



## ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

# OFFRES POURVUES ET ABANDONS DE RECRUTEMENT EN 2022

## Sommaire

- P.2** Offres déposées à Pôle emploi : plus de huit sur dix sont pourvues en 2022
- P.2** Des recrutements globalement satisfaisants
- P.5** Des délais de recrutement stables par rapport à 2021
- P.7** 6,2% des offres ont été abandonnées faute de candidats
- P.9** Des recruteurs qui ont l'habitude de mobiliser les services de Pôle emploi

## L'essentiel

Après le redémarrage rapide de l'activité qui a suivi la levée des restrictions sanitaires mi 2021, le marché du travail est resté très dynamique tout au long de l'année 2022. Le nombre d'offres d'emploi déposées à Pôle emploi a ainsi progressé de 22% en 2022, et 3,6 millions d'offres d'emploi concernant des contrats de un mois ou plus déposées à Pôle emploi ont été clôturées<sup>1</sup> au cours de cette année.

Parmi ces offres, 3 millions, soit 83,4%, 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 en légère hausse de 2 jours par rapport à 2021. 2,9% ont été annulées suite à la disparition du besoin ou pour restriction budgétaire, 7,5% des offres faisaient l'objet d'un recrutement toujours en cours et 6,2% des offres ont été abandonnées faute de trouver un candidat (contre 6% en 2021).

**Sandra Gaumont**

Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation



<sup>1</sup> 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

Afin de quantifier et d'analyser les difficultés et abandons de recrutement, Pôle emploi a reconduit à l'automne 2022 une enquête sur le devenir des offres déposées à Pôle emploi. 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 2022. Sur la base des résultats de cette enquête, les données qui suivent ont été extrapolées à l'ensemble des offres déposées à Pôle emploi sur une année.

## OFFRES DÉPOSÉES À PÔLE EMPLOI : PLUS DE HUIT SUR DIX SONT POURVUES EN 2022

En 2022, la majeure partie des offres déposées à Pôle emploi ont été pourvues dans des délais proches de ceux enregistrés en 2021. Ainsi, plus de huit offres déposées sur dix ont été pourvues (soit 83,4% en 2022 contre 85,9% en 2021, [cf. graphique 1]. Les annulations liées à la disparition du besoin ou au manque de budget représentent 2,9% contre 3,0% en 2021. 7,5% des recrutements sont toujours en cours contre 5,1% en 2021. Enfin, la part des offres abandonnées faute de candidats adéquats est de 6,2% contre 6,0% en 2021.

**GRAPHIQUE 1 :**  
**DEVENIR DES OFFRES D'EMPLOI DÉPOSÉES À PÔLE EMPLOI EN 2021 ET 2022**



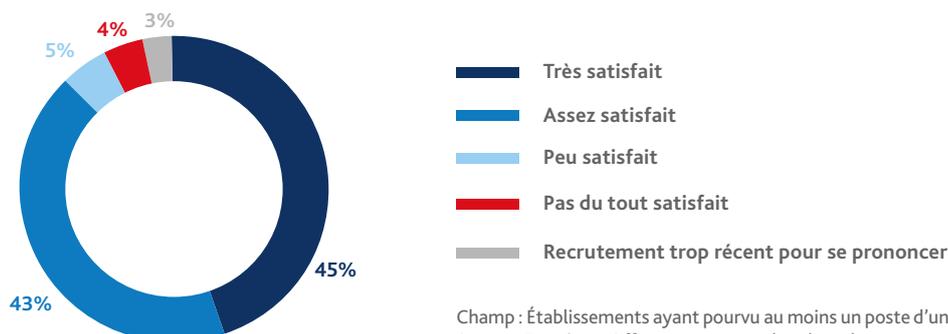
Champ : Ensemble des offres déposées à Pôle emploi d'un contrat de plus d'un mois clôturées au cours de l'année 2022  
Source : Enquêtes « Offres pourvues et abandons de recrutement » en 2021 et 2022 - Pôle emploi

## DES RECRUTEMENTS GLOBALEMENT SATISFAISANTS

Lorsque l'offre a été pourvue, près de neuf employeurs sur dix (88%, comme en 2021, [cf. graphique 2]) se disent satisfaits de leur recrutement, taux de satisfaction qui monte jusqu'à 95% lorsqu'il s'agit d'un recrutement en interne. Seuls 9% (contre 7% en 2021) 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 deux cas sur trois (65%) un manque de motivation de leur nouvelle recrue. Face à ces recrutements qui ne donnent pas satisfaction, sept employeurs sur dix (69%) envisagent de recruter à nouveau, soit pour remplacer la personne embauchée, soit pour recruter une personne supplémentaire. 28% envisagent de former leur recrue.

