

La vérité sur les emplois non pourvus

Il y aurait en France un trésor caché : des emplois disponibles par centaines de milliers, mais boudés par les chômeurs... En réalité, il est bien difficile de déterminer le nombre d'emplois en tension.

L'ancien ministre du Travail François Rebsamen l'avait déjà évoqué il y a plus d'un an : 350 000 offres d'emploi ne trouveraient pas preneurs en France. La nouvelle locataire de la rue de Grenelle, Myriam El Khomri, l'a réaffirmé : « *On a une réalité dans notre pays, on a entre 150 000 et 400 000 emplois non pourvus* », disait-elle le 13 septembre sur France 5, avant d'avancer sur iTélé le chiffre de 300 000.

Dans tous les cas, cela reste peu comparé aux 5,4 millions de demandeurs d'emploi

(catégories A, B et C) inscrits fin août 2015 à Pôle emploi. Mais pourquoi est-ce si difficile de connaître le nombre exact de ces fameux postes « en tension » ?

Une photographie

Il existe en réalité une confusion entre les concepts de postes

« vacants » et « non pourvus ». Les premiers correspondent « à la *photographie d'un stock d'emplois à pourvoir [...] à un moment donné* », écrivent Yannick Fondeur et Jean-Louis Zanda, auteurs d'une étude sur le sujet ^[1]. Ainsi, le taux d'emplois vacants est calculé en rapportant le nombre d'emplois non pourvus au nombre total d'emplois. Un taux d'emplois vacants élevé dans un pays signifie donc que celui-ci crée beaucoup d'emplois ! En toute logique, ces emplois vacants sont donc plus rares en France ou en Italie qu'en Allemagne.



Eric Cellard - Reuters

La Dares, le service statistique du ministère du Travail, qui estimait à 148 000 leur nombre au quatrième trimestre 2013, rappelle que les délais de vacance varient naturellement d'un type de contrat à un autre : « *Dans la réalité, la plupart des recrutements, notamment sur des CDD très courts (un jour...), ne donnent pas lieu à des vacances d'emploi aussi longues ; à l'inverse, une semaine est un délai très court pour un recrutement en CDI.* » Ainsi, « *le nombre d'emplois vacants à une date donnée* » résulte souvent du fonctionnement normal du marché du travail « *et ne correspond pas à la baisse du chômage que l'on pourrait obtenir en pourvoyant tous les emplois non pourvus.* »^[2] »

Pas la solution miracle

Le concept d'offres d'emploi non pourvues désigne, quant à lui, les seules offres retirées du marché sans donner lieu à une embauche. Dans une étude spécifique sur les difficultés de recrutement de 9 000 entreprises^[3], Pôle

Le concept d'offres d'emploi non pourvues désigne les seules offres retirées du marché sans donner lieu à une embauche

Offres à Pôle emploi à Nice. Il existe des offres d'emploi non pourvues, mais comme le reconnaissait François Hollande, « *personne n'a la véritable statistique* ».

emploi évalue à 3 % la part des offres qui n'ont pas trouvé preneur, dont seul un gros tiers serait dû à une absence de candidat adéquat.

Avec 3 millions d'offres collectées par an en moyenne, l'opérateur public ne compterait donc que 34 000 abandons. Pôle emploi ne couvre toutefois que 38 % des propositions d'embauche en France. En extrapolant ces chiffres, on s'approche donc de 100 000 emplois difficiles à pourvoir. Mais le Conseil d'orientation pour l'emploi (COE) en recoupant ces données avec les chiffres des offres d'emploi retirées faute de candidat, arrive à une estimation de 400 000 à 600 000 (voir « En savoir plus » page suivante). Par ailleurs, les tensions se concentrent bien sur certaines familles professionnelles. Et en adoptant une approche par métiers (voir tableau pages 25 et 26), nous atteignons le chiffre de 350 000 postes en tension.

Bref, il existe des offres d'emploi non pourvues faute de salariés qui conviennent, mais comme le reconnaissait François Hollande en 2013, « *personne n'a la véritable statistique* ». Et s'attaquer à ce problème ne sera jamais la solution miracle pour réduire significativement le sous-emploi. Pour autant, il serait absurde de ne pas essayer de mieux comprendre ce phénomène pour le limiter.

Si certains postes ne trouvent pas preneur, c'est aussi en raison de la qualité des emplois proposés : horaires atypiques, temps partiels, faibles salaires, conditions de travail, éloignement géographique... Les exigences de certains employeurs en quête du candidat expérimenté parlant cinq langues pour un salaire de débutant peuvent également créer des « postes non pourvus ». La baisse de leur nombre observée dans la dernière enquête Besoins en

►

[1] « Les emplois vacants », par Yannick Fondeur et Jean-Louis Zanda, *Connaissance de l'emploi* n° 64, Centre d'études de l'emploi, avril 2009.

