

La mesure des « emplois vacants » : situation actuelle et perspectives

Rapport du groupe de travail interinstitutionnel

(Dares, Insee, Pôle emploi, DGAFP, DGCL, Drees, DHOS, CAS, CEE, Eurostat)

Mars 2010

Sommaire

SYNTHESE DU RAPPORT	5
1. INTRODUCTION	7
2. LES "EMPLOIS VACANTS" : DEFINITIONS	8
2.1. L'approche « économique »	8
2.2. La définition européenne	9
3. LES METHODES DE COLLECTE DES EMPLOIS VACANTS DANS LES PAYS DE L'UNION EUROPEENNE ET AUX ETATS-UNIS	11
3.1. La collecte des emplois vacants dans les pays de l'Union Européenne	11
3.2. La collecte des emplois vacants aux Etats-Unis	18
4. LES NOTIONS CONNEXES SUR LES BESOINS DE MAIN D'ŒUVRE EN FRANCE ...	20
4.1. Les intentions d'embauche	20
4.2. Les embauches réalisées	22
4.3. Les offres d'emploi collectées par Pôle emploi	24
4.4. Les difficultés de recrutement et les goulots de production pour raison de personnel insuffisant	26
4.5. L'indicateur trimestriel de tensions sur le marché du travail (Dares-Pôle Emploi)	29
4.6. Tableau récapitulatif des sources sur les besoins de main d'œuvre, notions et ordres de grandeur	30
5. LA MESURE DES EMPLOIS VACANTS EN FRANCE : ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES	32
5.1. La mesure des emplois vacants dans les entreprises de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel	32
5.1.1. L'enquête Acemo et la question sur les emplois vacants	32
5.1.2. Quelques résultats sur les emplois vacants des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel	34
5.1.3. Les perspectives d'amélioration de la collecte des emplois vacants pour les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel	38

5.2. Les emplois pour lesquels un candidat est activement recherché dans les très petites entreprises (TPE)	40
5.2.1. <i>Caractéristiques générales de l'enquête Acemo TPE 2008.....</i>	<i>40</i>
5.2.2. <i>La notion d'emplois vacants dans l'enquête.....</i>	<i>40</i>
5.2.3. <i>L'échantillon enquêté en 2008.....</i>	<i>41</i>
5.2.4. <i>Traitement de la non réponse.....</i>	<i>41</i>
5.2.5. <i>Statistiques sur les emplois vacants dans les TPE en 2008.....</i>	<i>45</i>
5.2.6. <i>Eléments de comparaison entre les entreprises de plus et de moins de dix salariés.....</i>	<i>47</i>
5.2.7. <i>Conclusion sur l'estimation du nombre d'emplois vacants dans les petites entreprises</i>	<i>48</i>
5.3. La notion d'emploi vacant dans la fonction publique : les emplois pour lesquels un candidat est activement recherché à l'extérieur de l'entité qui recrute	50
5.3.1. <i>La mesure des emplois vacants dans la Fonction publique de l'Etat (FPE)</i>	<i>52</i>
5.3.2. <i>La mesure des emplois vacants dans la Fonction publique territoriale (FPT)</i>	<i>54</i>
5.3.3. <i>La mesure des emplois vacants dans la fonction publique hospitalière (FPH).....</i>	<i>55</i>
5.3.4. <i>Conclusion</i>	<i>56</i>
ANNEXES.....	57
Annexe 1 : Composition du groupe de travail sur les « emplois vacants »	59
Annexe 2 : Les objectifs du groupe de travail.....	61
Annexe 3 : Compte-rendu des groupes de travail européens à Nuremberg et Neuchâtel	63
Annexe 4 : Le calcul des emplois vacants transmis par l'Insee à Eurostat.....	75
Annexe 5 : L'enquête qualitative sur la question des emplois vacants dans l'enquête Acemo trimestrielle	77
Annexe 6 : Compléments sur les enquêtes ponctuelles sur les difficultés de recrutement.....	85

Synthèse du rapport

Un groupe de travail sur le thème de la mesure statistique des emplois vacants en France s'est réuni de janvier à juin 2009 afin de clarifier les divers concepts relatifs aux besoins de recrutement, conformément aux recommandations du rapport du groupe de travail du Cnis sur l'emploi, le chômage et la précarité, et proposer des pistes d'amélioration et d'extension de la mesure des emplois vacants en vue de répondre aux obligations du règlement européen de 2008 demandant aux pays membres de fournir un nombre trimestriel d'emplois vacants pour toute l'économie à partir du premier trimestre 2010.

La notion d'« emploi vacant » est traduite du terme anglais « job vacancy ». Cette notion, qui recouvre l'idée de poste « à pourvoir » pour lequel on cherche un candidat, est présente dans la littérature économique. En particulier, les modèles d'appariement rendent compte de la coexistence de chômage et d'emplois vacants, définis comme des emplois pour lesquels des démarches coûteuses sont entreprises par l'employeur pour rechercher un candidat adéquat. Conformément à cette approche, Eurostat définit les « emplois vacants » comme des postes libres ou encore occupés pour le pourvoi duquel l'employeur entreprend des démarches actives de recherche d'un candidat en dehors de l'entreprise.

Le groupe de travail a recensé cinq notions proches mais distinctes de celle d'emplois vacants : les intentions d'embauche, les embauches réalisées, les offres d'emplois collectées par Pôle Emploi, les difficultés de recrutement et les tensions sur le marché du travail. Ces concepts sont approchés à partir de diverses sources statistiques pas nécessairement comparables :

- Les **intentions d'embauche** sont mesurées de façon exhaustive mais peu détaillée à partir des Déclarations uniques d'embauche. Les enquêtes Besoins en main d'œuvre (BMO) et Recrutement et perspectives des entreprises (REPERE) en donnent une mesure plus restreinte en raison notamment de la nature prospective du questionnement qui conduit les entreprises à mal anticiper certaines embauches, notamment celles de courte durée permettant des ajustements ponctuels de la main d'œuvre.
- Les **embauches réalisées** peuvent être approchées à partir des déclarations et enquêtes sur les mouvements de main d'œuvre (DMMO-EMMO) dans le secteur marchand non agricole (à l'exception des embauches en intérim ou sur des contrats de moins d'un mois) ou, de façon plus tardive, à partir des déclarations annuelles de données sociales (Dads).
- Les **offres d'emploi** ne sont actuellement mesurées qu'à partir des seules démarches de recherche de candidat qui passent par Pôle emploi. Or, la couverture du marché du travail par les offres collectées par Pôle emploi est incomplète et variable selon les secteurs d'activité et les métiers. Par ailleurs, certaines offres pourvues peuvent ne pas avoir été retirées compte tenu des délais variables d'actualisation.
- Les **difficultés de recrutement** peuvent être mesurées à partir de l'enquête trimestrielle Acemo sur le champ des plus de 10 salariés ou à partir des enquêtes de conjoncture de l'Insee. Cette notion est assez éloignée des « emplois vacants » définis au sens européen dans la mesure où il ne s'agit que de la part des recrutements pour lesquels il est difficile de trouver un candidat.
- Les **tensions sur le marché du travail** rapportent les flux d'offres d'emploi collectées par Pôle Emploi aux demandes d'emploi enregistrées par Pôle Emploi. Cet indicateur ne couvre que les offres transitant par Pôle emploi. S'il peut parfois être relié aux difficultés de recrutement, le lien entre ces deux notions n'est pas direct et l'interprétation des tensions ne peut se faire sans l'examen d'indicateurs complémentaires.

Malgré leur proximité, les indicateurs et les sources associés à ces différentes notions conduisent à des ordres de grandeur disparates et souvent difficiles à confronter. Si ces diverses notions ne sont pas sans lien avec les emplois vacants, aucune d'entre elles ne permet de répondre à la définition européenne.

La mesure des « emplois vacants », au sens européen, fait actuellement l'objet de traitements assez différenciés entre les pays. La poursuite du travail d'harmonisation de la construction de cet indicateur au plan européen s'avère donc particulièrement nécessaire.

La France ne fournit aujourd'hui trimestriellement à Eurostat qu'une estimation d'emplois vacants pour les entreprises de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel. Pour consolider cette mesure et étendre son champ aux très petites entreprises et au secteur non concurrentiel, le groupe de travail a formulé plusieurs recommandations et propositions.

Il recommande tout d'abord de modifier le questionnaire figurant dans l'enquête Acemo pour évaluer le nombre d'emplois vacants dans les entreprises de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel, suite aux difficultés de collecte identifiées par une enquête qualitative sur les réponses fournies à cette enquête. Pour lever l'ambiguïté attachée au terme « emploi vacant », il est proposé d'utiliser la périphrase « emplois pour lesquels vous entreprenez des démarches actives de recherche d'un candidat ». Il est également suggéré de mieux définir la notion, en indiquant en particulier que ces emplois peuvent être offerts en CDI, CDD, être saisonniers ou de courte durée. Enfin, il est proposé de supprimer la question sur les difficultés de recrutement afin d'éviter la confusion entre les « emplois pour lesquels on recherche activement un candidat » et les difficultés à trouver ce candidat. Cette question serait remplacée par une question sur la répartition du nombre d'emplois pour lesquels des démarches actives de recherche d'un candidat sont entreprises, selon que ces emplois sont nouvellement créés, inoccupés ou encore occupés et sur le point de se libérer. Ces modifications interviendrait lors de la collecte du début de l'année 2011 portant sur le 4^{ème} trimestre 2010.

Pour répondre à la demande d'extension d'Eurostat au champ des très petites entreprises, un questionnaire a été introduit dans l'enquête Acemo-TPE de façon expérimentale en 2008. L'exploitation de ces questions ayant donné des résultats encourageants, **il est suggéré de pérenniser ce questionnaire en faisant évoluer sa formulation en cohérence avec les évolutions de l'enquête sur les entreprises de 10 salariés et plus**. Pour des raisons de charge statistique, il n'est pas envisageable de procéder à une enquête tous les trimestres. Une trimestrialisation des résultats pourrait toutefois être envisagée à partir de 2013.

La mesure des emplois vacants dans le secteur non concurrentiel, demandée par Eurostat, ne pourra s'effectuer avant 2012. A cet horizon, il devrait être possible de produire une estimation des emplois pour lesquels les employeurs font des démarches actives de recherche de candidats en mobilisant les données relatives aux postes ouverts aux concours et aux postes offerts à des titulaires et non titulaires dans le cadre de la bourse interministérielle des emplois publics (BIEP) dont le champ couvrira les fonctions publiques d'Etat et territoriale, et dans le cadre d'Hospimob pour la fonction publique hospitalière. Cette estimation ne pourra être réalisée qu'annuellement. Des estimations trimestrielles ont en effet peu de sens dans la fonction publique, compte tenu du mode de gestion des ressources humaines.

1 Introduction

Un groupe de travail sur le thème de la mesure statistique des emplois vacants en France s'est réuni de janvier à juin 2009 afin de répondre à la double demande suivante¹ :

- D'une part, le rapport du groupe de travail du Cnis sur l'emploi, le chômage et la précarité² a recommandé que des travaux sur les différentes notions relatives aux besoins de recrutement soient menés afin d'éclaircir les divers concepts, de les positionner les uns par rapport aux autres, d'aboutir à un jeu d'indicateurs clairement définis et publiés de façon visible et coordonnée et à terme à une estimation officielle du nombre d'emplois vacants. Le groupe de travail a ainsi travaillé à clarifier les différents concepts, leur articulation et la méthodologie pour mesurer plus précisément les emplois vacants³.
- D'autre part, un règlement européen voté en 2008 oblige les pays membres à fournir un nombre trimestriel d'emplois vacants couvrant toute l'économie à partir du premier trimestre 2010 (cf. annexe 2). La France, qui ne dispose aujourd'hui que d'une estimation d'emplois vacants pour les entreprises de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel, s'est engagée à fournir à Eurostat pour la fin janvier 2010 des études de faisabilité de la mesure des emplois vacants sur le champ des entreprises de moins de 10 salariés du secteur concurrentiel et des secteurs non concurrentiels. Le groupe de travail s'est ainsi attaché à produire ces études de faisabilité, ainsi qu'à proposer des améliorations sur le champ concurrentiel déjà couvert.

Le rapport est structuré de la façon suivante. Après avoir défini la notion d'emplois vacants en référence à la définition européenne (« emplois pour lesquels des démarches actives de recherche de candidats sont menées ») (section 2), il présente une comparaison des méthodes de collecte d'information sur les emplois vacants dans les principaux pays européens ainsi qu'aux Etats-Unis (section 3). Il clarifie ensuite les notions connexes sur les besoins en main d'œuvre dans le contexte français, telles que les intentions d'embauches, les embauches réalisées, les offres d'emploi, les difficultés de recrutement et les tensions sur le marché du travail (section 4). Il dresse ensuite un état des lieux de la mesure des emplois vacants en France et formule enfin des propositions d'amélioration dans trois directions (section 5) : reformulation de la question relative aux emplois vacants dans l'enquête Acemo sur les entreprises de 10 salariés et plus, élargissement de la mesure au champ des très petites entreprises du secteur concurrentiel et aux emplois du secteur non concurrentiel.

¹ La composition du groupe de travail est détaillée en annexe 1.

² « Emploi, Chômage et précarité : mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir », Rapport du groupe de travail du Cnis présidé par J.B. de Foucauld, septembre 2008.

³ La réflexion sur une éventuelle publication coordonnée de l'ensemble de ces indicateurs reste en revanche encore à mener.

2 Les "emplois vacants" : définitions

La notion d'« emploi vacant » évoque généralement en français une « chaise vide », un emploi inoccupé sur lequel on attend quelqu'un. Or le terme anglais « job vacancy », dont l'« emploi vacant » est la simple traduction, renvoie davantage à la notion de poste « à pourvoir », c'est-à-dire de poste pour lequel on cherche un candidat même s'il est encore temporairement occupé.

Dans la littérature économique, les « emplois vacants » décrits par les modèles d'appariement sont des emplois pour lesquels des démarches, souvent coûteuses pour l'employeur, sont entreprises pour rechercher un candidat adéquat. Conformément à cette approche, Eurostat définit les « emplois vacants » comme des postes libres ou encore occupés pour le pourvoi duquel l'employeur entreprend des démarches actives de recherche d'un candidat en dehors de l'entreprise.

2.1 L'approche « économique »

La théorie économique a longtemps ignoré l'existence concomitante d'emplois vacants et de chômeurs. Ainsi le modèle de concurrence parfaite postule qu'il n'existe pas d'inefficacités liées au fonctionnement du marché du travail et qu'en conséquence, emplois vacants et chômeurs ne peuvent être présents simultanément sur le marché du travail.

Pourtant, dès 1944, Beveridge étudiait cette coexistence et mettait en évidence une relation décroissante entre taux de chômage et taux d'emplois vacants, montrant que les problèmes de réallocation de la main d'œuvre devaient être d'autant plus importants que le nombre d'emplois vacants était élevé et le nombre de chômeurs faible.

