des employeurs ayant déclaré des difficultés de recrutement disent avoir eu recours aux services de Pôle emploi pour les aider à recruter.

Estimation du volume d'abandons de recrutement faute de candidats

	2021		2018	
	Ensemble des contrats	Dont contrats durables	Ensemble des contrats	Dont contrats durables
Offres déposées à Pôle emploi ayant conduit à un abandon de recrutement faute de candidats	185 000	114 000	157 000	94 000
Projets de recrutement ayant conduit à un abandon de recrutement faute de candidats	255 000 à 390 000	153 000 à 234 000	210 000 à 350 000	125 000 à 210 000
Equivalent temps plein	180 000 à 273 000		145 000 à 240 000	

Champ : Ensemble des offres

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2018 et 2021 » - Pôle emploi

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 180 000 à 273 000 postes supplémentaires (en équivalent temps plein). L'estimation de 2018 était comprise entre 145 000 et 240 000.

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.

A 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 Pôle emploi 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.

Sources et méthodes

Population

Les données utilisées sont issues d'une enquête téléphonique menée sur le mois de novembre 2021 auprès d'établissements de la France métropolitaine, dont l'offre déposée à Pôle emploi a été clôturée entre le mois de juin et septembre 2021. 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 Pôle emploi 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., « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2018 », Éclairages et Synthèses, n°54, 2020, Pôle emploi

Gaumont S., Lainé F., Vroylandt T. « Enquête Besoins en main-d'œuvre : les employeurs prêts à embaucher en 2021 » Éclairages et Synthèses, n°67, 2021, Pôle emploi

Directeur de la publication
Jean BASSÈRES

Directeur de la rédaction
Cyril NOUVEAU

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

Pôle emploi
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

www.pole-emploi.org

