



Paris, le 24 août 2017

Renforcer la capacité des entreprises à recruter

Les difficultés de recrutement ou les pénuries de candidats invoquées par les entreprises ne sont pas aussi importantes qu'on le pense. Selon l'enquête 2016/2017 de ManpowerGroup, les employeurs en France sont 23 % à éprouver des difficultés à pourvoir leurs postes vacants, contre 40 % en moyenne dans le monde. Ces difficultés peuvent tout aussi bien révéler des insuffisances dans les politiques de formation que des difficultés pour les employeurs à identifier leurs besoins de compétences et à évaluer les capacités des candidats qui se présentent.

L'accès à un emploi peut s'opérer par des voies de formation différentes – après une formation initiale ou continue – et les employeurs peuvent privilégier certains profils – jeunes débutants, actifs expérimentés ou demandeurs d'emploi. Étudier ces chemins vers l'emploi permet d'éclairer la nature du lien entre formation et emploi.

D'après une étude de Pôle emploi, **seulement 46 % des entreprises font de la formation un des premiers critères de sélection lors des recrutements, contre 60 % pour l'expérience professionnelle et 64 % pour des compétences transversales** comme la polyvalence ou la capacité d'adaptation.

Ce rapport du Réseau Emploi Compétences – issu d'un groupe de travail réunissant des observatoires de branche (OPMQ) et des observatoires régionaux (CARIF-OREF) – s'intéresse aux modalités de recrutement des entreprises. Les pratiques de gestion de la main-d'œuvre sont en effet un déterminant important des modes d'accès aux métiers. Or peu de travaux ont encore exploré cette voie, pourtant centrale pour améliorer l'appariement entre personnes en recherche d'emploi et employeurs.

Force est de constater que l'élévation du niveau de qualification de la population active et les plans de formation des demandeurs d'emploi depuis une vingtaine d'années n'ont pas endigué la montée du chômage. Certains travaux considèrent même que les effets de ces plans sont faibles voire nuls, en particulier pour les personnes ayant quitté leur emploi depuis longtemps ou pour les nouveaux entrants sur le marché du travail. Pour ces publics, l'absence de résultats positifs peut traduire le fait que, dans les processus de recrutement des entreprises, les caractéristiques individuelles jouent en fait un rôle plus important que l'acquisition de savoirs et d'aptitudes.

Ce constat entrouvre la porte à une autre interprétation des difficultés de recrutement, fondée non plus sur les défauts de compétences des actifs mais sur la qualité de la gestion de la main-d'œuvre pratiquée par les entreprises.

Dans ces conditions, améliorer l'appariement entre offre et demande de travail consiste également à améliorer la qualité de la gestion des ressources humaines des entreprises françaises et à mettre en œuvre des politiques de formation différenciées, selon les secteurs ou les profils.

Promouvoir une telle démarche suppose que les acteurs institutionnels – les Régions, l'État, Pôle emploi, les partenaires sociaux – sortent d'une logique « adéquationniste » axée sur le « tout formation ». Cela suppose aussi que le monde de l'entreprise développe ses capacités à identifier ses besoins en compétences.

En proposant une autre approche pour analyser les dysfonctionnements sur le marché du travail, qui met l'accent sur les pratiques des employeurs en matière de recrutement comme de formation, ce rapport vise à **ouvrir de nouvelles perspectives en termes d'action publique.**

[Téléchargez le rapport *Renforcer la capacité des entreprises à recruter* sur notre site internet.](#)

CONTACTS PRESSE

Jean-Michel Roullé
Directeur du service Édition-Communication
+33 (1) 42 75 61 37 / +33 (6) 46 55 38 38
jean-michel.roulle@strategie.gouv.fr

Joris Aubrespin
Chargé des relations presse
+33 (1) 42 75 60 27 / +33 (6) 20 78 57 18
joris.aubrespin@strategie.gouv.fr

France-strategie-presse@strategie.gouv.fr



France Stratégie a pour mission d'éclairer les choix collectifs. Son action repose sur quatre métiers : évaluer les politiques publiques ; anticiper les mutations à venir dans les domaines économiques, sociétaux ou techniques ; débattre avec les experts et les acteurs français et internationaux ; proposer des recommandations aux pouvoirs publics nationaux, territoriaux et européens. Pour enrichir ses analyses et affiner ses propositions France Stratégie s'attache à dialoguer avec les partenaires sociaux et la société civile. France Stratégie mise sur la transversalité en animant un réseau de huit organismes aux compétences spécialisées.