Les « modèles d'appariement », développés au début des années quatre-vingt, entre autres, par Pissarides (2000)⁴, décrivent un marché du travail où emplois vacants et chômeurs coexistent. Pour pourvoir un poste de travail (création de poste ou remplacement), toutes les entreprises doivent d'abord ouvrir une vacance d'emploi. Ce poste vacant est coûteux puisque les entreprises doivent, pour le pourvoir, opérer un certain nombre de démarches (dépenses nécessaires à l'entretien du poste de travail inoccupé, recherche d'un employé ayant les qualifications requises pour le poste proposé, publicité, frais d'agence, cabinet de conseil...) mais ces démarches sont indispensables pour pourvoir ce poste et pour en retirer par la suite un profit. L'appariement entre ce poste vacant et un chômeur aux qualifications requises n'est pas immédiat car les chômeurs ne sont pas parfaitement mobiles et surtout l'information sur les vacances d'emploi est largement imparfaite. En conséquence, le processus d'appariement peut être long et chômeurs et emplois vacants coexistent sur le marché du travail. Concrètement, ce processus d'appariement est décrit par une fonction reliant le nombre d'appariements au nombre de chômeurs et d'emplois vacants présents sur le marché du travail. De la même manière que dans les conclusions de Beveridge, un demandeur d'emploi aura d'autant plus de difficultés à trouver un emploi que le ratio entre le nombre d'emplois vacants et le nombre de demandeurs d'emploi, c'est-à-dire les tensions sur le marché du travail, sera faible.

⁴ Pissarides B. (2000), *Equilibrium unemployment theory*, MIT Press.

Ces modèles d'appariement, très riches, permettent de rendre compte de nombreux faits stylisés autrefois non expliqués par les modèles de marché du travail en concurrence parfaite, notamment les importantes réallocations d'emploi. Certains intègrent par exemple l'activité de recherche d'emploi des salariés disposant déjà d'un emploi (Mortensen, 1994)⁵. Une des limites de ces modèles est toutefois que la fonction d'appariement apparaît souvent comme une « boîte noire » tant parce qu'elle manque de fondements micro-économiques que parce que son estimation pose un certain nombre de difficultés (Petrongolo et Pissarides, 2001)⁶. Parmi celles-ci, l'absence de données fiables, en France comme à l'étranger, sur le stock d'emplois vacants et sur leurs caractéristiques est une difficulté majeure.

2.2 La définition européenne

Un règlement du Parlement européen et du Conseil (CE n° 4531/2008) définit les obligations des Etats membres en matière de production de statistiques sur les emplois vacants. Dans ce règlement, les emplois vacants sont définis de la façon suivante :

L'emploi vacant est un poste rémunéré nouvellement créé non pourvu, ou qui deviendra vacant sous peu,

- pour le pourvoi duquel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires ; et

- qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé.

Les termes « entreprend activement de chercher un candidat apte » et « dans un délai déterminé » ont été définis dans le règlement d'application EC n° 19/2009.

Les démarches actives recouvrent :

- déposer une offre d'emploi auprès de l'agence publique de placement ;
- contacter un organisme de placement privé ou un chasseur de tête ;
- placer l'offre dans les média (internet, journaux, magazines) ;
- placer l'offre auprès d'un site public ;
- contacter, faire passer des entretiens ou sélectionner directement les candidats potentiels ;
- contacter les employés ou les contacts personnels ;
- utiliser les stages.

« Dans un délai déterminé » est défini comme la période de temps maximum durant laquelle le poste est ouvert et qu'on a l'intention d'utiliser pour pourvoir le poste. Le texte ajoute que cette période n'est pas limitée : on prendra en compte tous les postes vacants de la période de référence (le trimestre en cours par exemple) pour lesquels des démarches actives continuent.

Les concepts auxquels renvoie la définition de l'emploi vacant posent des problèmes pratiques d'interprétation (durée de l'emploi, démarches actives pour trouver un candidat, délai pour pourvoir le poste...) et de collecte, qui ne sont pas résolus de la même façon dans

⁵ Mortensen, Dale T. (1994), "The cyclical behavior of job and worker flows," *Journal of Economic Dynamics and Control*, Elsevier, vol. 18(6), pages 1121-1142, November.

⁶ Petrongolo, B. and Pissarides, C. (2001), "Looking into the black box: a survey of the matching function". *Journal of economic literature*, 39 (2). pp. 390-431. ISSN 0022-0515

tous les pays, (annexe 3 : compte-rendus des « workshops » de novembre 2008 à Nuremberg et de novembre 2009 à Neuchâtel).

L'« emploi vacant », au sens européen, apparaît comme le pendant du chômeur au sens du BIT : tout **poste offert, même s'il est encore occupé**, pour lequel on fait **des démarches actives** de recherche d'un candidat, doit être compté dans les « emplois vacants ». Cette définition correspond à celle qui est retenue dans les modèles d'appariement. Elle permet de distinguer la notion d'emplois vacants d'autres notions connexes.

3 Les méthodes de collecte des emplois vacants dans les pays de l'Union européenne et aux Etats-Unis

3.1 La collecte des emplois vacants dans les pays de l'Union Européenne

Jusqu'en 2010, la transmission de données trimestrielles sur les emplois vacants (nombre et taux d'emplois vacants, nombre de postes occupés) par les pays de l'Union européenne reposait sur un « gentlemen agreement » de mars 2002. Elle devient obligatoire à partir de 2010. Ces statistiques devront être fournies pour toutes les tailles d'entreprises et pour tous les secteurs d'activité, hormis les activités extra-territoriales et celles des ménages en tant qu'employeurs⁷.

Néanmoins, au cours de deux « workshops » qui se sont déroulés en novembre 2008 à Nuremberg et en novembre 2009 à Neuchâtel, Eurostat et les pays participants se sont accordés pour dire que le travail d'harmonisation et de construction des statistiques sur les emplois vacants n'en est qu'à ses débuts et que, par conséquent, les comparaisons internationales risquent d'être difficiles.

Le présent état des lieux a été établi par la Dares en février 2010 à partir des documents disponibles sur le centre de ressources d'information et de communication d'Eurostat (CIRCA) dont l'accès est réservé à ses membres, du site internet d'Eurostat et des informations recueillies lors de la participation aux deux workshops.

Les inégalités d'avancement et d'investissement des pays dans la construction des statistiques sur les emplois vacants sont importantes (voir tableau). Certains pays, comme les Pays-Bas et l'Allemagne, ont investi le sujet dès la fin des années quatre-vingt. D'autres, comme l'Autriche et le Danemark, fourniront des données à Eurostat pour la première fois en 2010. L'Irlande ne procède pour l'instant pas à la collecte de cette statistique. Pour la Belgique, qui rencontre des difficultés méthodologiques, et Malte, qui a interrompu les opérations statistiques sur les emplois vacants faute de moyens, les dernières données remises portent sur le 4^{ème} trimestre 2007. La France répond à la demande européenne pour les entreprises de 10 salariés et plus depuis le 3^{ème} trimestre 2003. Les données pour l'Union Européenne et la zone Euro sont calculées par Eurostat depuis cette même période⁸ (voir infra les derniers résultats publiés par Eurostat).

La plupart des pays couvrent d'ores et déjà la totalité du champ pour lequel les statistiques sur les emplois vacants doivent être transmises (toutes tailles d'entreprises, secteurs privé et public). Sept pays (Danemark, Allemagne, Espagne, France, Italie, Malte et Autriche) ont obtenu un report de l'obligation de fournir des données sur certains secteurs, en échange de quoi ils devaient produire pour début 2010 une étude de faisabilité. Les secteurs concernés sont l'administration publique, l'enseignement, la santé humaine et l'action sociale, les arts spectacles et activités récréatives (sections O, P, Q, R de la NACE Rev. 2) et/ou sur les autres

⁷ Sections A à S de la nomenclature européenne NACE (Rev. 2).

⁸ Le taux d'emplois vacants au niveau européen est calculé en additionnant le nombre d'emplois vacants et le nombre de postes occupés pour les pays qui communiquent les données correspondantes, mais du fait d'une couverture incomplète de l'Union Européenne, le nombre total d'emplois vacants et celui des postes occupés ne sont pas publiés.

activités de services (section S). Quatre pays parmi les sept précédents (Danemark, France, Italie et Malte) s'étaient également engagés à réaliser une étude similaire sur les entreprises de 1 à 9 salariés.

La définition européenne des emplois vacants est respectée par quasiment tous les pays. Seuls quatre pays en dévient légèrement : l'Italie exclut les emplois vacants de « managers » ; la Bulgarie, l'Espagne et les Pays-Bas incluent ceux ouverts uniquement à des recrutements internes ; la Grèce, et l'Espagne jusqu'à une date récente, ne comptabilisent que les emplois vacants devant être pourvus rapidement. De nombreux pays mentionnent cependant des difficultés de compréhension de la définition par les entreprises.

Eurostat préconise que la collecte des emplois vacants se fasse par le biais d'une enquête statistique mais ceci n'est pas imposé par le règlement européen. Les données administratives sont également acceptées si leur qualité est bonne. De ce fait, les pratiques sont diverses. Treize pays ont mis en place une enquête spécifiquement dédiée à la collecte de cette statistique. Dans certains cas, il s'agit d'une enquête très courte, souvent téléphonique, comportant juste une question sur le nombre d'emplois vacants. Huit pays ont, comme la France, intégré des questions dans une enquête existante plus large, portant sur les recrutements ou sur les effectifs, les salaires et parfois la durée du travail. Enfin, quatre pays (Belgique, République Tchèque, Luxembourg et Slovénie) s'appuient uniquement sur des données administratives par le biais des offres d'emploi déposées à l'agence nationale pour l'emploi. Dans ces pays, le dépôt des offres est obligatoire mais la Belgique rencontre de nombreuses difficultés de mesure car en pratique cette obligation n'est pas respectée. Pour résoudre cette difficulté, elle envisage une enquête tous les 4-5 ans pour mieux connaître les modes de recrutement des entreprises et améliorer ainsi les hypothèses de correction et d'extrapolation des données (voir compte-rendu du workshop de Nuremberg).

Les méthodes de collecte sont également très variées : de nombreux pays envoient aux entreprises un questionnaire papier mais ont mis en place la possibilité de le remplir en ligne ou de le renvoyer par mail ou par fax ; d'autres recourent uniquement aux moyens électroniques ou au téléphone avec collecte assistée par ordinateur (CATI). L'Allemagne allie, depuis 2005, une enquête postale au 4^{ème} trimestre à une enquête téléphonique aux trois premiers trimestres. Le Royaume-Uni a mis en place une méthode de collecte plus innovante : les répondants téléphonent à une boîte vocale et composent le nombre d'emplois vacants sur le clavier de leur téléphone (téléphone par entrée de données). La Norvège envisage également de mettre en place ce système.

La collecte du nombre de postes occupés, qui entre dans le dénominateur du taux d'emplois vacants, passe par différents canaux également : souvent la source est la même que celle des emplois vacants, mais l'enquête Force de travail et des sources administratives sont également utilisées.

La période de référence retenue pour la mesure des emplois vacants est le plus souvent le dernier jour du trimestre précédent (11 pays). Quatre pays font la moyenne du dernier jour de chaque mois. Pour les pays restants, la période de référence est très variable (voir tableau).

Selon le règlement européen, les pays membres dont le nombre de salariés représentent plus de 3% du total de l'Union européenne doivent communiquer leurs données dans un délai de 45 jours après la fin du trimestre. La Pologne, l'Espagne, la France et l'Italie ne respectaient

pas ce délai au 2^{ème} trimestre 2009. Les autres pays ont un délai de 70 jours, la Suède remet pour l'instant ses données avec un léger retard.

Cette dernière année, les pays ont du gérer le passage à la NACE rév. 2. Parmi ceux qui transmettent actuellement des données trimestrielles, l'Allemagne, Chypre et le Luxembourg n'avaient pas mis en place la nouvelle nomenclature d'activité au 2^{ème} trimestre 2009. En dehors du Royaume-Uni, les pays n'ont à ce stade pas procédé à des corrections des variations saisonnières.

Interrogés sur les principales difficultés qu'ils rencontrent dans la procédure de collecte mise en place, les pays recourant à une enquête partagent souvent les mêmes préoccupations que la France. Les emplois vacants sont difficiles à mesurer car il s'agit d'un évènement rare, beaucoup d'entreprises n'ayant aucun emploi vacant ou seulement un ou deux. Les taux de réponse aux enquêtes sont en outre généralement faibles, ce qui entraîne une faible précision des indicateurs et empêche parfois la déclinaison des résultats par secteur d'activité détaillé. De ce point de vue, la collecte apparaît particulièrement complexe dans les petites entreprises. La probabilité d'avoir un emploi vacant y est très faible, de sorte qu'un gros échantillon est nécessaire, ce qui rend le coût d'une enquête trimestrielle auprès des petites entreprises très élevé. Une non réponse cachée est parfois soupçonnée (les entreprises disent ne pas avoir d'emplois vacants mais on peut douter de la véracité de cette information). Les entreprises ne disposent par ailleurs pas toujours de l'information car les emplois vacants ne sont pas enregistrés. Les emplois vacants collectés par le biais des enquêtes établissent enfin une statistique difficilement conciliable avec celle issue des offres d'emploi enregistrées par l'agence nationale pour l'emploi, les raisons invoquées étant que les entreprises ne sont pas obligées d'y déposer les offres et d'annuler celles pourvues.