[2] « Les emplois vacants : la moitié se situe dans les petites entreprises », *Dares Indicateurs* n° 59, août 2015.

[3] « Les offres d'emploi difficiles à satisfaire », *Eclairages et synthèses* n° 6, Pôle emploi, septembre 2014. »



Calculer le ratio de tension

Parler de métiers en tension, c'est évoquer un déséquilibre entre offres et demandes d'emploi pour un métier donné. Leur repérage repose traditionnellement sur le calcul du ratio de tension, résultat du rapport entre offres et demandes, qui est issu des données collectées par Pôle emploi. Ainsi, un métier est dit en tension quand les offres d'emploi émises sur le marché du travail sont supérieures aux demandes exprimées par les personnes cherchant à s'insérer. Mais il existe de nombreuses autres façons de traiter de manière plus globale la question des besoins en recrutement des entreprises : le recensement des intentions d'embauche déclarées par les employeurs ; la comptabilisation des embauches effectivement réalisées ; le décompte des offres déposées à Pôle emploi ; l'estimation des emplois vacants, calculée d'après une convergence de sources ; la mesure

des difficultés de recrutement telles que les employeurs les ressentent... Et c'est cette diversité de notions qui amène de la confusion au sein des débats autour des tensions sur le marché du travail et des postes non pourvus.

On peut parler de métiers en tension en utilisant le ratio calculé par Pôle emploi, mais il est alors indispensable de connaître les limites de ce mode de calcul et les réalités multiples qui peuvent être à l'origine d'un déséquilibre constaté. Ce rapport entre offres d'emploi et demandes d'emploi donne lieu à un « ratio de tension ». Un ratio supérieur à 1 signifie qu'il y a plus d'offres que de demandes et qu'il s'agit d'un métier en tension. Ce ratio doit être interprété avec prudence, car il est tributaire des variations saisonnières ou conjoncturelles, des offres effectivement déposées à Pôle emploi (qui ne présentent qu'une petite partie de celles

qui existent réellement) et des personnes en recherche d'emploi, inscrites ou non à Pôle emploi. L'indicateur de tension ne renseigne pas non plus sur la durée du contrat ni les conditions de travail.

L'identification des métiers en tension et des besoins en recrutement est donc un exercice difficile qui nécessite la mobilisation d'une multitude d'indicateurs, chiffrés ou plus qualitatifs. C'est cette analyse croisée et uniquement celle-ci qui permet de comprendre la nature des tensions et donc d'activer les leviers d'action pertinents. Ainsi, les tensions peuvent s'expliquer par la difficulté des entreprises à communiquer sur leur singularité et sur les emplois qu'elles proposent, par les conditions de travail qui sont offertes, par une pénurie de qualifications... Autant de raisons nécessitant ensuite des moyens d'action très différents.

Céline Gasquet, Oref Paca

► main-d'œuvre (BMO) réalisée par Pôle emploi en partenariat avec le Crédoc (32,4 % des recrutements sont jugés difficiles, contre 34,7 % l'année dernière), alors même que les projets d'embauche augmentent (de 2,3 % par rapport à 2014), proviendrait d'ailleurs d'un plus grand réalisme des employeurs.

Un taux d'emplois vacants élevé dans un pays signifie que celui-ci crée beaucoup d'emplois

Miser sur la formation

Certains secteurs souffrent aussi d'une mauvaise image, comme les métiers de bouche ou la chaudronnerie. De meilleures conditions de travail et des rémunérations plus élevées pourraient les rendre plus attractives.

L'absence de compétences adéquates pour certains postes joue aussi un rôle non négligeable. Face à cela, le gouvernement a lancé en 2013 un plan de 30 000 « formations prioritaires ». 39 000 demandeurs d'emploi

en ont bénéficié. Fort de ce bon résultat, le gouvernement a créé 100 000 places par an en 2014 et 2015. Un dispositif financé à hauteur de 200 millions d'euros par an par l'Etat, les régions, Pôle emploi, le Fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels (FPSPP) et le Fonds social européen.

Selon le ministère du Travail, six mois après leur sortie du dispositif « formation prioritaire », 65 % des chômeurs travaillaient, dont 77 % en emploi durable (CDD d'au moins six mois et CDI). De même, le compte personnel de formation (CPF) est désormais ouvert aux demandeurs d'emploi. Une démarche indispensable mais encore insuffisante si l'on veut améliorer leur accompagnement.

■ Sandrine Foulon et Vincent Grimault

? EN SAVOIR PLUS

- « **Enquête Besoins en main-d'œuvre 2015** », Pôle emploi, Crédoc, disponible sur : <http://bmo.pole-emploi.org/static/bmo2015>
- « **Emplois durablement vacants et difficultés de recrutement** », Conseil d'orientation pour l'emploi, 2013.