**GRAPHIQUE 2 :**  
**ÊTES-VOUS SATISFAIT DE VOTRE RECRUTEMENT ?**



Champ : Établissements ayant pourvu au moins un poste d'un contrat de plus d'un mois  
Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2022 » - Pôle emploi

## ENCADRÉ N°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.

#### 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, en légère baisse par rapport à 2021 (68%).

Les postes les plus difficiles à pourvoir sont les postes d'ouvriers, a fortiori s'il s'agit de postes d'ouvriers qualifiés (70% des employeurs en difficulté dans ce cas) mais aussi les postes en CDI pour lesquels 65% des établissements ont rencontré des difficultés. 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 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.

Comme en 2021, 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, comme en 2021, deux employeurs sur cinq sont confrontés à des difficultés liées aux procédures internes de leur entreprise.

Candidatures	Insuffisance du nombre de candidats	72%	91%
	Candidatures inadaptées	65%	
Nature du poste	Rémunération peu attractive	37%	75%
	Travail difficile/pénible	30%	
	Déficit d'image (du métier, du secteur, de l'entreprise)	34%	
	Le poste nécessite une technicité très pointue	28%	
	Problèmes liés aux horaires (décalés) du poste	30%	
	Problèmes liés à la nature du contrat (CDD, intérim, temps partiel...)	18%	
	Difficultés d'accès au lieu de travail	20%	
Secteur concurrentiel		45%	
Procédures internes	Problèmes de disponibilité du recruteur	26%	43%
	Plusieurs postes à pourvoir en même temps	19%	
	Problèmes budgétaires	13%	
	Problèmes administratifs	7%	

Champ : Établissements ayant rencontré des difficultés de recrutement sur une offre d'un contrat de plus d'un mois  
Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2022 » - Pôle emploi

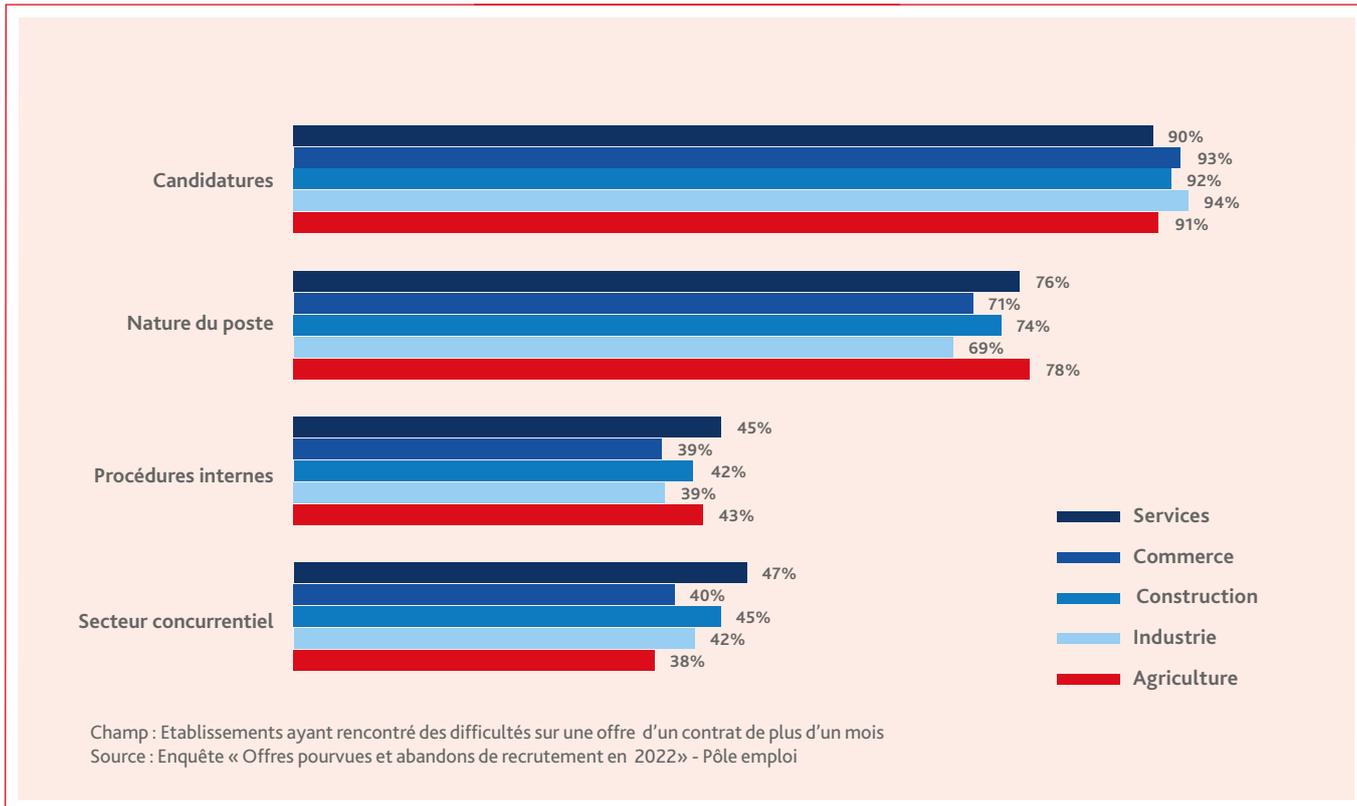
Ces difficultés sont par ailleurs plus ou moins contraignantes selon le secteur d'activité du recruteur.

