

Emplois vacants : la faute aux chômeurs ?

Par **Anne FRETTEL**

Maître de conférences en économie,
Clersé (UMR 8019 CNRS), Université Lille 1

C'est presque devenu une ritournelle : quand le chômage augmente, la question des emplois vacants est mise sur le devant de la scène et, de façon plus ou moins implicite, le comportement des demandeurs d'emploi est montré du doigt. Lors d'une intervention télévisée le 24 avril 2008, Nicolas Sarkozy avait ainsi déclaré : « *il y a 500 000 offres d'emploi qui ne sont pas satisfaites avec 1,9 million de chômeurs, l'immense majorité des chômeurs essayent de trouver un emploi, mais certains ne veulent pas se mettre au travail, c'est une minorité qui choque* ». Plus récemment, lors de l'ouverture de la deuxième conférence sociale des 20 et 21 juin derniers, François Hollande soulignait : « *Nous avons à regarder une réalité, elle n'est pas nouvelle. Il y a à peu près de 200 000 à 300 000 recrutements qui sont entamés, puis abandonnés, parce qu'il n'y a pas de candidats suffisamment qualifiés par rapport aux emplois qui sont proposés* ». L'analyse a le mérite d'être simple : s'il y a des emplois vacants, c'est de la faute des chômeurs qui ne veulent pas travailler ou, dans la version plus « soft » de 2013, qui ne sont pas assez formés. Les choses sont pourtant plus complexes qu'il n'y paraît.

De quoi parle-t-on ?

Il existe plusieurs concepts relatifs à la notion d'emplois vacants qui renvoient à différentes enquêtes ou sources de données administratives.

L'enquête ACEMO porte sur l'emploi salarié dans le secteur marchand. Elle est utilisée pour alimenter la mesure des « emplois vacants » ou « *job vacancies* » menée par Eurostat. Le terme anglais traduit avant tout la notion de poste à pourvoir que le terme français capte mal. Une « vacance d'emploi » se définit comme un poste rémunéré nouvellement créé, inoccupé ou sur le point de devenir vacant, (a) pour lequel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires, (b) qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé. Un poste inoccupé ouvert uniquement aux candidats internes n'est pas considéré comme une « vacance d'emploi ».

D'après les dernières estimations de la DARES, au 4^{ème} trimestre 2012, le taux d'emplois vacants est de 0,6 % pour les entreprises de plus de 10 salariés (ce taux est en moyenne de 1,4 % pour les autres pays de l'EU) et de 3 % pour les entreprises de moins de 10 salariés. Cela représente au total un peu plus de 180 000 emplois vacants.

Une autre manière d'appréhender la question des emplois vacants, au sens de poste à pourvoir, est de regarder les offres qui transitent par Pôle emploi, principal intermédiaire mobilisé par les entreprises pour la recherche active de candidats. Au second semestre 2012, il y avait un peu plus de 230 000 offres d'emploi enregistrées en fin de mois. Ce chiffre pose des difficultés d'interprétation. D'un côté, il sous-estime les offres à pourvoir, puisque toutes les entreprises ne font pas appel à Pôle emploi pour recruter et, d'un autre côté, il surestime les offres disponibles, ces dernières n'étant pas toujours actualisées en temps réel.

Au final, on peut estimer que les emplois vacants représentent au plus 3 % de la population active. Mais au-delà des chiffres, c'est leur signification économique qui importe. Comme on l'a rappelé dans la définition d'Eurostat, un emploi vacant à un instant t illustre le fait qu'une offre d'emploi est émise par une entreprise sans être immédiatement pourvue. Cela reflète donc le fonctionnement normal du marché du travail où les ajustements ne sont pas instantanés. La notion d'emploi vacant, en tant que telle, ne dit rien du résultat final de la recherche menée par l'établissement.

Des emplois vacants aux difficultés de recrutement

Mais la notion d'emplois vacants est abusivement assimilée aux difficultés de recrutement. Or, ces dernières sont estimées à partir d'autres indicateurs issus des données d'enquête, notamment l'enquête OFER (Offre d'emploi et recrutement), celles d'un observatoire consacré à cette question mis en place par le MEDEF (Observatoire TEC¹) ou, encore, des données administratives comme les offres annulées de Pôle emploi. Sans entrer dans les détails méthodologiques de ces différentes sources, elles sont relativement convergentes et on peut estimer que le nombre de recrutements difficiles s'élève à environ 300 000 par an. Est-ce beaucoup ? Quand on sait que le flux annuel total de recrutement est de l'ordre de 22 millions par an hors intérim², cela revient à dire qu'environ 1,5 % des recrutements par an sont jugés diffi-

¹ Observatoire TEC (Tendance emploi compétence), <http://www.observatoire-tec.fr/tec/difficultes-recrutement>

² Cette estimation du flux total de recrutement hors intérim est donnée à partir des DPAE (Déclarations préalables à l'embauche - ex DUE, Déclarations uniques d'embauche) de l'ACOSS. Sur ces 22 millions de recrutements annuels, 65 % sont des recrutements en CDD de moins d'un mois, 20 % des recrutements en CDD de plus d'un mois et 15 % des recrutements en CDI.

ciles. Sur ces 300 000 recrutements jugés difficiles, un peu plus de la moitié aboutira quand même (Observatoire TEC et OFER).