		Pays de l'Union Européenne soumis au règlement européen sur les emplois vacants*																							Autres							
		Belgique	Bulgarie	République Tchèque	Danemark	Allemagne	Estonie	Grèce	Espagne	France	Italie	Chypre	Lettonie	Lituanie	Luxembourg	Hongrie	Malte	Pays-Bas	Autriche	Pologne	Portugal	Roumanie	Slovénie	Slovaquie	Finlande	Suède	Royaume-Uni	Norvège	Suisse	Israël		
Définition des EV	conforme à la définition d'Eurostat	•		•	•	•	•			•		•	•	•	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	Exclusion des "managers"										•																					
	Inclusion des EV à recrutement interne		•						•									•														
	Seulement EV qui doivent être pourvus rapidement							•	• (1)																							
(1) jusqu'en 2008t4																																
Population	toutes tailles d'entreprises	•	•	•		•	•	• (1)	•			•	•	•	•	• (2)	•	•	•		•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
	10 salariés et plus uniquement				•					•	•									• (3)								• (4)		• (4)		
	Secteur privé uniquement				•				•	•	•										•									•		
	Secteur privé et public	•	•	•		•	•	•				•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•	•
(1) jusqu'en 2004, établissements avec un CA > à 440205€ uniquement, (2) jusqu'en 2008t3, 5 salariés et plus uniquement, depuis les entreprises de 1 à 4 salariés sont interrogées au 3ème trim. de chaque année et les autres trimestres sont estimés, (3) jusqu'au 2007t1, 10 salariés et plus uniquement, (4) établissements de 5 à 9 inclus																																
Source de collecte des EV	Enquête dédiée aux EV				•	•	•					•			•	• (1)	•	•	•			•			•	•	•	•	•	•	•	
	Enquête non dédiée aux EV		•					•	•	•	•		•	•										•					•			
	Source administrative	•		•											•	• (1)								•								
(1) enquête pour le privé, données administratives pour le public																																

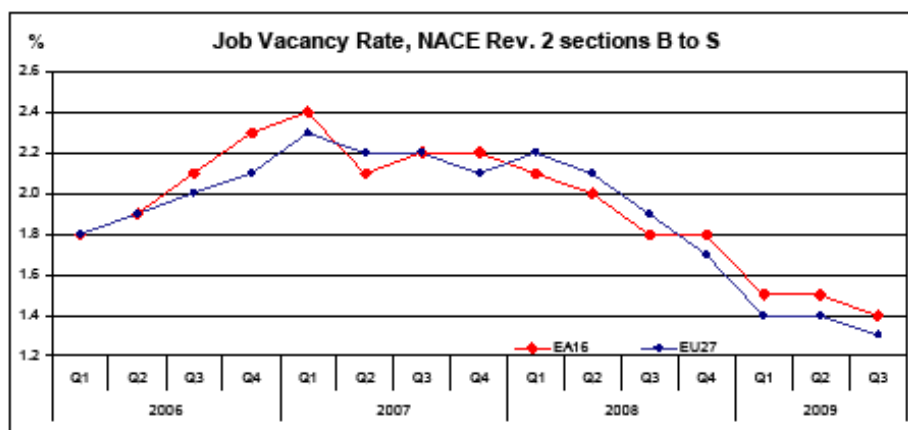
		Belgique	Bulgarie	République Tchèque	Danemark	Allemagne	Estonie	Grèce	Espagne	France	Italie	Chypre	Lettonie	Lituanie	Luxembourg	Hongrie	Malte	Pays-Bas	Autriche	Pologne	Portugal	Roumanie	Slovénie	Slovaquie	Finlande	Suède	Royaume-Uni	Norvège	Suisse	Israël
Méthode de collecte des EV	téléphone CATI					• (1)	•				•	•					•		• (2)					•						• (3)
	téléphone par entrée de données																									•		•		
	postale		•		•	• (1)	•			•			•	•		•	•			•		•			•	•		•	•	
	Internet/email				•		•		•		•		•	•		•	•		•	•	•	•			•	•		•	•	
	fax									•			•														•			
(1) postale au t4 et téléphonique aux t1, t2 et t3, (2) pour les entreprises de moins de 9 salariés, (3) CATI pour les non répondants à l'enquête postale																														
Source de collecte des postes occupés	Enquête dédiée aux EV				•	•	•					•				•	•			•		•			•	•				•
	Enquête Force de travail			•				•																						
	Enquête non dédiée aux EV		•						•	•	•		•	•					• (1)					•			•		•	
	Source administrative	•													•			•	•				•				•		•	
(1) jusqu'en 2006																														
Ancienneté de la collecte sur les EV	2001 ou avant					• (2)			•						•		•			•		•			•	•		•		
	depuis 2002							•																	•					
	depuis 2003									•	•																			
	depuis 2004	•												•		•								•						
	depuis 2005		•	•			•					•	•							•		•								
	période plus récente				• (1)												• (3)	• (4)											• (1)	• (5)
Les données pour l'Union européenne et la zone euro sont disponibles à partir du 3ème trimestre 2003																														
(1) enquête trimestrielle à partir de 2010, (2) enquête annuelle depuis 1989 complétée par une enquête trimestrielle téléphonique depuis 2006, (3) enquête pilote en 2005, puis vraie enquête à partir de 2007t1 mais abandon en 2008t3 par manque de moyens, (4) enquête à partir de 2009t1, (5) enquête à partir de 2010																														

		Belgique	Bulgarie	République Tchèque	Danemark	Allemagne	Estonie	Grèce	Espagne	France	Italie	Chypre	Lettonie	Lituanie	Luxembourg	Hongrie	Malte	Pays-Bas	Autriche	Pologne	Portugal	Roumanie	Slovénie	Slovaquie	Finlande	Suède	Royaume-Uni	Norvège	Suisse	Israël
Période de référence	dernier jour du trimestre		•						•	•	•		•	•				•		•	•			•					•	
	moy. du dernier jour de chaque mois	•													•								•	•						
	autre			• (1)	• (2)	• (3)	• (4)	• (5)					• (6)										• (6)		• (5)	• (2)	• (9)			• (10)
<p>(1) le 15 de chaque mois du trimestre, (2) 2ème mercredi de chaque mois, (3) moyenne des 3 mois, (4) le 15 du 2ème mois du trimestre, (5) le 1er jour du dernier mois du trimestre, (6) le dernier jour du 2ème mois du trimestre, (7) jusqu'au 2007t4, (8) à partir du 2008t1, (9) le vendredi entre le 2ème et le 8ème jour de chaque mois du trimestre, (10) jour du remplissage du questionnaire</p>																														
Délai de transmission des données trimestrielles**	moins de 45 jours après la fin du trim.		•	•		•												•				•				•				
	moins de 70 jours après la fin du trim.						•	•	•	•	•	•	•	•	•				•	•		•	•	•						
	délai plus long																								•					
<p>Le Danemark et l'Autriche vont transmettre pour la 1ère fois des données à Eurostat en 2010. Pour la Belgique (qui rencontre des difficultés méthodologiques) et Malte (qui a interrompu les opérations statistiques sur les EV faute de moyens), les dernières données transmises portent sur le 4ème trimestre 2007.</p>																														
** délai de transmission au 2009t2																														
Passage en NACE rév. 2 effectué au 2009t2			•	•			•	•	•	•	•		•	•		•		•		•	•	•	•	•	•	•	•			
<p>* L'Irlande n'a pas transmis de statistiques sur les EV à Eurostat jusque là et aucune information sur la collecte des EV n'est disponible pour ce pays.</p>																														
Etat des lieux établi par la DARES en février 2010																														

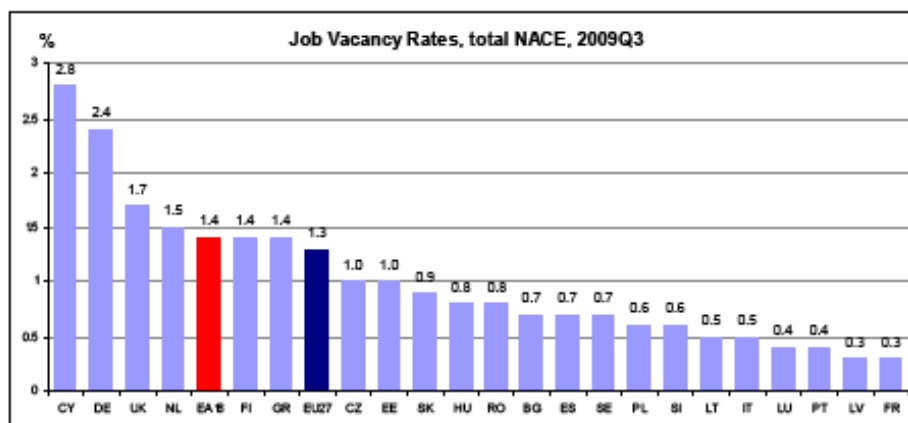
Job Vacancy Statistics Third Quarter 2009



In the third quarter of 2009, the estimated job vacancy rate (JVR)¹ for the EU27 was 1.3%. For the EA16 it was slightly higher, 1.4%. For both areas, the JVR is 0.1 pp lower than in the previous quarter. The JVR is 0.6 pp lower than in the same quarter of the previous year for the EU27 and 0.4 pp lower for the EA16.



Cyprus (2.8%), Germany (2.4%) and the United Kingdom (1.7%) have the highest JVR while Luxembourg and Portugal, both with 0.4%, and France* and Latvia, both with 0.3%, have the lowest.



DE, CY: sections A to O (NACE Rev. 1.1)

Other Member States: sections B to S (NACE Rev. 2)

*IT, FR: business units with 10 or more employees

*GR, IT: 2009Q2 data

$$^1 \text{ Job Vacancy Rate} = \frac{\text{Vacancies} \times 100}{(\text{Vacancies} + \text{Occupied Posts})}$$

3.2 La collecte des emplois vacants aux Etats-Unis⁹

La collecte des emplois vacants aux Etats-Unis est réalisée depuis 2000 par le Bureau of Labor Statistics par le biais d'une enquête mensuelle intitulée Job Openings and Labor Turnover Survey. Réalisée auprès d'un échantillon de 16 000 établissements, cette enquête couvre le secteur privé non agricole et les organismes fédéraux, locaux et d'Etat dans les 50 Etats. Le questionnaire porte sur l'emploi total, les emplois vacants, les recrutements, les démissions, les licenciements et autres séparations. Les données sont collectées par téléphone CATI, téléphone par entrée de données, fax, e-mail et internet.

Un emploi vacant est défini comme:

- un poste qui existe et pour lequel du travail est disponible ;
- qui pourrait débiter dans les 30 jours, qu'un candidat adéquat soit trouvé ou non dans ce délai;
- et pour le pourvoi duquel l'employeur cherche activement une personne en dehors de l'établissement concerné.

La période de référence pour les emplois vacants est le dernier jour du mois de référence. Les démarches actives de recherche d'emploi couvrent tous les moyens de publication d'une offre d'emploi (presse, internet, bouche à oreille, agences locales d'emplois, etc.). Dans les emplois vacants, doivent être inclus les postes à plein temps, à temps partiel, permanents, de court terme ou saisonniers. Les postes destinés à être pourvus en interne sont exclus. Sont écartés également les postes qui démarreront au-delà de 30 jours, ceux pour lesquels un candidat a déjà été trouvé même s'il n'a pas commencé son emploi, ainsi que ceux devant être pourvus par les agences d'intérim, des contractants extérieurs, des agences de location de personnel et des consultants.

La définition américaine est proche de la définition européenne mais diffère sur un point majeur : dans cette dernière, il n'est fait pas référence à un délai de 30 jours. Un emploi vacant au sens d'Eurostat est un poste pour lequel l'employeur souhaite trouver un candidat rapidement ou dans un délai déterminé, mais aucune durée n'est précisée. La définition américaine ne dit pas précisément si les emplois encore occupés et qui deviendront vacants sous peu doivent être inclus.

Le taux d'emplois vacants américain est calculé comme celui préconisé par Eurostat (nombre d'emplois vacants/ (nombre d'emplois vacants + emploi total)*100).

L'emploi total inclut toutes les personnes salariées payées par l'établissement le 12^{ème} jour du mois de référence. La période de référence de l'emploi total est donc différente de celle du nombre d'emplois vacants, mais dans les deux cas il s'agit d'une photographie à un moment donné du mois de référence.

Aux Etats-Unis, 2,5 millions d'emplois vacants ont été recensés fin décembre 2009 selon cette source et cette définition. Le taux d'emplois vacants s'établissait à cette date à 1,9%. Le nombre d'établissements ne mentionnant aucun emploi vacant un mois donné est très élevé.

⁹ Références : <http://www.bls.gov/jlt/home.htm>

"Job openings and labor turnover", December 2009, *News Release USDL-10-0169*, Bureau of Labor Statistics.

K. Klemmer, "Job openings and hires decline in 2008", may 2009, *Monthly Labor Review*.

K. A. Clark, "What an indicator of labor demand means for US labor market analysis : initial results from the job openings and labor turnover survey", <http://www.bls.gov/osmr/pdf/st030150.pdf>.

En janvier 2003, par exemple, 60% des répondants ont déclaré 0 emploi vacant, la proportion atteignant 85% pour les établissements de moins de 50 salariés, 43% pour ceux de 50 à 1000 salariés et 7% pour les grands établissements de plus de 1000 salariés. Parmi les établissements qui en déclarent, la majorité en reporte entre 1 et 10.

L'enquête Job Openings and Labor Turnover Survey est néanmoins considérée comme la meilleure source sur les emplois vacants, car elle est représentative de l'ensemble des secteurs et des Etats. Les statistiques issues de l'enquête ont été comparées à une mesure des emplois vacants via les annonces parues dans les principaux journaux. Cette dernière mesure est imparfaite, car les employeurs qui publient ces annonces ne sont pas représentatifs de l'ensemble de l'économie ; les annonces concernent plutôt des emplois peu qualifiés et la popularité croissante d'internet en matière de recrutement réduit le nombre d'offres d'emplois publiées dans la presse. Les sites internet de recherche d'emplois constituent un nouvel outil pour les employeurs, mais aucun n'est suffisamment global pour mesurer la demande de travail. La faible couverture, le champ restreint et les droits d'accès pour publier des offres sont autant d'obstacles à utiliser ces sites pour construire un indicateur d'emplois vacants.

Aux Etats-Unis, le taux d'emplois vacants est présenté comme une mesure de la demande de travail, construite de manière parallèle à celle de l'offre de travail inutilisée, soit le taux de chômage. Un emploi vacant est un poste disponible, qui pourrait commencer dans les 30 jours et pour lequel l'employeur recherche activement une personne. Un chômeur est une personne disponible pour travailler, qui peut commencer son emploi immédiatement et qui cherche activement un emploi.

En théorie, emplois vacants et chômage devraient évoluer en sens opposé au cours du cycle économique¹⁰. En effet, en période de haute activité, le chômage est faible et le nombre de vacances est élevé. Cependant, lorsque l'activité se dégrade, les employeurs hésitent à ouvrir des postes nouveaux et les rares emplois vacants disponibles sont pourvus rapidement. Le chômage croît du fait de faibles recrutements et de nombreux licenciements. Les vacances d'emplois sont donc faibles et le chômage est élevé.

Aux Etats-Unis, cette relation inverse est effectivement observée. Le taux d'emplois vacants est un indicateur dont l'évolution coïncide bien avec les variations de l'activité économique. Il a été observé également que les emplois vacants sont un indicateur avancé du cycle économique en période de reprise d'activité mais un indicateur retardé en période de récession.

¹⁰ La courbe de Beveridge décrit une relation inverse entre le taux d'emplois vacants et le taux de chômage, avec des mouvements le long de la courbe et des mouvements de la courbe elle-même. Les mouvements le long de la courbe sont dus à des variations du cycle économique et de la demande de travail. Les mouvements de la courbe sont dus à des modifications de l'efficacité du rapprochement (« matching ») entre chômeurs et emplois vacants. Celle-ci dépend de l'évolution de l'offre de travail (des qualifications, en particulier) et de la distribution des postes sur le territoire et selon les secteurs d'activité, ainsi que de l'évolution des pratiques de recrutement. Ces mouvements le long de la courbe ou de la courbe elle-même sont difficiles à mesurer, la distinction entre les deux nécessite de disposer des séries statistiques longues.

4. Les notions connexes sur les besoins de main d'œuvre en France

Avant d'examiner les voies possibles pour mesurer les emplois vacants, il semble utile de faire au préalable le point sur les sources statistiques et les concepts voisins qui sont d'ores et déjà disponibles. Plusieurs sources statistiques permettent en France d'approcher différentes notions relatives aux besoins en main d'œuvre : les intentions d'embauche ; les embauches réalisées ; les offres d'emploi ; les difficultés de recrutement ; les tensions sur le marché du travail. Si ces notions sont connexes à la notion d'emploi vacant, elles renvoient toutefois à des concepts différents et ne peuvent donc y être directement assimilées.