Les établissements de l'industrie et la construction sont les plus concernés par les difficultés de recrutement (deux recruteurs sur trois dans la construction et jusqu'à 68% 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 presque deux fois moins nombreux parmi les recruteurs agricoles.

Les recruteurs agricoles rencontrent quant à eux en général moins de difficultés dans leurs recrutements (59% d'entre eux). Néanmoins, les problèmes liés à la nature du poste sont prépondérants dans ce secteur. La moitié des établissements agricoles reconnaissent ainsi que la difficulté du travail et la pénibilité de celui-ci peuvent décourager les candidats lorsqu'ils ne sont que un sur cinq 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 (45% contre

21% 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 deux fois moins concernés. Un quart des recruteurs agricoles sont aussi conscients que la nature parfois précaire des contrats proposés dans un secteur fortement saisonnier s'avère être problématique contre seulement 10% des recruteurs de l'industrie ou de la construction.

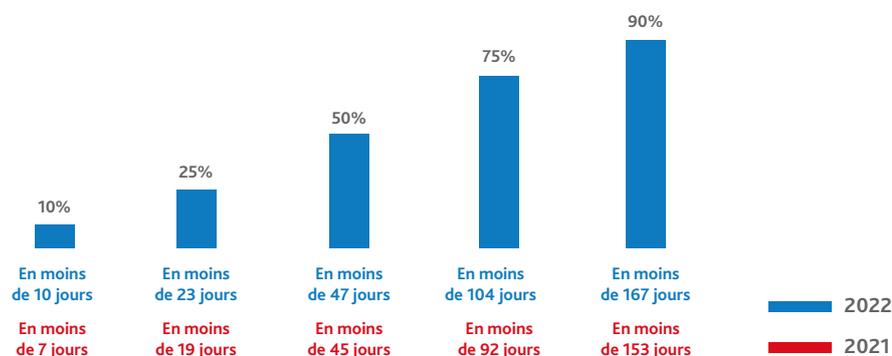
En revanche, les recruteurs agricoles sont ceux qui se disent les moins impactés par la concurrence en termes de recrutement, soit 38% des recruteurs de ce secteur contre 47% dans les services. Dans ce dernier secteur, les établissements ne rencontrent pas plus de difficultés à recruter que dans la moyenne mais elles sont plus particulièrement liées à une rémunération peu attractive (42% des employeurs du service contre 20% dans la construction) ou encore à des problèmes liés à aux horaires plus importants et/ou parfois décalés (35% contre 7% dans la construction).



## DES DÉLAIS DE RECRUTEMENT<sup>2</sup> STABLES PAR RAPPORT À 2021

La moitié des employeurs ayant trouvé un candidat ont mis au moins 47 jours à y parvenir [cf. graphique 3], soit deux jours de plus qu'en 2022. Il faut compter plus de 3 mois pour que les trois quarts des employeurs trouvent un candidat (soit 12 jours de plus qu'en 2021). En cas de difficultés à recruter, le délai médian s'allonge et atteint alors 59 jours (soit 4 jours de plus qu'en 2021). 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 2022 sur les contrats de plus d'un mois  
Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2022 » - Pôle emploi

<sup>2</sup> 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 20 jours de plus 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 40 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 58 jours en cas de CDI contre 38 jours pour un CDD de 1 à 6 mois.