Si l'on regarde de plus près les raisons invoquées pour qualifier ces recrutements de difficiles, on retrouve là aussi des éléments assez convergents selon les enquêtes (OFER et TEC) : environ 1/3 des recrutements ne vont pas à leur terme en raison de la disparition du besoin qui les avait justifiés. Dans les autres cas (2/3), l'employeur évoque le manque de main-d'œuvre disponible sur un bassin d'emploi donné ou la difficulté de trouver des candidats appropriés³. Sont alors évoqués des problèmes de compétences techniques et, dans une moindre mesure, des problèmes de « savoir être » (Observatoire TEC). On pourrait alors penser, dans ce cas, que former plus de chômeurs permettrait de diminuer les échecs de recrutement. Mais tout ceci relève-il seulement de la responsabilité du demandeur d'emploi ?

Les difficultés de recrutement : un problème d' « employabilité »

Comprendre les échecs de recrutements suppose de mieux saisir comment la fonction de recrutement est organisée dans les entreprises et quelles sont les procédures initiées. L'enquête Ofer met en évidence un paradoxe : alors même que l'opération recrutement est peu organisée dans les entreprises, ces dernières sont très exigeantes dans leurs attentes vis-à-vis des candidats. Si les grandes entreprises ont un service RH impliqué dans les recrutements et disposent d'une procédure formalisée, ce n'est pas le cas des PME ou des TPE⁴. Or, ce sont justement les entreprises de petite taille, et celles qui procèdent à des recrutements peu nombreux dans l'année, qui déclarent le plus avoir des difficultés à recruter. Et ces entreprises, face à un échec, ne remettent pas en cause leurs modes de recrutement⁵. Dans le même temps, l'étude du contenu des offres d'emploi montre que les annonces françaises – comparées à celles de ses voisins européens – comportent plus de critères de sélection liés au

diplôme ou à l'expérience professionnelle, pour partie déconnectés des caractéristiques du poste à pourvoir qui n'est d'ailleurs que sommairement décrit⁶. En un sens, l'accumulation des exigences affichées dans les annonces sert d'analogon d'une fonction employeur peu développée. Reste la question de l'adéquation de la formation de la personne au poste occupé. Là aussi, les choses sont moins évidentes qu'il n'y paraît. Comme le souligne O. Chardon, la spécialité de formation ne joue qu'un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers⁷. Le lien entre spécialité de formation et poste occupé n'est vérifié que dans un tiers des cas, en général pour des professions à entrée réglementée (comme les médecins ou les avocats) ou des métiers avec une identité professionnelle reconnue (coiffeur ou boulanger par exemple).

Au final, sur la question des difficultés de recrutement, plus que la question de la compétence du demandeur d'emploi, c'est la question de la capacité de l'entreprise à être employeur qui se trouve être posée. Pour reprendre l'expression Duclos (2007)⁸, c'est la question de son employabilité qui mériterait d'être interrogée, dans une période où les politiques d'emploi mettent avant tout l'accent sur l'employabilité des personnes. ■

³ DARES (2006), « Des difficultés pouvant aller jusqu'à l'échec du recrutement », PIPS, n° 48-2, novembre, <http://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2006.11-48-2.pdf>

⁴ G. De Larquier (2009), « Des entreprises satisfaites de leurs recrutements », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 70, octobre.

⁵ Comme le souligne la DARES (2006), malgré l'échec, les employeurs procéderaient différemment pour seulement 30 % des processus en CDD et pour 15 % de ceux en CDI.

⁶ E. Marchal et G. Rieucou (2005), « Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant s'abstenir », *Connaissance de l'emploi*, CEE, n° 11, janvier.

⁷ O. Chardon (2005), « La spécialité de formation joue un rôle secondaire pour accéder à la plupart des métiers », *Économie et statistiques*, n° 388-389, http://www.insee.fr/fr/ffc/docs_ffc/es388-389c.pdf

⁸ L. Duclos (2007), « L'entrepreneur ne fait pas l'employeur », *Correspondance METIS*, 1^{er} juin, http://www.metiseurope.eu/l-rsquoentrepreneur-ne-fait-pas-l-rsquoemployeur_fr_70_art_128.html