4.1 Les intentions d'embauche

Trois sources fournissent des mesures sur les intentions d'embauche : les Déclarations uniques d'embauche de l'Acoss (DUE), l'enquête Besoins en main d'œuvre (BMO) et l'enquête Recrutement et perspectives des entreprises (REPERE) de Pôle emploi.

Les Déclarations uniques d'embauche (DUE)

Les employeurs, à l'exception des particuliers, doivent déclarer les embauches des salariés relevant du régime général de la sécurité sociale (activités concurrentielles hors agriculture), quelles que soient les conditions d'exercice de la profession et la durée d'engagement, et cela avant la prise de fonction effective ou la période d'essai. En conséquence, les DUE renvoient à une notion large d'embauches, puisque y sont comprises les embauches qui ne se sont finalement pas matérialisées, ainsi que les embauches de très courte durée (la journée par exemple).

En 2008, environ 18,8 millions d'intentions d'embauche hors intérim étaient dénombrées, dont 11,3 millions (60%) en CDD de moins d'un mois, 4,2 millions en CDD de plus d'un mois et 3,4 millions en CDI¹¹.

La comparaison de cette source avec les autres sources disponible est difficile : on ne connaît qu'approximativement le taux de concrétisation des intentions d'embauche. Selon une enquête récente de la Dares et de l'Acoss sur l'utilisation du contrat nouvelles embauches¹², le taux de concrétisation des embauches de mai 2006 aurait été de 89% pour les CDI et de 90% pour les CDD de plus d'un mois dans entreprises de moins de 20 salariés.

Si les DUE permettent de dénombrer les embauches, elles ne fournissent en revanche que peu d'informations détaillées car de nombreuses variables sont mal renseignées lors de la déclaration par les entreprises. Ainsi, un quart des informations relatives au type de contrat sont manquantes. La durée prévue du contrat n'est demandée que pour les CDD et n'est pas renseignée dans 30% des cas. La taille de l'établissement au moment de l'embauche n'est pas connue dans 80% des cas.

¹¹ « Les intentions d'embauche hors intérim en 2008 marquées par le retournement conjoncturel » Acoss Stat, n°87, juillet 2009, Acoss.

¹² « Le Contrat Nouvelles Embauches un an après », Premières Synthèses n°09.1, Mars 2007, Dares.

L'enquête Besoins en main d'œuvre (BMO)

L'enquête Besoins en main d'œuvre est une enquête postale menée auprès des établissements, à l'initiative de Pôle emploi et réalisée par le Credoc. Sa périodicité est annuelle. L'enquête BMO 2009, réalisée en novembre 2008, est la huitième édition de l'enquête (la première enquête a porté sur 2002).

Cette enquête mesure les intentions de recrutement des employeurs pour l'année à venir, qu'il s'agisse de créations de postes ou de remplacements, de temps partiels ou d'emploi saisonnier. Les employeurs indiquent le nombre de leurs projets de recrutement ainsi que la proportion de recrutements jugés difficiles, par grandes familles de métiers (nomenclature particulière à l'enquête, en 101 métiers). Cette information permet à Pôle Emploi d'adapter l'effort de financement pour les formations des métiers pour lesquels il est jugé difficile de recruter.

Le champ de cette enquête est celui de l'assurance chômage. Elle est réalisée dans les 22 régions métropolitaines et dans les 4 départements d'Outre-mer. Elle est exhaustive auprès des 1,55 millions d'établissements affiliés à l'assurance chômage et fournit des résultats au niveau de chacun des 379 bassins d'emploi.

En 2008, plus de 376 000 questionnaires ont été retournés et étaient exploitables, soit un taux de réponse d'environ 25 %. Les résultats sont redressés selon la taille des établissements, le secteur d'activité et le bassin d'emploi.

Le nombre total de projets de recrutement prévus pour 2009 par les employeurs affiliés à l'Unedic est évalué à 989 400, ce qui correspond à un recul de 23,8 % par rapport à l'année 2008 (1,3 millions). Seuls 16,9 % des établissements envisagent au moins un recrutement dans l'année. Moins de la moitié (43,2 %) des projets de recrutement sont jugés problématiques par les employeurs¹³.

Les besoins de recrutements identifiés par cette enquête sont très nettement inférieurs aux déclarations d'embauche recensés dans la DUE : 18,8 millions d'intentions d'embauche en 2008 pour les DUE contre 1,3 million de recrutements prévus par l'enquête BMO pour 2008. Ces écarts s'expliquent notamment par le fait que les entreprises ne se réfèrent pas au même concept quand elles répondent. Dans l'enquête BMO, il s'agit d'anticipations pour l'année suivante alors que les DUE recensent les déclarations administratives relatives à chaque embauche envisagée à très court terme. Du fait de la différence d'horizon temporel, ce qui est anticipé en novembre pour l'année suivante n'est pas de même nature que ce qui est déclaré administrativement chaque fois qu'une embauche est envisagée. Ainsi, les contrats très courts permettant des ajustements ponctuels, qui constituent 60% des déclarations d'embauches, ne sont vraisemblablement que très imparfaitement prévus et donc recensés dans l'enquête BMO.

¹³ « BMO 2009 : les employeurs révisent à la baisse leurs perspectives d'embauche » Repères et Analyses, Statistiques, n°4, avril 2009, Pôle emploi

L'enquête Recrutement et perspectives des entreprises (REPERE)

L'enquête REPERE constitue une version rénovée de l'enquête «Anticipations des entreprises» conduite depuis 1999. Elle est réalisée par Pôle emploi. Sa périodicité est annuelle. Depuis 2007, elle est menée au début de l'année par téléphone auprès des établissements. Les répondants sont au nombre de 14 500.

Son champ est constitué des établissements d'un salarié ou plus dans tous les secteurs à l'exception de l'agriculture-sylviculture-pêche, les services domestiques, le travail intérimaire et le secteur public qui sont écartés en raison de leurs spécificités, notamment en matière d'embauches. Les secteurs sont issus d'une nomenclature d'activité économique propre, construite sur la base d'agrégations et d'éclatements de secteurs NAF. Elle comprend 8 secteurs d'activité composés de 24 sous-secteurs.

Les établissements sont interrogés sur leurs pratiques passées et leurs prévisions en termes d'activité, d'emplois, de départs et de recrutements. Les **intentions de recrutement** des employeurs pour l'année à venir recouvrent les créations de postes et les remplacements. L'enquête permet également de calculer la part des établissements ayant rencontré des **difficultés de recrutement** ainsi que la part de ceux qui ont renoncé à embaucher, mais ces informations ne donnent pas lieu à des publications régulières (la dernière date de 2006). Les employeurs indiquent enfin la composition de leur emploi par sexe, âge, type de contrat de travail, le caractère saisonnier ou non du contrat et s'il est à temps plein ou partiel.

Les résultats de l'enquête sont redressés pour être représentatifs au niveau régional en termes de secteurs d'activité économique et de taille d'établissements.

Selon l'enquête de 2009, un peu plus d'un cinquième des établissements (21%) anticipent de recruter en 2009, soit 10 points de moins qu'en 2008. La proportion d'établissements anticipant de recruter en 2009 est donc un peu plus élevée dans l'enquête REPERE que dans l'enquête BMO (16,9% en 2009 contre 23,4% en 2008). Les deux enquêtes sont cependant réalisées avec un trimestre de décalage (février 2009 pour REPERE et novembre 2008 pour BMO), ce qui peut notablement influencer sur les perspectives de recrutement.

4.2 Les embauches réalisées

Les embauches réalisées sont connues grâce à deux types de sources : les mouvements de main d'œuvre (MMO) et les déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Les mouvements de main d'œuvre (MMO)

Les déclarations obligatoires de mouvements de main d'œuvre (DMMO) des établissements d'au moins 50 salariés constituent une source administrative mensuelle, complétée jusqu'en 2006 par une enquête trimestrielle auprès des seuls établissements de 10 à 49 salariés (EMMO) (un établissement sur cinq est interrogé). Depuis 2007, le champ de l'enquête a été élargi aux établissements de 1 à 9 salariés (le taux de sondage a été diminué : un établissement sur 20 est désormais interrogé). Environ 40 000 établissements font une déclaration mensuelle (DMMO) et 50 000 établissements sont interrogés à l'enquête EMMO. Les Mouvements de main d'œuvre sont étudiés selon des résultats fusionnés de ces deux sources, semestriels depuis 1996, trimestriels depuis 2001.

Le champ de ces sources couvre les secteurs concurrentiels, hors entreprises d'intérim de France métropolitaine. Sont donc exclus : les entreprises d'intérim, les activités extra-territoriales, l'Etat et les collectivités locales, les établissements publics administratifs, la SNCF et l'ONIC.

Le questionnaire indique la liste des salariés entrés et sortis par secteur (NAF 36 postes) et profession détaillée (PCS 4 positions). Sont précisés le type de contrat sur lequel la personne est embauchée, ainsi que les motifs de sortie. Les établissements fournissent également les effectifs en début et en fin de période, ventilés par sexe. Il apparaît au vu des résultats que les entreprises, dans leur grande majorité, ne déclarent pas leurs contrats courts (de moins d'un mois).

Les chiffres diffusés à partir de cette source portent pour l'essentiel sur le taux d'entrée (rapport entre le nombre total d'entrées de la période et l'effectif de début de période), le taux de sortie et le taux de rotation (défini comme la demi-somme du taux d'entrée et du taux de sortie). S'il est en principe possible d'évaluer un nombre d'embauches (en niveau) dans le secteur marchand non agricole à l'exception des embauches en intérim et de très courte durée (moins d'un mois), cette donnée demande encore à être expertisée et ne fait donc pas l'objet de publication. L'estimation des durées des contrats se heurte pour sa part à la présence de nombreuses valeurs manquantes : dans les DMMO, environ 15 % des durées de contrat ne sont pas renseignées par les établissements. C'est le cas pour un contrat sur quatre dans les EMMO.

Les résultats de l'enquête auprès des établissements de 1 à 9 salariés ont été publiés pour la première fois en juin 2009 pour l'année 2007¹⁴. Sur l'ensemble des établissements du champ EMMO-DMMO, y compris les moins de 10 salariés, le taux d'entrée est, en 2007, de 48%. Si l'on rapporte ce taux aux effectifs des établissements de ce champ (environ 16 millions), ceci correspondrait à près de 8 millions d'embauches, dont 5 millions d'embauches de plus d'un mois. Selon les DUE, 18 millions d'intentions d'embauches de salariés affiliés au régime général ont été enregistrées en 2007, dont 8 millions de CDI ou de CDD de plus d'un mois. Cette différence sur les contrats de plus d'un mois s'explique pour partie par l'usage de concepts différents (embauches effectives et durée réalisée pour les EMMO/DMMO ; intentions d'embauches et durée prévue pour les DUE) et par la non prise en compte, dans les EMMO/DMMO, des créations d'entreprises de l'année ou de certaines restructurations.

Les déclarations annuelles de données sociales (DADS)

La DADS doit être remplie par toute entreprise employant des salariés. Ce document est commun aux administrations fiscales et sociales. Les employeurs fournissent annuellement un certain nombre de renseignements sur leurs établissements et leurs salariés. Pour ceux-ci, les dates de début et de fin de période de paie sont déclarées, ce qui permet de connaître les flux d'entrées et de sortie. Le champ des DADS est plus large que celui des MMO puisqu'il n'exclut que les organismes de l'Etat, des services domestiques et les activités extra territoriales. En particulier les collectivités territoriales et la fonction publique hospitalière sont dans le champ des DADS.

¹⁴ « Forte augmentation des mouvements de main d'œuvre en 2007 », Premières Informations n°24-2, juin 2009, Dares.

Certaines difficultés des DADS sont connues. L'estimation des durées de périodes d'emploi pose des problèmes (qualité des dates de début et de fin de contrat, décalages de paye, rupture au 31 décembre...). Chaque 31 décembre, des sorties sont fictives et chaque 1er janvier des entrées sont fictives (changements d'identifiant de l'établissement par exemple et, surtout, erreurs dans les identifiants des salariés). En 2006, 21% des salariés présents au 1^{er} janvier étaient ainsi dans un établissement dont le SIRET était différent de celui déclaré au 31 décembre de l'année précédente. De ce fait, il est difficile d'estimer de façon fiable les embauches au 1er janvier. Par ailleurs, des sorties sont fictives fin novembre pour décalage de paye : certaines entreprises versant la paye de décembre en janvier de l'année suivante, les périodes d'emploi s'arrêtent donc artificiellement au 30 novembre.

Enfin, certaines mobilités groupées (plusieurs salariés vont d'un même SIRET A à un même SIRET B) correspondent à des restructurations et ne devraient pas être comptées dans les embauches et les sorties.

Une comparaison des taux d'entrée dans les DADS et dans les DMMO-EMMO : premiers résultats

Une comparaison a été menée entre les DADS et les DMMO-EMMO pour l'année 2006, en appliquant certains traitements et filtres.

Les **effectifs** de début d'année sont proches dans les DADS et les DMMO-EMMO : environ 4,5 millions pour les établissements de 10 à 49 salariés de métropole et 7,5 millions pour ceux de 50 salariés et plus.

Selon de premières estimations qui devront être précisées, les **taux d'entrée** sont proches pour les 50 salariés et plus, mais avec toutefois moins de périodes courtes (i.e. durée de contrats de moins d'un mois) et davantage de périodes de plus de trois mois dans les DADS. Pour les 10 à 49 salariés, le taux d'entrée est plus élevé dans les DADS (56%) que dans les EMMO (43%), en raison notamment du surcroît de périodes de plus de trois mois.

4.3 Les offres d'emploi collectées par Pôle emploi

Les principales étapes de la collecte des offres par Pôle emploi sont les suivantes :

- L'offre d'emploi peut être déposée spontanément par l'employeur, par téléphone, courrier, fax, ou internet. Un échange est alors nécessaire pour préciser et valider l'offre. Elle peut être recueillie à l'occasion d'actions de prospection (visites, mailings, forums), parfois dans le cadre de plans d'action. Le nombre d'offres est donc soumis aux aléas de la prospection. Il existe par ailleurs des offres multiples qui portent sur plusieurs postes à pourvoir.
- Le conseiller saisit un certain nombre de caractéristiques de l'offre d'emploi : le ROME (nomenclature de métiers propre à Pôle emploi), le libellé en clair, la qualification, le type et la durée du contrat, la nature du contrat, le salaire indicatif, les conditions d'exercice, la formation demandée, le diplôme requis, les connaissances particulières, la durée d'expérience, le lieu de travail. Il recueille aussi les souhaits de l'employeur concernant : le mode de diffusion, nominatif ou anonyme, l'aire géographique de la recherche de candidats, qui peut, en fonction du profil recherché, se situer au niveau local, régional,

national ou même international, le nombre de candidats qu'il souhaite recevoir, le type de service attendu (pas de présélection, présélection souhaitée, sélection approfondie), la date du prochain suivi.