On observe peu de différences sur la durée médiane de recrutement selon la taille de l'établissement, qui varie de 45 à 50 jours, alors que la dispersion était plus élevée en 2021, de 31 jours pour les plus gros établissements à 45 jours pour les plus petits.

En revanche, les écarts se creusent selon les secteurs d'activité : dans la construction il faut compter jusqu'à 64 jours pour que la moitié des établissements parviennent à recruter contre 43 jours dans les services aux particuliers.

À noter dans les secteurs de l'agriculture et du commerce une forte hausse des délais médians de recrutement qui augmentent respectivement de 19 et 13 jours.

**TABEAU 1 :**  
**EVOLUTION DES DÉLAIS MÉDIANS DE RECRUTEMENT EN 2021 ET 2022**  
**SELON LES ÉTABLISSEMENTS ET LA NATURE DE L'OFFRE (EN JOURS)**

	2021	2022
<b>Secteur</b>		
Agriculture	40	59
Industrie	60	61
Construction	67	64
Commerce	36	49
Service aux entreprises	50	53
Services aux particuliers	43	43
<b>Taille</b>		
0 salarié	45	46
1 à 9 salariés	45	50
10 à 49 salariés	44	47
50 à 99 salariés	43	49
100 salariés et +	31	45
<b>Qualification</b>		
Ouvriers non qualifiés	47	44
Ouvriers qualifiés	61	63
employés non qualifiés	34	40
employés qualifiés	43	49
AMT/cadres	61	61
<b>Contrat</b>		
CDI	53	58
Contrat 7 mois ou +	42	47
Contrat de 1 à 6 mois	36	38
<b>Ensemble</b>	<b>45</b>	<b>47</b>

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 59 jours

Champ : offres pourvues en 2021 et 2022 sur les contrats de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement » en 2021 et 2022 - 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, 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 (89% d'entre eux) que les problèmes de candidatures (inappropriées ou inexistantes) en sont la cause principale. Pour 27% d'entre eux, le contexte économique est aussi responsable.

Parmi ces employeurs ayant sous-estimé leurs délais pour recruter, près des trois quarts (73%) admettent que ces délais sont néanmoins nécessaires pour trouver le bon candidat. Un quart considère en revanche que ces délais sont trop importants et qu'ils ont besoin de recruter plus rapidement. Dans ce dernier cas, une majorité des employeurs (56%) 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, 34% envisagent la possibilité de renoncer à un prochain recrutement si celui-ci leur semble trop compliqué (selon le type de poste à pourvoir) et 8% sont catégoriques : quel que soit leur besoin, ils ne recruteront plus et s'organiseront autrement.

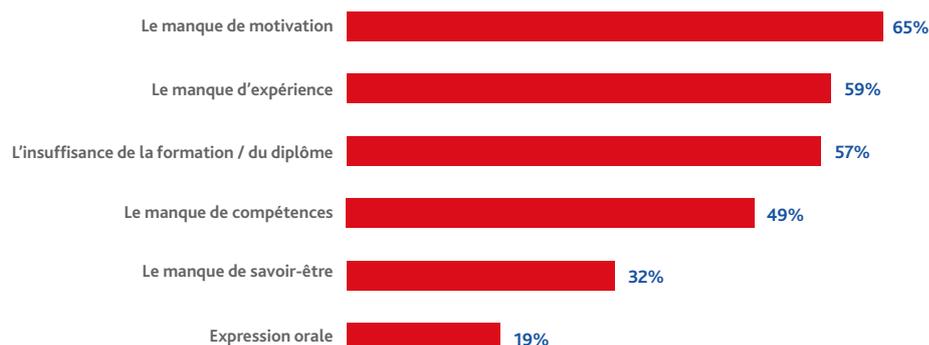
Si des délais de recrutement importants sont globalement acceptés par les recruteurs, leur allongement peut néanmoins dans certains cas conduire à l'abandon du recrutement.

## 6,2% DES OFFRES ONT ÉTÉ ABANDONNÉES FAUTE DE CANDIDATS

Moins de 10% des offres se soldent par un échec du recrutement. Plusieurs motifs peuvent ainsi expliquer qu'une offre ne soit pas pourvue. Dans 2,9% 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 6,2% de l'ensemble des offres.