- L'actualisation de l'offre d'emploi intervient à l'échéance négociée avec l'employeur, qui est très variable selon le type d'offre et l'urgence du besoin de recruter. Le conseiller reprend contact, avec l'objectif de revoir le niveau d'adéquation entre les caractéristiques du profil de poste proposé et les demandeurs mis en relation. Certains éléments de l'offre peuvent alors être rediscutés.
- La clôture de l'offre d'emploi intervient dès lors que l'employeur a fait connaître sa décision concernant le recrutement, l'offre est soit :
 - *satisfaite* par mise en relation positive (si le candidat embauché a été présenté par l'agence) ou hors mise en relation positive (si l'employeur a trouvé le candidat par un autre moyen de recrutement). Le taux de satisfaction est de 90 % en moyenne sur l'année 2008 ;
 - *annulée* si le poste a été pourvu en interne dans l'entreprise, ou si l'employeur renonce au recrutement (*offre retirée*), par disparition du besoin (en raison par exemple d'un chantier prévisionnel qui n'est pas confirmé) ou parce que le recrutement apparaît trop long et/ou trop difficile.

Les données collectées dans le système d'information de Pôle Emploi ont avant tout une finalité opérationnelle mais font également l'objet de traitements statistiques. A partir des bases opérationnelles, les informations font l'objet de remontées mensuelles en trois fichiers : OEE (flux d'offres enregistrées), OES (flux d'offres sorties, c.à.d. offres clôturées) et OEFM (stocks d'offres en fin de mois).

Les flux d'offres sont comptabilisés chaque mois avec une grande richesse de détails :

- Les **offres enregistrées** (OEE) sont déposées auprès d'un conseiller ou sur le site de Pôle Emploi pendant le mois considéré, et répertoriées selon les caractéristiques de l'établissement demandeur (taille, secteur NAF...) et selon les modalités de l'offre (métier ROME, qualification, nature et durée du contrat, lieu de travail...). Au 1^{er} trimestre 2009, 660 688 offres ont été enregistrées (OEE).
- Les **offres sorties** (OES) du fichier de Pôle Emploi recouvrent les offres d'emploi **satisfaites** et les offres d'emploi **annulées**. Au 1^{er} trimestre 2009, 603 010 offres sont sorties (OES) dont 535 916 satisfaites.

Le stock d'offres d'emplois en fin de mois (OEFM) correspond à l'ensemble des offres présentes dans les fichiers en fin de mois. A une date donnée, ce stock est une estimation d'un nombre d'offres disponibles en cours (non encore satisfaites). En moyenne le nombre d'offres en stock est de 378 000 en 2008.

Le **délai de satisfaction** des offres d'un segment (un métier dans une région par exemple) donné, dépend de la pratique des employeurs, des interventions des conseillers, de l'apparition ou non de difficultés de recrutement...

Une part importante des offres qui transitent par Pôle Emploi ne figure pas dans le stock : il s'agit des offres entrées et sorties au cours du mois. Le stock d'offres d'emploi en fin de mois à Pôle emploi pourrait, en première approximation, être considéré comme une mesure

possible des emplois vacants. Or ce ne peut être le cas pour au moins deux raisons : d'une part, toutes les offres ne transitent pas par Pôle emploi et le taux de couverture des offres par Pôle emploi résulte à la fois des mouvements spontanés du marché du travail et des actions de prospection du réseau ; d'autre part, l'actualisation des offres ne se faisant pas en temps réel, certaines offres pourvues peuvent ne pas avoir été retirées¹⁵.

Pour calculer le taux de couverture de Pôle emploi dans la collecte des offres, le groupe de travail préconise de restreindre le champ d'observation aux offres collectées par Pôle emploi relatives à des contrats de plus d'un mois dans le secteur privé. La restriction du champ aux seules offres de plus d'un mois du secteur privé permet en effet de rapporter les flux d'offres collectées par Pôle emploi au cours d'un trimestre aux embauches du secteur privé sur des contrats de plus d'un mois au cours de ce même trimestre, telles qu'elles peuvent être estimées à partir des statistiques de mouvements de main d'œuvre (MMO)¹⁶. Pour les autres secteurs (emplois non salariés, fonction publique, emplois à domicile...), la collecte des offres par Pôle emploi est très faible et l'on ne dispose de flux d'embauches pertinents auxquels les rapporter.

Le taux de couverture, calculé sur les flux d'offres, ne pourra toutefois pas être utilisé pour estimer un nombre d'emplois vacants. En effet, le taux de couverture sur les flux n'a aucune raison d'être une bonne estimation du taux d'offres d'emploi, en stock, couvertes par Pôle emploi car selon les métiers et les secteurs, les offres sont satisfaites plus ou moins rapidement. Certains métiers et/ou secteurs seront ainsi sur-représentés dans les stocks par rapport au flux si les offres d'emploi correspondantes sont plus longues à pourvoir.

4.4 Les difficultés de recrutement et les goulots de production pour raison de personnel insuffisant

Les données collectées sur les difficultés de recrutement sont nombreuses et de nature assez différente : il s'agit, pour l'essentiel, de pourcentages d'établissements ayant des difficultés de recrutement (enquête trimestrielle Acemo) ou de pourcentages d'entreprises (pondérées au prorata de leur effectif total) indiquant éprouver des difficultés de recrutement (enquêtes de conjoncture de l'Insee). D'autres enquêtes plus ponctuelles ont par le passé approché la question des difficultés de recrutement (encadré 1).

L'enquête Acemo

Une question sur les difficultés de recrutement est posée trimestriellement dans l'enquête Acemo de la Dares :

« *Eprouvez-vous actuellement des difficultés de recrutement ? oui non* ».

¹⁵ Les informations disponibles ne permettent pas d'estimer la proportion des offres en stock qui sont déjà pourvues. Cette proportion est par ailleurs susceptible de varier dans le temps, selon le type d'offres et l'urgence du besoin de recruter des employeurs.

¹⁶ Le taux de couverture ainsi calculé pour un trimestre donné doit être davantage interprété en évolution qu'en niveau. En effet, il existe un décalage temporel entre le dépôt de l'offre et l'embauche, ce qui implique que les offres déposées au cours d'un trimestre donné ne se concrétise pas toujours par une embauche au cours du même trimestre (certaines d'entre elles peuvent du reste ne jamais donner lieu à une embauche).

Au 3^{ème} trimestre 2009, 8% des unités interrogées¹⁷ indiquent avoir des difficultés de recrutement.

Les enquêtes de conjoncture de l'Insee

Les enquêtes de conjoncture ont pour objet de transcrire l'opinion des chefs d'entreprise sur leur situation conjoncturelle récente et sur leurs perspectives à un horizon rapproché (en général trois mois, quelque fois un an). Elles sont menées dans tous les secteurs de l'économie concurrentielle selon une périodicité le plus souvent mensuelle. Des questions sur les difficultés de recrutement ou sur les goulots de production pour insuffisance de personnel sont posées pour l'industrie, les services, le bâtiment et les travaux publics.

Dans l'industrie, la question sur les difficultés de recrutement est dans l'enquête trimestrielle. Il est demandé aux entreprises si elles éprouvent des difficultés de recrutement et dans l'affirmative pour quel type de personnel (cadres, ouvriers qualifiés et ouvriers spécialisés...). L'enquête couvre l'industrie manufacturière, les industries agro-alimentaires et les raffineries de pétrole. L'échantillon est stratifié (croisement NAF - NES et tranche d'effectifs). L'enquête est exhaustive pour les entreprises de plus de 500 salariés ou présentant un chiffre d'affaires supérieur à 150 millions d'euros. Pour les questions relatives aux difficultés de recrutement, les réponses individuelles sont pondérées dans chaque strate élémentaire par l'effectif de l'entreprise. L'agrégation des strates reprend ensuite des coefficients de redressement issus de l'enquête annuelle d'entreprise (EAE). Environ 4 000 entreprises sont interrogées. En octobre 2009, 11% des entreprises de l'industrie manufacturière déclaraient éprouver des difficultés de recrutement.

Dans les services, la question sur les difficultés de recrutement est également posée à l'occurrence trimestrielle de l'enquête. Il est demandé aux entreprises si elles éprouvent des difficultés de recrutement et dans l'affirmative pour quel type de personnel.

Dans le secteur du bâtiment, deux questions sont posées :

- la première est mensuelle : « *Existe-t-il des obstacles à l'accroissement de votre activité ? (% oui)* ». Dans l'affirmative, il est demandé si cela provient de l'insuffisance de personnel.
- la deuxième question est trimestrielle : « *Éprouvez vous des difficultés de recrutement ? (% oui)* ». Dans l'affirmative, il est demandé pour quel type de personnel ces difficultés de recrutement existent : manœuvre, ouvriers spécialisés, ouvriers qualifiés, techniciens et agents de maîtrise ou autres (dans ce cas là, il est demandé de préciser).

Pour les questions relatives aux difficultés de recrutement, les réponses des entreprises sont pondérées par l'importance de leurs effectifs, selon la même méthode que pour l'industrie.

En décembre 2009, 6,9% des entreprises du bâtiment répondaient qu'elles étaient empêchées de produire davantage en raison de l'insuffisance de leur personnel. Au troisième trimestre 2009, 45% des entreprises du bâtiment disaient éprouver des difficultés de recrutement.

Dans l'artisanat du bâtiment, l'enquête est trimestrielle. Son échantillon est composé d'entreprises de moins de 10 salariés du bâtiment. La question porte sur les difficultés de recrutement (% d'entreprises répondant oui). Pour les questions relatives aux difficultés de

¹⁷ Les unités interrogées sont des établissements ou des entreprises fournissant une réponse groupée à l'enquête pour l'ensemble de leurs établissements.

recrutement, les réponses des entreprises sont pondérées par l'importance de leurs effectifs, selon la même méthode que pour l'industrie et les entreprises de plus de 10 salariés du bâtiment. En octobre 2009, 33% des entreprises de l'artisanat du bâtiment indiquaient éprouver des difficultés de recrutement.

Dans les travaux publics, l'enquête est trimestrielle. Elle est menée en collaboration avec la FNTP auprès de 1 800 entreprises. Les réponses des entreprises sont pondérées par l'importance de leur chiffre d'affaires. L'enquête fournit le pourcentage d'entreprises ne pouvant accroître leur production par insuffisance de personnel. En octobre 2009, 5% des entreprises des travaux publics déclaraient être empêchées de produire davantage par manque de personnel.

Les résultats des enquêtes de conjoncture ne sont pas cependant pas directement comparables à ceux de l'enquête Acemo. Les difficultés de recrutement sont en effet mesurées à travers les enquêtes de conjoncture par des proportions d'entreprises, pondérées par les effectifs salariés, alors qu'il s'agit de proportions d'établissements dans Acemo.

Encadré 1 : Les enquêtes ponctuelles abordant la question des difficultés de recrutement

L'enquête de la Dares de 2001 sur les difficultés de recrutement

Une enquête postale sur les difficultés de recrutement a été menée en juillet 2001 auprès de 5 000 établissements de plus de 10 salariés des secteurs concurrentiels hors agriculture, tirés dans la base de sondage des enquêtes Acemo.

Dans cette enquête, portant sur période conjoncturelle très favorable, 51% des établissements de plus de 10 salariés¹⁸ (couvrant 67% des salariés) déclaraient rencontrer des difficultés de recrutement et 29% (couvrant 42% des salariés) déclaraient avoir des emplois à pourvoir. 87% des établissements déclarant des emplois vacants indiquaient aussi rencontrer des difficultés de recrutement. 29% des entreprises estimaient ne pouvoir augmenter leur production sans embaucher¹⁹.

L'enquête de la Dares de 2005 « Offre d'emploi et recrutement »

L'enquête « Offre d'emploi et recrutement » (OFER) de 2005 s'est adressée à des établissements du secteur privé employant au moins un salarié, tirés à partir du répertoire SIRENE de l'Insee. Sélectionnés par téléphone, les établissements ayant recruté ou essayé de recruter (hors intérim) au moins un salarié au cours des douze mois précédant la collecte de l'enquête ont ensuite été interrogés en face à face.

D'après l'enquête OFER²⁰, 30% des employeurs ayant réussi à recruter en CDI estiment que le recrutement a été difficile. Cette proportion est de 20 % pour les embauches sous CDD. Seulement 4,4% des tentatives embauches ont été abandonnées ou suspendues en raison de difficultés de recrutement.

¹⁸ En 2001, les unités de la base de sondage des enquêtes Acemo étaient le plus souvent des établissements, la réponse groupée au niveau entreprise étant peu pratiquée.

¹⁹ Amar M., X. Viney (2002), « Les difficultés de recrutement à l'été 2001 », Premières Synthèses, Dares, n°23.2, juin.

²⁰ Garner H., B. Lutinié (2006), « Des difficultés pouvant aller jusqu'à l'échec du recrutement », Premières Synthèses, Dares, n°48.2, novembre. Intervention Dares-Anpe lors de la journée de novembre 2007 qui compare avec les résultats de l'enquête de l'ANPE sur les anticipations

4.5 L'indicateur trimestriel de tensions sur le marché du travail (Dares-Pôle Emploi)

L'indicateur conjoncturel de tensions sur le marché du travail rapporte les flux d'offres d'emploi aux flux de demandes d'emploi enregistrées par Pôle Emploi. Il peut-être calculé pour un ensemble de métiers et sur un territoire donnés. Les données de Pôle Emploi ne couvrent pas l'ensemble du marché du travail et le taux de couverture n'est pas homogène d'un métier à l'autre. Si, pour les salariés du secteur privé, beaucoup d'offres d'emplois passent par Pôle Emploi, ce n'est pas le cas pour les métiers de la fonction publique, les agriculteurs indépendants, les professions libérales, ou les offres des particuliers. C'est pourquoi, d'emblée, certaines familles professionnelles sont exclues du champ de l'analyse²¹.

Cet indicateur présente l'avantage d'être disponible rapidement puisqu'il résulte de fichiers de Pôle Emploi mis à jour mensuellement. Il fait l'objet, chaque trimestre, au niveau national, d'une publication commune Dares-Pôle emploi.

L'indicateur est supérieur à 1 lorsque les offres sont plus nombreuses que les demandes d'emploi et inférieur à 1 si, au contraire, le nombre de demandeurs d'emploi est supérieur au nombre d'offres d'emploi affluant sur le segment du marché du travail considéré.

Le lien entre l'indicateur de tension sur le marché du travail et les difficultés de recrutement n'est pas immédiat. Une valeur élevée ou une augmentation de l'indicateur de tension sur le marché du travail ne doit pas être systématiquement interprétée comme un signe de difficultés de recrutements, pour plusieurs raisons :

- les offres ou recherches d'emploi peuvent passer par d'autres canaux que Pôle Emploi (concours de la fonction publique, petites annonces par exemple) ;
- certains métiers pour lesquels des offres existent sont peu mentionnés spontanément par les demandeurs d'emploi lors de leur recherche alors qu'ils les acceptent néanmoins (on peut citer, pour l'anecdote, l'exemple des distributeurs de prospectus). Dans ce cas, l'indicateur de tension est élevé sans que le métier connaisse de réelles difficultés de recrutement.
- la valeur de l'indicateur pour un métier donné dépend des modes de recrutement et des dynamiques de renouvellement de la main d'œuvre propres à ce métier. Un turn-over élevé ou une offre qui porte essentiellement sur des emplois de courte durée contribuent à un niveau élevé de l'indicateur de tension. Les comparaisons entre deux métiers différents ne sont donc pas pertinentes si on ne tient pas compte de cet aspect de l'analyse.
- enfin, si la conjoncture joue un rôle majeur dans l'évolution de cet indicateur, le temps nécessaire aux ajustements du marché du travail peut être très différent d'un métier à l'autre. Ainsi un afflux d'offres d'emploi entraîne parfois des difficultés de recrutement qui peuvent être rapidement résorbées, le temps de réorienter des demandeurs d'emploi positionnés sur un autre segment du marché du travail ou d'organiser des formations adéquates de reconversions rapides. Au contraire, des difficultés apparemment moyennes peuvent s'avérer chroniques et s'aggraver durablement dans un contexte où les éventuels candidats voient leur choix s'ouvrir à d'autres débouchés possibles du fait d'une conjoncture favorable.

²¹ On ne calcule l'indicateur de tension que pour 73 des 86 familles professionnelles, appartenant à 18 des 22 domaines professionnels.

4.6 Tableau récapitulatif des sources sur les besoins de main d'œuvre, notions et ordres de grandeur

Au final, les résultats sur les cinq notions connexes aux emplois vacants (intentions d'embauches, embauches réalisées, offres collectées par Pôle Emploi, difficultés de recrutement et tensions sur le marché du travail) sont difficilement comparables. D'une part, les informations collectées et les concepts auxquelles elles se réfèrent sont divers ; d'autre part, les résultats sont très sensibles à la conjoncture et les différentes sources ne devraient être comparées que sur les mêmes périodes, ce qui n'est pas toujours possible compte tenu de leurs périodicités différentes ou de leur caractère ponctuel.

Le tableau suivant présente un récapitulatif des sources et des informations collectées sur ces diverses notions. Même si ces notions ne sont pas sans lien avec les emplois vacants, aucune d'entre elles ne permet de répondre à la définition européenne.

En effet :

- les intentions d'embauches couvrent des postes à pouvoir y compris pour de très courtes durées (une journée par exemple). En outre, elles ne sont pas toutes concrétisées.
- Les embauches réalisées ne correspondent pas au même concept : certains emplois vacants ne donnent finalement pas lieu à une embauche. Par ailleurs, les embauches mesurées dans les MMO correspondent à des flux, alors que les emplois vacants répondent à une logique de stock : les embauches peuvent être réalisées rapidement sans avoir été précédées d'un emploi considéré comme vacant à un instant donné. Les embauches sont donc par définition plus nombreuses que les emplois vacants.
- Le stock d'offres d'emploi collectées par Pôle Emploi est conceptuellement le plus proche de la notion recherchée. Toutefois ce stock ne peut être directement mobilisé car seules une partie des offres transitent par Pôle emploi et certaines offres peuvent recouvrir des emplois déjà pourvus compte tenu des délais variables d'actualisation.
- Les difficultés de recrutement correspondent à des emplois qui s'avèrent difficiles à pourvoir et restent donc longtemps vacants. Or un emploi « vacant » selon la définition d'Eurostat renvoie à une notion plus large puisque l'emploi peut être pourvu rapidement.
- Les indicateurs de tensions, qui rapportent des flux d'offres à des flux de demandes d'emploi, recouvrent un concept différent. Calculés sur les flux, ces indicateurs souffrent par ailleurs des limites précédemment mentionnées en termes de couverture des offres par Pôle emploi.

<u>source</u>	Producteur	Champ	périodicité	concept	ordre de grandeur
Enquêtes régulières					
<u>Enquête (BMO)</u>	Pole Emploi	Tous les établissements	annuelle	projets de recrutement	990 000 fin 2008. 17% des établissements envisagent au moins un recrutement en 2009.
				difficultés de recrutement	43% des projets de recrutement sont jugés "difficiles"
<u>Enquête (REPERE)</u>	Pole Emploi	Tous les établissements des secteurs marchands sauf agriculture, services à la personne, et intérimaires	annuelle	embauches et projets de recrutement (en % d'établissements)	21% des établissements ont l'intention d'embaucher en 2009
<u>Enquêtes de conjoncture</u>	Insee	Etablissements de 10 salariés ou plus de l'industrie, des services, du bâtiment, de l'artisanat et des travaux publics	mensuelle / trimestrielle	difficultés de recrutement	Au 3 ^{ème} trimestre 2009, 45% des entreprises déclarent des "difficultés à recruter" dans le bâtiment, 11% dans l'industrie.
<u>Les Mouvements de main d'oeuvre (MMO)</u>	Dares et Insee trimestrielle	DMMO : établissements de 50 salariés ou plus EMMO : établissements de 10 à 49 salariés. Source administrative et enquête	résultats trimestriels	taux d'entrée	taux d'entrée de 48% en 2007 (soit environ 8 millions d'embauches)
<u>Les offres d'emploi</u>	Pole Emploi	champ Pole Emploi	comptées chaque mois	Stocks, entrées, sorties	380 000 offres en stock en moyenne sur 2008 661 000 Offres enregistrées au T1 2009 (3,5millions en 2008) ; 603 000 Offres sorties au T1 2009 dont 536 000 satisfaites
<u>Les offres et les demandes d'emploi</u>	Pole Emploi-Dares	champ Pole Emploi	comptées chaque trimestre	tensions	Indicateur de tension = 0,51 au T3 2009 pour l'ensemble des familles professionnelles considérées, en hausse de 2,2% par rapport au T2 2009 et en baisse de 25,4% par rapport au T3 2008
Enquêtes ponctuelles					
<u>L'enquête « Offre d'emploi et recrutement »</u>	Dares	Tous les établissements ayant embauché ou tenté d'embaucher, secteurs privés tirés dans Sirène	2005	difficultés de recrutement	30 % des embauches sous CDI, et 20 % des embauches sous CDD sont jugées difficiles 4,4% des tentatives d'embauche ont été abandonnées ou suspendues en raison de difficultés de recrutement
<u>L'enquête sur les difficultés de recrutement</u>	Dares	Etablissements de 10 salariés ou plus, du secteur privé sauf agriculture (=Acemo)	2001	difficultés de recrutement	51% des établissements (représentant 67% des salariés) déclarent des "difficultés de recrutement"
				emplois à pourvoir	29% des établissements (couvrant 42% des salariés) déclarent des emplois à pourvoir.

5. La mesure des emplois vacants en France : état des lieux et perspectives

Un règlement européen voté en 2008 oblige les pays membres à fournir un nombre trimestriel d'emplois vacants couvrant toute l'économie à partir du premier trimestre 2010. La France ne dispose aujourd'hui que d'une estimation d'emplois vacants pour les entreprises de 10 salariés et plus du champ du secteur concurrentiel. Elle fournit ainsi tous les trimestres à Eurostat dans un délai de moins de 70 jours, un nombre d'emplois vacants sur ce champ en se fondant sur l'enquête trimestrielle Acemo.

La première partie (5.1) décrit la méthodologie de collecte des emplois vacants, présente quelques résultats et les pistes d'amélioration proposées par le groupe de travail sur les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel. Les parties suivantes abordent respectivement les perspectives de collecte des emplois vacants dans les très petites entreprises (5.2) et dans la fonction publique (5.3).

5.1. La mesure des emplois vacants dans les entreprises de 10 salariés et plus du secteur concurrentiel

5.1.1 L'enquête Acemo et la question sur les emplois vacants

En France, un nombre d'emplois vacants trimestriel est élaboré à partir de l'enquête trimestrielle Acemo (qui fournit un taux d'emplois vacants) et des estimations d'emploi à l'Insee.

L'enquête Acemo couvre le secteur concurrentiel, c'est-à-dire les **emplois privés** des secteurs suivants (en NACE Rev 2) :

- B-E : Industries manufacturières, industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution
- F : Construction
- G-I : Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration
- J : Information et communication
- K : Activités financières et d'assurance
- L : Activités immobilières
- MN : Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien
- O-Q : Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale
- RS : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de service

Les emplois publics ne sont pas couverts, en particulier ceux de l'administration publique (au sens des trois fonctions publiques).

Du 2^{ème} trimestre 2003 au 3^{ème} trimestre 2008, deux questions ont été posées aux employeurs pour répondre à la demande d'Eurostat dans le cadre d'un « gentleman's agreement ». Ces questions permettent de déterminer les « taux d'emplois vacants » sur le champ des établissements de plus de 10 salariés des secteurs marchands (soit sur un peu plus de la moitié de l'ensemble des actifs occupés). A partir de ces taux et d'une estimation du nombre

d'emplois sur le champ Acemo, l'Insee fournit une estimation du nombre d'emplois vacants sur ce champ et la transmet à Eurostat.

Les questions étaient libellées de la façon suivante :

<i>Avez-vous des emplois vacants ?</i>	<i>Oui</i>	<i>Non</i>
<i>Si oui, indiquez le nombre d'emplois vacants</i>		

Une définition des emplois vacants était fournie.

Cette question était précédée d'une question sur les difficultés de recrutement :

<i>Eprouvez-vous actuellement des difficultés de recrutement ?</i>	<i>Oui</i>	<i>Non</i>
--	------------	------------

Les estimations de l'enquête Acemo comportaient beaucoup de non réponses et les deux questions (sur les difficultés de recrutement et sur les emplois vacants) apparaissaient très liées alors que le lien entre « emplois vacants » et « difficultés de recrutement » ne va pas de soi²². Plusieurs indices laissent à penser que la notion d'emploi vacant était mal comprise des enquêtés et que l'ordre des deux questions influençait les réponses.

A partir du 4^{ème} trimestre 2008, la question sur les difficultés de recrutement a été déplacée et est désormais posée *après* celles sur les emplois vacants. Le paragraphe a été mieux mis en valeur (imprimé en gras) et la définition a été rectifiée pour être plus proche de la définition européenne. Les questions désormais posées sont les suivantes :

<i>IV- Emplois vacants ou non pourvus, difficultés de recrutement</i>
<i>1 Avez-vous des emplois vacants ou non pourvus ?</i> <i>oui</i> <i>non</i>
<i>Il s'agit de postes nouvellement créés, inoccupés ou sur le point d'être vacants pour lesquels vous entreprenez des démarches actives pour trouver, à l'extérieur de votre établissement, le candidat convenable dans l'immédiat ou dans un avenir proche.</i>
<i>2 si oui, indiquez le nombre d'emplois vacants ou non pourvus :</i>
<i>3 Eprouvez-vous des difficultés de recrutements ?</i> <i>oui</i> <i>non</i>

Les non réponses jusqu'alors comptées comme des réponses « non » ont été redressées. Ces modifications légères étant intervenues au moment de la crise économique, leur impact est de ce fait difficile à évaluer.

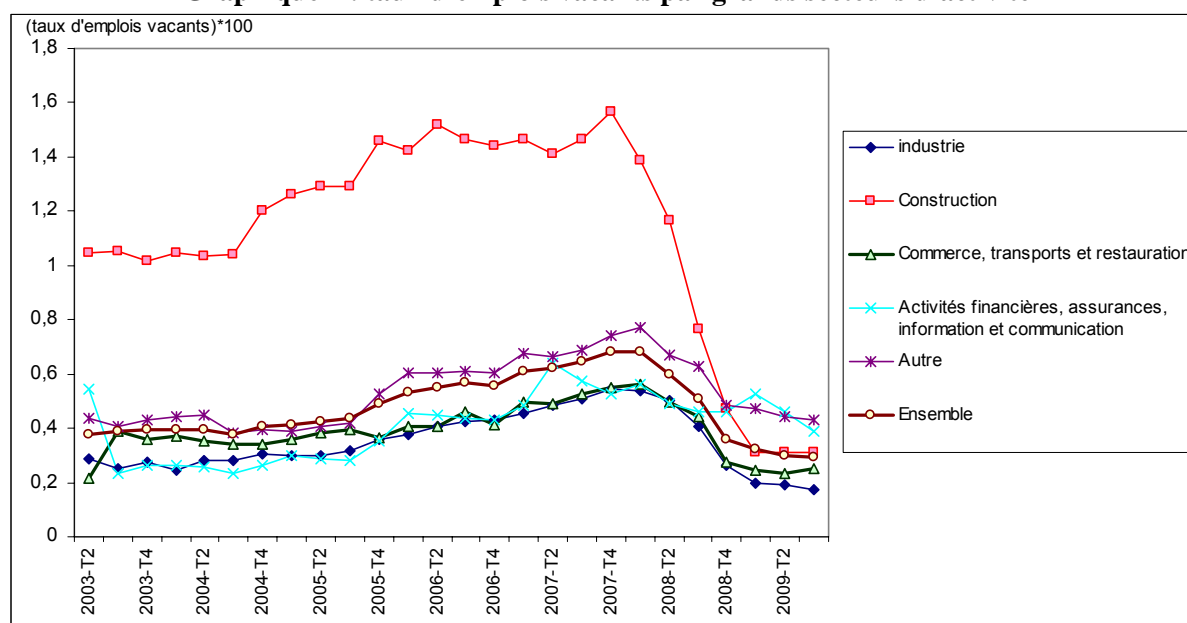
²² Un poste vacant peut être facile à pourvoir et le recrutement prend alors peu de temps.

5.1.2 Quelques résultats sur les emplois vacants des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel

Le graphique suivant présente l'évolution des taux d'emplois vacants tirés d'Acemo par grands secteurs d'activité et pour l'ensemble des entreprises de 10 salariés ou plus, depuis l'introduction des questions sur les emplois vacants au 2^{ème} trimestre 2003.

Le taux d'emplois vacants tous secteurs confondus est très faible sur toute la période considérée²³. Il diminue à partir du 1^{er} trimestre 2008 avec l'arrivée de la crise et reste stable tout au long de l'année 2009 à son niveau le plus bas depuis 2003 (environ 0,3%). Les taux d'emplois vacants sectoriels suivent les mêmes tendances avec des niveaux relativement proches. Seul le secteur de la construction fait exception, avec un taux d'emplois vacants qui apparaissait structurellement plus élevé avant la crise.

Graphique 1 : taux d'emplois vacants par grands secteurs d'activité



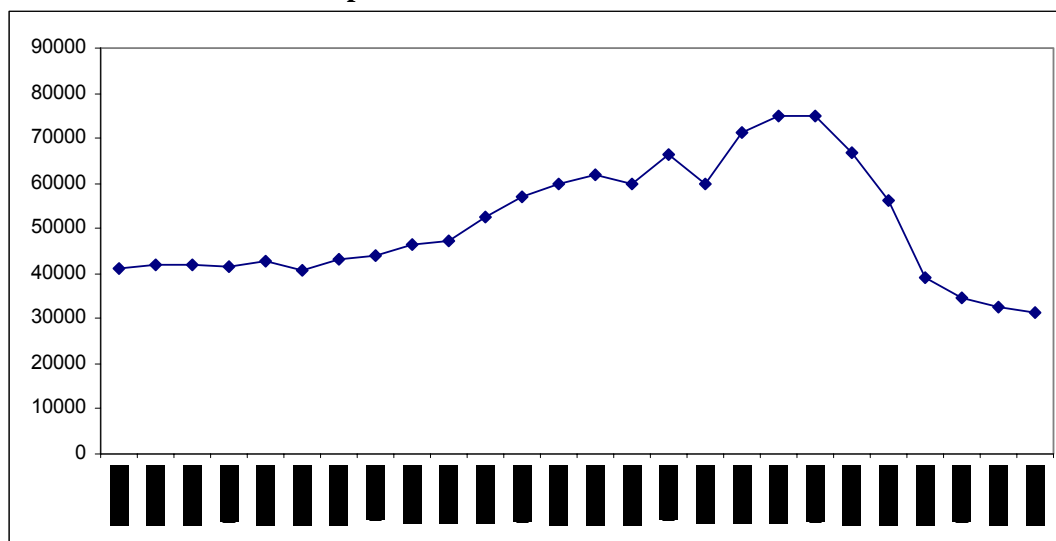
Source : enquête trimestrielle Acemo, Dares

Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel

Le nombre d'emplois vacants des entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, est estimé à partir du taux d'emplois vacants issu d'Acemo après calage sur l'estimation d'emploi à 45 jours (cf. annexe 4). Le nombre d'emplois vacants dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel apparaît également faible (graphique 2).