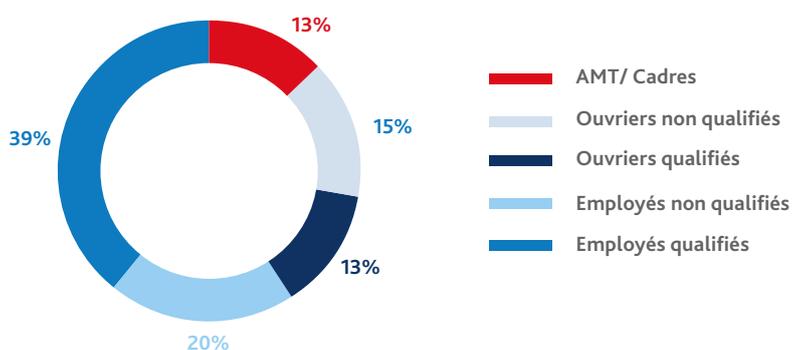
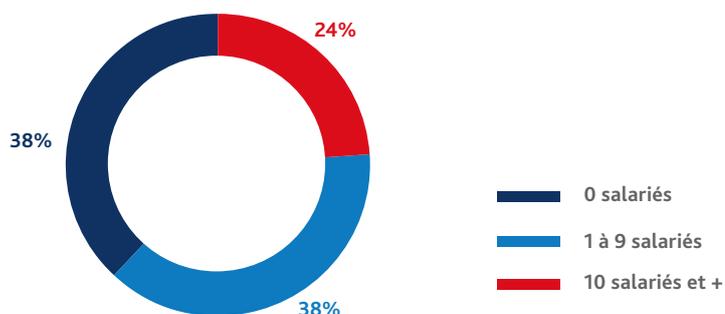
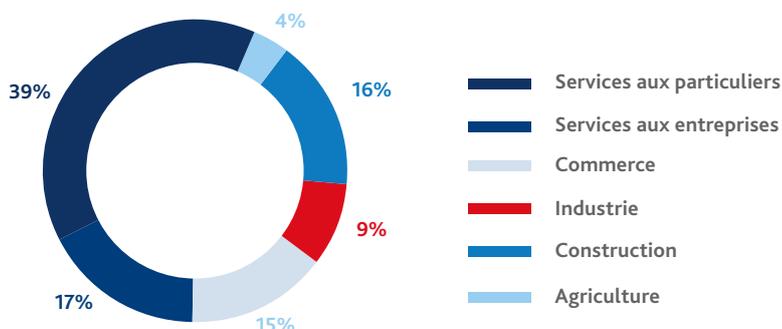
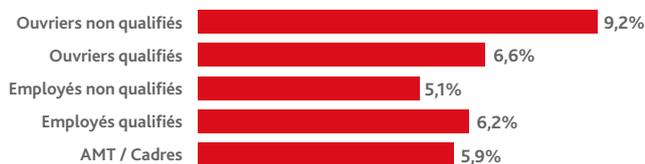
Dans la majorité des cas, les employeurs ayant renoncé à leurs recrutements faute de candidats ont bien reçu des candidatures mais plus des deux tiers d'entre eux déclarent qu'elles étaient en petit nombre (soit cinq candidatures au maximum) contre un peu plus de la moitié de l'ensemble des employeurs. Lorsqu'ils ont pu recevoir au moins une candidature, près des deux tiers des employeurs mentionnent un manque de motivation des candidats [cf. graphique 4], devant le manque d'expérience, l'insuffisance de la formation et le manque de compétences avancés par au moins 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  
Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2022 » - Pôle emploi

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



Guide de lecture : la part des offres abandonnées faute de candidats dans le commerce représente 5,5% des offres de ce secteur alors qu'elle représente 15% de l'ensemble des offres abandonnées tous secteurs confondus

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 2022 » - Pôle emploi

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

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 (moins de 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 puisque dans ce cas le risque d'abandon est presque multiplié par deux (7% d'abandons dans ce cas).

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 finalement moins nombreux que la moyenne concernant la motivation, la disponibilité ou encore le savoir être.