²³ Il apparaît également comme l'un des plus faibles parmi l'ensemble des pays européens (voir graphique page 17). Ce résultat doit toutefois être interprété avec prudence car le taux français ne porte à l'heure actuelle que sur le champ des entreprises de 10 salariés et plus alors qu'il porte sur un champ plus large pour de nombreux autres pays.

Graphique 2 :
Evolution du nombre d'emplois vacants du 2^{ème} trimestre 2003 au 3^{ème} trimestre 2009



Source : enquête trimestrielle Acemo, Dares et estimations d'emploi, Insee
 Champ : entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel

Plusieurs hypothèses peuvent être avancées pour expliquer la faiblesse du taux d'emplois vacants dans l'enquête Acemo : mauvaise compréhension de la question par les entreprises, confusion entre les notions d'emplois vacants et de difficultés de recrutement, taux de non-réponse élevé à ces questions.

Pour éclairer ces questions, le tableau 2 présente l'évolution du taux de non-réponse aux questions sur les emplois vacants et les difficultés de recrutement du 1^{er} trimestre 2008 au troisième trimestre 2009 dans l'enquête Acemo.

Le taux de non réponse à l'enquête Acemo trimestrielle est stable. Le taux de non réponse aux questions sur l'existence d'emplois vacants et de difficultés de recrutement, après relance et correction, a diminué au cours du temps sous l'effet d'une gestion intégrant progressivement le caractère obligatoire de ces questions. La non réponse partielle concerne le plus souvent les deux questions simultanément, rares sont les établissements qui répondent à l'une des deux questions et non à l'autre

Tableau 2 :
Évolution du taux de non-réponse aux questions sur les emplois vacants et les difficultés de recrutement dans l'enquête Acemo de 2008 à 2009

	1eT08	2eT08	3eT08	4eT08	1eT09	2eT09	3eT09
nombre d'unités interrogées	33350	32984	32753	33603	33315	33011	32807
nombre de répondants à l'enquête	24598	23935	24482	24352	24454	24218	24424
taux de non réponse à l'enquête (%)	26,2	27,4	25,3	27,5	26,6	26,6	25,6
nombre de non répondants à la question sur les emplois vacants, parmi les répondants à l'enquête	979	335	484	274	266	186	176
taux de non réponse à la question sur les emplois vacants parmi les répondants à l'enquête	4,0	1,4	2,0	1,1	1,1	0,8	0,7
nombre de répondants "oui" à la question sur les emplois vacants	3795	3716	3282	2598	2394	2379	2392
taux de "oui" à la question sur les emplois vacants, parmi les répondants à l'enquête	15,4	15,5	13,4	10,7	9,8	9,8	9,8
<i>parmi lesquels réponse = "oui" pour les difficultés de recrutement</i>	2858	2811	2362	1784	1442	1467	1404
<i>taux de "oui" aux difficultés de recrutements parmi les réponses "oui" aux emplois vacants</i>	75,3	75,6	72,0	68,7	60,2	61,7	58,7
nombre de non répondants à la question sur les difficultés de recrutement, parmi les répondants à l'enquête	1022	321	455	371	437	271	237
taux de non réponse à la question sur les difficultés de recrutement parmi les répondants à l'enquête	4,2	1,3	1,9	1,5	1,8	1,1	1,0
nombre de répondants "oui" à la question sur les difficultés de recrutements	3722	3654	3113	2560	2082	2097	1980
taux de "oui" à la question sur les difficultés de recrutements, parmi les répondants à l'enquête s	15,1	15,3	12,7	10,5	8,5	8,7	8,1
<i>parmi lesquels réponse="oui" pour les emplois vacants</i>	2858	2811	2362	1784	1442	1467	1404
<i>taux de "oui" aux emplois vacants parmi les réponses "oui" aux difficultés de recrutements</i>	76,8	76,9	75,9	69,7	69,3	70,0	70,9

Source : enquête Acemo, résultats définitifs après relance des non répondants

A partir du 4ème trimestre 2008, l'ordre des questions sur les emplois vacants et les difficultés de recrutement a été inversé.

Les tableaux 3 et 4 présentent le croisement des réponses aux deux questions selon la taille de l'entreprise, respectivement aux 3^{èmes} trimestres 2008 et 2009.

Tableau 3 : réponses croisées aux questions sur les emplois vacants et les difficultés de recrutement au 3^{ème} trimestre 2008 selon la taille de l'entreprise

Emplois vacants – difficultés de recrutement	10- 19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-249 salariés	250-499 salariés	500 salariés ou plus	total
non-réponse aux deux questions	2	2	2	2	2	2	2
réponse "non" aux deux questions	89	85	81	76	76	73	82
non-oui	3	3	4	3	2	2	2
oui-non	1	2	4	5	6	9	4
réponse "oui" aux deux questions	5	8	10	13	14	14	10
total	100	100	101	99	100	100	100

Source : enquête trimestrielle Acemo sur les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur marchand, DARES

Lecture : au 3^{ème} trimestre 2008, 89% des entreprises de 10 à 19 salariés déclarent ne pas avoir d'emplois vacants ni de difficultés de recrutement, 3% des entreprises de 10 à 19 salariés déclarent ne pas avoir d'emplois vacants mais éprouver des difficultés de recrutement.

Tableau 4 : réponses croisées aux questions sur les emplois vacants et les difficultés de recrutement au 3^{ème} trimestre 2009 selon la taille de l'entreprise

Emplois vacants - difficultés de recrutement	10- 19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-249 salariés	250-499 salariés	500 salariés ou plus	total
non-réponse aux deux questions	1	1	1	1	1	1	1
réponse "non" aux deux questions	92	90	87	84	83	78	87
non-oui	2	3	3	2	2	2	2
oui-non	2	2	4	6	6	10	4
réponse "oui" aux deux questions	3	4	5	7	8	9	6
total	100	100	101	99	100	100	100

Source : enquête trimestrielle Acemo sur les entreprises de salariés ou plus du secteur marchand, DARES

Lecture : au 3^{ème} trimestre 2009, 92% des entreprises de 10 à 19 salariés déclarent ne pas avoir d'emplois vacants ni de difficultés de recrutement, 2% des entreprises de 10 à 19 salariés déclarent ne pas avoir d'emplois vacants mais éprouver des difficultés de recrutement.

Le croisement des réponses aux deux questions fait apparaître que les établissements donnaient très majoritairement au 3^{ème} trimestre 2008 les mêmes réponses ("oui-oui" ou "non-non") aux deux questions : en moyenne, 72% des établissements déclarant des emplois vacants évoquaient aussi des difficultés de recrutement. La question sur les difficultés de recrutement étant posée en premier, il est possible que de nombreux établissements aient considéré qu'ils n'avaient des emplois vacants que lorsqu'ils avaient des difficultés à les pourvoir.

A partir du 4^{ème} trimestre 2008, l'ordre des deux questions a été inversé. Au 3^{ème} trimestre 2009, la proportion d'établissements mentionnant des difficultés de recrutement parmi les établissements déclarant des emplois vacants a sensiblement diminué (59% en moyenne). Ce résultat est toutefois très difficile à interpréter car l'inversion de l'ordre des questions a coïncidé avec le début de la crise économique. Dans un contexte de forte réduction des embauches, il est vraisemblable que les emplois vacants aient été plus faciles à pourvoir.

5.1.3 Les perspectives d'amélioration de la collecte des emplois vacants pour les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel

Une enquête qualitative a été menée en mars-avril 2009 pour analyser la compréhension de la question posée sur les emplois vacants dans l'enquête trimestrielle Acemo auprès des établissements de 10 salariés et plus (voir le rapport complet en annexe 5).

Raisons de la non réponse

La non réponse s'explique souvent par le fait que l'information sur les emplois vacants n'est pas détenue par la personne qui répond habituellement à l'enquête Acemo trimestrielle : l'interlocuteur de l'enquête Acemo est souvent responsable des données sur les salaires et est donc moins informé des aspects ressources humaines. L'interlocuteur est parfois externe à l'entreprise (expert-comptable dans les petites structures) et ne dispose pas de l'information. Les grosses structures qui font appel à un centre de recrutement externe peuvent ne pas avoir l'information. Il arrive aussi que les entreprises ne comptabilisent pas les emplois qu'elles offrent à l'extérieur car ce n'est pas un indicateur de gestion ou que cette information soit considérée comme confidentielle. Enfin, la place de la question (à la fin du questionnaire) et le fait qu'elle soit imprimée en caractère normal et non en gras comme les autres questions font qu'elle est parfois considérée comme secondaire et non obligatoire par les répondants.

La définition des emplois vacants n'est pas toujours bien comprise

Le terme « emploi vacant » est parfois mal interprété car compris comme un poste existant mais vide ; il arrive donc que les emplois nouvellement créés et les postes non encore libérés ne soient pas comptés. Cependant, en général, l'établissement a bien compris qu'il s'agit d'emplois pour lesquels on recherche des candidats à l'extérieur de l'entreprise, même si de nombreux établissements recherchent systématiquement des candidats en interne dans un premier temps et à l'extérieur dans un second temps. Les « démarches actives » sont en général bien comprises.

Certains types d' « emplois vacants » ne sont pas comptabilisés

De façon très nette, les emplois courts, saisonniers, ou de remplacement temporaire échappent souvent au comptage. Certains employeurs considèrent comme emplois vacants les seuls emplois pour lesquels ils recherchent un candidat pour occuper un CDI. Le pourvoi des emplois vacants sur des contrats de courte durée fait souvent partie de la gestion quotidienne du personnel par l'employeur (par exemple, les postes de caissier/ère dans les grands supermarchés sont pourvus par des anciens salariés qu'on rappelle et ne sont donc pas comptabilisés parmi les emplois vacants).

Pour améliorer le renseignement de la question relative aux emplois vacants, on pourrait envisager une **meilleure formulation** de la question, même si cela ne résoudra pas toutes les difficultés rencontrées. Le groupe de travail a ainsi proposé d'éviter les termes « emplois vacants » dans le titre et l'intitulé de la question. La question serait alors formulée de la façon suivante :

IV Emplois pour lesquels vous faites des démarches de recherche d'un candidat

1 Avez-vous des emplois pour lesquels vous entreprenez des démarches actives de recherche d'un candidat, à l'extérieur de votre établissement ? oui non

Il s'agit de postes nouvellement créés, inoccupés ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels vous entreprenez des démarches actives pour trouver, à l'extérieur de votre établissement, le candidat convenable dans l'immédiat ou dans un avenir proche. Ces postes peuvent être des CDI, des CDD, des emplois saisonniers, même de courte durée.

2 si oui, indiquez le nombre de ces emplois

- emplois nouvellement créés :

- emplois inoccupés :

- emplois encore occupés et sur le point de se libérer :

La question sur les difficultés de recrutement serait supprimée, ce qui présenterait l'avantage d'éviter la confusion entre emplois pour lesquels on fait des démarches de recherche d'un candidat et difficultés à trouver ce candidat. Cette suppression permettrait en outre de gagner de la place pour poser la question sur les emplois vacants de façon plus claire et complète. Ces améliorations seraient effectives dans l'enquête trimestrielle Acemo du début de l'année 2011, portant sur le 4^{ème} trimestre 2010.

Si la mise en œuvre de ces propositions devrait permettre d'améliorer la compréhension de la question sur les emplois vacants, elle ne remédiera pas aux difficultés posées par la nécessité de contacter l'interlocuteur pertinent pour la renseigner (spécialiste de la gestion des ressources humaines). Pour autant, le groupe de travail n'a pas préconisé de bâtir à court terme une enquête *ad hoc* trimestrielle sur les recrutements, compte tenu de la charge que cela impliquerait pour les entreprises et pour la Dares (en termes notamment de taille d'échantillon, de procédure de recherche de l'interlocuteur adéquat...).

5.2. Les emplois pour lesquels un candidat est activement recherché dans les très petites entreprises (TPE)

Le groupe de travail a mené une étude de faisabilité relative à l'estimation des emplois vacants dans les établissements de moins de 10 salariés du secteur concurrentiel dont les conclusions ont été transmises à Eurostat en janvier 2010. Pour les très petites entreprises (TPE) du secteur privé, une question sur le nombre d'emplois vacants a été introduite de façon expérimentale, en 2008 et 2009, dans l'enquête annuelle Acemo auprès des très petites entreprises, de 1 à 9 salariés (TPE). L'étude de faisabilité propose de pérenniser ce questionnement dans les enquêtes annuelles ultérieures.

5.2.1. Caractéristiques générales de l'enquête Acemo TPE 2008

L'enquête Acemo (sur les TPE ou sur les entreprises de 10 salariés et plus) couvre le secteur concurrentiel, c'est-à-dire les salariés des entreprises des secteurs suivants (en Nace rev 2), à l'exception des entreprises dont le code juridique relève de l'Administration :

- B-E : Industries manufacturières, industries extractives, énergie, eau, gestion des déchets et dépollution
- F : Construction
- G-I : Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration
- J : Information et communication
- K : Activités financières et d'assurance
- L : Activités immobilières
- M-N : Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien
- P-Q : Enseignement, santé humaine et action sociale (hors associations de l'action sociale de type loi 1901)
- R-S : Arts, spectacles et activités récréatives ; Autres activités de service

Les emplois publics ne sont pas couverts, en particulier ceux de l'administration publique (au sens des trois fonctions publiques).

L'enquête Acemo sur le champ des entreprises de 10 salariés et plus est trimestrielle. L'enquête Acemo sur les TPE permet de compléter une fois par an l'enquête trimestrielle Acemo, en couvrant le champ des entreprises de moins de 10 salariés. L'enquête vise à recueillir, de façon simplifiée, des éléments tels que la forme d'emploi (temps complet ou partiel, contrat à durée déterminée ou non, bénéficiaire d'une aide de l'Etat ou non et si oui laquelle), la durée du travail et les rémunérations, comme cela est fait pour les entreprises de dix salariés ou plus.

Les résultats présentés dans cette étude sont issus de la première enquête Acemo sur les TPE intégrant la question sur les emplois vacants. Elle portait sur la situation de l'entreprise au 30 juin 2008.