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

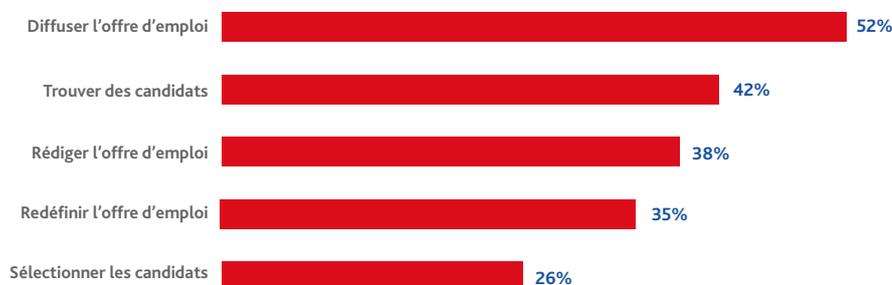
## DES RECRUTEURS QUI ONT L'HABITUDE DE MOBILISER LES SERVICES DE PÔLE EMPLOI

Dans la majeure partie des cas (87%), ce n'est pas la première fois que les établissements déposent une offre à Pôle emploi. Ainsi, plus d'un tiers des employeurs (35%) déclarent avoir recours à Pôle emploi principalement par habitude. Pour près d'un employeur sur trois la qualité du service de Pôle emploi et les aides à l'embauche proposées sont de bonnes raisons pour faire appel à Pôle emploi. 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 Pôle emploi qui séduit.

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 (52%, [cf. graphique 6]), ou trouver un candidat (42%) et moins souvent à rédiger l'offre (38%), redéfinir l'emploi (35%) ou encore sélectionner le candidat (26%).

### GRAPHIQUE 6 : LES AIDES DE PÔLE EMPLOI MOBILISÉES PAR LES RECRUTEURS

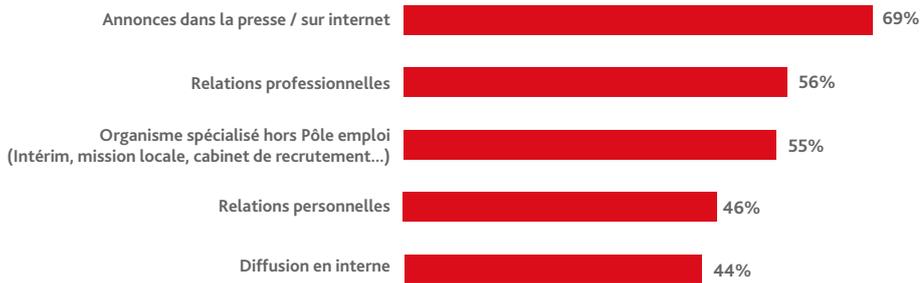


Champ : Etablissements ayant déposé une offre d'un contrat de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2022 » - 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 (69%, [cf. graphique 7]), les relations professionnelles (56%), le recours à d'autres organismes spécialisés (55%), les relations personnelles (46%) 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 2022 » - Pôle emploi

Parmi les établissements qui ne sont pas parvenus à trouver un candidat, une large majorité envisage toujours de recruter via Pôle emploi (90%). Pour un tiers d'entre eux, le recours à Pôle emploi se fait plutôt par habitude.

## ENCADRÉ N°3

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

L'enquête sur les offres pourvues et abandons de recrutement permet d'estimer la part des offres déposées à Pôle emploi conduisant à un abandon de recrutement faute de candidats.

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 223 000, dont 147 000 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%.

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 difficiles.

Ainsi, on estime en 2022 entre 308 000 et 470 000 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

	2022		2021	
	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	223 000	147 000	185 000	114 000
Projets de recrutement ayant conduit à un abandon de recrutement faute de candidats	308 000 à 470 000	196 000 à 327 000	255 000 à 390 000	153 000 à 234 000
Equivalent temps plein	222 000 à 339 000		180 000 à 273 000	

Champ : Ensemble des offres

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 et 2022 » - 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 222 000 à 339 000 postes supplémentaires (en équivalent temps plein). L'estimation de 2021 était comprise entre 180 000 et 273 000.

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 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.

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 recrutements de 2 jours environ.

# SOURCES ET MÉTHODES

## POPULATION

Les données utilisées sont issues d'une enquête téléphonique menée sur le mois d'octobre 2022 auprès d'établissements de la France métropolitaine, dont l'offre déposée à Pôle emploi a été clôturée au cours du deuxième trimestre 2022. 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. (2022),**

« Offres pourvues et abandons de recrutement en 2021 » *Éclairages et Synthèses* n°69, Pôle emploi

**CHARTIER F., GAUMONT S., LAINÉ F. (2022),**

« Enquête « besoins en main d'œuvre » : les employeurs anticipent de fortes difficultés de recrutement en 2022 » *Éclairages et Synthèses* n°70, 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](http://WWW.POLE-EMPLOI.ORG)