5.2.2. La notion d'emplois vacants dans l'enquête

La question sur les notions d'emplois vacants dans l'enquête de 2008 intervient dans la première partie de l'enquête, dont l'objet est de collecter les informations générales concernant l'entreprise.

La question était formulée de la façon suivante :

Avez-vous des emplois vacants? oui non

Si oui, indiquez le nombre d'emplois vacants

« Un emploi vacant est un poste nouvellement créé, inoccupé ou sur le point d'être vacant pour lequel vous entreprenez des démarches très actives pour trouver, à l'extérieur de votre établissement, le candidat convenable et qui doit être pourvu soit immédiatement soit dans un avenir proche. »

Cette définition s'appuie sur les recommandations d'Eurostat, mais elle fait mention de démarches « très » actives, qui s'écarte en cela du cadre défini par Eurostat. C'est la raison pour laquelle à partir de 2009, la définition d'un emploi vacant a été révisée de la manière suivante :

« Il s'agit de postes nouvellement créés, inoccupés ou sur le point d'être vacants pour lesquels vous entreprenez des démarches actives pour trouver, à l'extérieur de votre établissement, le candidat convenable dans l'immédiat ou dans un avenir proche. »

5.2.3. L'échantillon enquêté en 2008

L'enquête Acemo porte sur le champ des entreprises en activité du secteur marchand non agricole de France métropolitaine employant de 1 à 9 salariés.

La sélection de l'échantillon se fait à partir de la base Sirene en juin de chaque année. La base de sondage de juin comporte 996 181 entreprises, représentant 2 851 231 salariés. L'échantillon interrogé par voie postale était composé de 60 034 entreprises en 2008, soit environ 6% de la base de sondage.

L'échantillon est stratifié selon 3 critères : l'activité principale de l'entreprise codée selon la Naf en 700 postes, la tranche d'effectifs pour séparer les entreprises de 1 à 4 salariés de celles possédant de 5 à 9 salariés et la région d'implantation du siège de l'entreprise. L'échantillon de l'enquête est un panel qui est renouvelé par quart tous les ans. Les questionnaires ont été envoyés début juillet 2008, accompagnés d'une notice explicative.

5.2.4. Traitement de la non réponse

Certains des questionnaires retournés ont été exclus car ils ne correspondent pas au champ de l'enquête. Il s'agit d'entreprises ayant cessé leur activité, d'entreprises n'ayant aucun salarié ou au contraire de plus de 10 salariés, et enfin des entreprises non répondantes. Au final, 28 078 questionnaires ont été retournés, soit 46,8% des 60 034 entreprises interrogées. Si l'on raisonne en termes de taux de réponse pondéré de l'effectif salarié, celui-ci s'élève à 45,9% (tableau 5).

Les taux de réponse par activité principale exercée s'échelonnent de 59,7% pour les entreprises de l'éducation et de la santé à 38,6% pour les industries des biens de consommation et à respectivement 35,1% pour les activités financières et immobilières.

Tableau 5 : Taux de réponse –Acemo TPE 2008

	Entreprises interrogées	Entreprises répondantes	Taux de réponse (en %)	Taux de réponse pondéré (en %)
EB - Industries agricoles et alimentaires	2490	1181	47,4	47,3
EC - Industries des biens de consommation	1439	591	41,1	38,6
ED - Industrie automobile	64	32	50,0	49,6
EE - Industries de biens d'équipement	1360	685	50,4	49,9
EF - Industries des biens intermédiaires	1818	943	51,9	51,6
EG - Energie	36	16	44,4	44,4
EH - Construction	10086	4515	44,8	44,7
EJ - Commerce	15860	7769	49,0	48,8
EK - Transports	1749	782	44,7	44,4
EL - Activités financières	975	462	47,4	35,1
EM - Activités immobilières	2210	853	38,6	35,1
EN - Services aux entreprises	9709	4364	44,9	44,3
EP - Services aux particuliers	9559	4275	44,7	44,3
EQ - Education, santé	2673	1607	60,1	59,7
ER - Administration	6	3	50,0	50,0
Total	60034	28078	46,8	45,9

Source :Acemo TPE 2008

Champ : entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)

Lecture : 2490 entreprises ont été interrogées dans le secteur de l'industrie agro-alimentaire. 1181 entreprises ont répondu soit un taux de réponse de 47,4% (de 47,3% si on pondère par les effectifs salariés des entreprises).

Le tableau 6 présente les réponses observées aux questions sur les emplois vacants. La non réponse partielle à la 1^{ère} question sur la présence d'emplois vacants dans l'entreprise, concerne seulement 66 entreprises, soit 0,2% des entreprises répondant à l'enquête. Les entreprises qui déclarent ne pas avoir d'emplois vacants sont majoritaires, elles représentent 96,9% des répondants à l'enquête. De plus, 34 entreprises ayant répondu négativement à la présence d'emplois vacants ont pourtant parfois renseigné un nombre d'emplois vacants. Ces réponses ont été considérées comme aberrantes et ont été traitées comme de la non-réponse partielle dans la suite de l'analyse. **Au final, les entreprises qui déclarent avoir des emplois vacants représentent seulement 2,9% des répondants** à l'enquête. De plus, 61 entreprises ont déclaré avoir au moins un emploi vacant mais n'ont pas renseigné le nombre d'emplois vacants.

Tableau 6 :
Réponses aux questions sur les emplois vacants –Acemo TPE 2008

Avez-vous des emplois vacants?	Si oui, combien?	Fréquence	%
Non réponse partielle	.	66	0,2%
Non	0	187	0,7%
	1	20	0,1%
	2	6	0,0%
	3	4	0,0%
	5	1	0,0%
	6	1	0,0%
	7	2	0,0%
	.	26982	96,1%
Total Non		27203	96,9%
Oui	1	619	2,2%
	2	104	0,4%
	3	14	0,0%
	4	4	0,0%
	5	3	0,0%
	6	2	0,0%
	7	1	0,0%
	8	1	0,0%
	.	61	0,2%
Total Oui		809	2,9%
Total		28078	100,0%

Source : Acemo TPE 2008

Champ : 28078 entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)

Lecture : 66 entreprises (soit 0,2% de l'échantillon des entreprises répondantes à l'enquête) n'ont pas répondu à la question sur les emplois vacants. 809 (soit 2,9% de l'échantillon) ont répondu qu'elles avaient des emplois vacants dont 619 ont déclaré avoir seulement un emploi vacant.

La méthode retenue pour imputer la non réponse partielle est la méthode dite du hot-deck. Il s'agit d'imputer à un établissement n'ayant pas donné de réponse, la réponse d'un établissement ayant des caractéristiques semblables.

La non réponse partielle à la 1^{ère} question « avez-vous des emplois vacants? » concerne 100 entreprises : les 66 entreprises qui n'ont pas répondu du tout à la question et les 34 entreprises qui ont répondu non et qui ont pourtant renseigné un chiffre.

Le tableau 7 présente la structure des réponses à la 1^{ère} question pour les répondants ainsi que pour les non répondants imputés. Parmi les répondants, 97,1% des entreprises déclarent qu'elles n'ont pas d'emplois vacants, tandis qu'on a imputé la réponse « non » à 97,0% des entreprises non répondantes, soit une structure de réponse quasi-identique.

Tableau 7 :
Imputation à la question sur la présence d'emplois vacants

Présence d'emplois vacants	Répondants	Non répondants imputés
Non	97,1%	97,0%
Oui	2,9%	3,0%
Total	27978	100

Source : Acemo TPE 2008

Champ : 28 078 entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)

Lecture : parmi les entreprises qui ont répondu à la question sur l'existence d'emplois vacants dans leur entreprise, 97,1% ont déclaré ne pas en avoir. Parmi les entreprises non répondantes à cette question, 97,0% se sont vues imputer la réponse « pas d'emploi vacant ».

La non réponse partielle à la 2^{ème} question « si oui indiquez le nombre d'emplois vacants » concerne 64 entreprises : les 61 entreprises qui ont répondu oui à la présence d'emplois vacants mais qui n'ont pas renseigné le chiffre, plus les 3 entreprises issues de l'imputation à la 1^{ère} question.

Le tableau 8 présente également la structure du nombre d'emplois vacants déclarés, pour les répondants à la question, et pour les non répondants imputés. Là encore, la méthode du hot deck donne des résultats extrêmement proches entre les deux sous échantillons, en termes de structure de réponse à la question du nombre d'emplois vacants déclarés.

Tableau 8 :
Imputation à la question du nombre d'emplois vacants

Nombre d'emplois vacants	Répondants	Non répondants imputés
1	82,8%	82,8%
2	13,9%	15,6%
3	1,9%	0,0%
4	0,5%	0,0%
5	0,4%	0,0%
6	0,3%	0,0%
7	0,1%	0,0%
8	0,1%	1,6%
Total	748	64

Source : Acemo TPE 2008

Champ : 812 entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole (France métropolitaine) ayant des emplois vacants

Lecture : parmi les entreprises répondantes à la question sur le nombre d'emplois vacants, 82,8% déclaraient avoir un emploi vacant. Parmi les entreprises non répondantes à cette question, 82,8% se sont vues imputer la réponse « 1 emploi vacant ».

5.2.5. Statistiques sur les emplois vacants dans les TPE en 2008

Structure des entreprises déclarant des emplois vacants

Le tableau 9 présente la structure des entreprises par nombre de salariés pour les entreprises qui déclarent avoir des emplois vacants et pour celles qui ont répondu à l'enquête. Les entreprises ayant 1 ou 2 salariés sont sous représentées par rapport à celles ayant au moins 3 salariés parmi les entreprises ayant des emplois vacants : les entreprises ayant 1 seul salarié sont presque deux fois moins présentes que dans l'échantillon des entreprises répondant à l'enquête.

Tableau 9 : Structure des entreprises par nombre de salariés

Nombre de salariés	Entreprises ayant des emplois vacants (en %)	Entreprises répondantes (en %)
1	15,6	26,5
2	18,6	21,3
3	18,4	15,4
4	11,2	11,0
5	12,1	8,4
6	8,8	6,3
7	6,6	4,9
8	5,2	3,5
9	3,5	2,5

Source : Acemo TPE 2008

Champ : 28 078 entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)

Lecture : Parmi les entreprises ayant des emplois vacants, 15,6% ont un seul salarié. Parmi l'ensemble des entreprises répondantes, elles sont 26,5%.

Le tableau 10 rapproche le pourcentage d'entreprises par secteur d'activité qui déclarent avoir des emplois vacants et qui ont répondu à l'enquête. L'analyse révèle chez les entreprises ayant des emplois vacants, une sous représentation des entreprises des secteurs du commerce et des services aux particuliers, tandis que les secteurs de la construction et des services aux entreprises semblent être au contraire sur représentés chez ces mêmes entreprises.

Tableau 10 : Structure des entreprises par secteur d'activité

Nes16	Entreprises ayant des emplois vacants (%)	Entreprises répondantes (%)
EB - Industries agricoles et alimentaires	3,2	3,7
EC - Industries de biens de consommation	1,5	2,3
ED - Industrie automobile	0,1	0,1
EE - Industries de biens d'équipement	3,1	1,8
EF - Industries de biens intermédiaires	2,8	2,2
EG - Energie	0,0	0,1
EH - Construction	21,9	16,9
EJ - Commerce	20,6	25,8
EK - Transports	2,2	2,6
EL - Activités financières	1,4	1,8
EM - Activités immobilières	4,6	4,1
EN - Services aux entreprises	18,6	15,0
EP - Services aux particuliers	14,6	17,5
EQ - Education, santé	5,5	6,2
ER - Administration	0,0	0,2

Source : Acemo TPE 2008

Champ : 28078 entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)

Lecture : Parmi les entreprises ayant des emplois vacants, 3,2% appartiennent au secteur de l'industrie agro-alimentaire. Parmi l'ensemble des entreprises répondantes, elles sont 3,7%.

Estimation du nombre d'emplois vacants

Le taux d'emplois vacants est défini de la manière suivante :

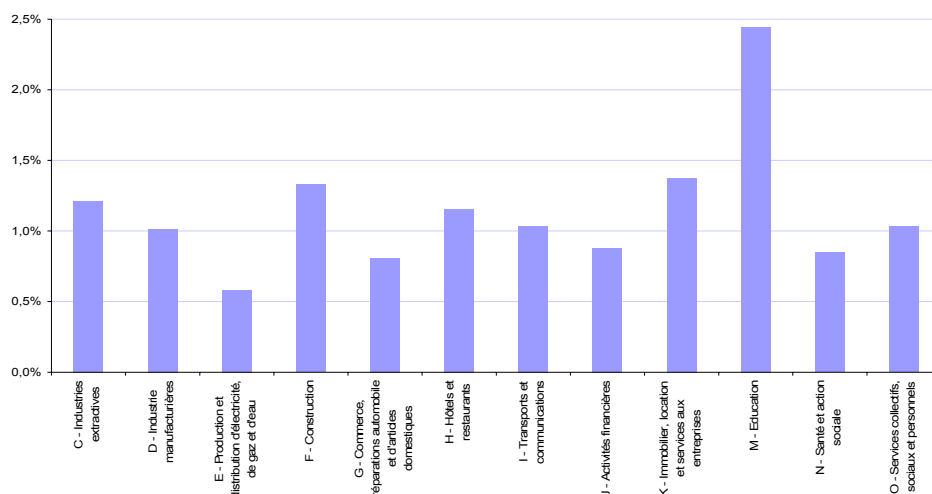
$$\text{PNBVAC} = \text{NBVAC} / (\text{NBVAC} + \text{EFFTOT})$$

avec NBVAC = nombre d'emplois vacants

EFFTOT = effectif total

Selon ce calcul pondéré des effectifs salariés, **le taux d'emplois vacants dans les TPE au 30 juin 2008 est de 1,1%**. Le graphique 3 présente le taux d'emplois vacants dans la nomenclature sectorielle européenne. Les taux d'emplois vacants s'échelonnent de 2,4% dans le secteur de l'éducation (il s'agit principalement d'auto écoles), à 0,6% dans le secteur de la production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau.

Graphique 3 : Taux d'emplois vacants par secteur –Acemo TPE 2008



Source : Acemo TPE 2008

Champ : entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)

Lecture : dans l'industrie manufacturière, le taux d'emploi vacant des entreprises de moins de 10 salariés est de 1,0%.

L'enquête Acemo dans les TPE ne peut fournir que des taux d'emplois vacants et non des effectifs. On peut toutefois procéder à une estimation du nombre d'emplois vacants dans les entreprises de moins de dix salariés en mobilisant diverses sources complémentaires, ainsi que le fait l'Insee pour l'estimation du nombre d'emplois vacants dans les entreprises de plus de 10 salariés.

Les estimations du nombre d'emplois vacants dans les entreprises de moins de dix salariés s'appuient sur plusieurs indicateurs issus de diverses sources statistiques :

- l'emploi trimestriel salarié des secteurs marchands et non-marchands (EMP)
- la part des établissements marchands dans l'emploi, mesurée à partir des DADS (TMARC)
- la part des établissements de plus de 10 salariés dans l'emploi total essentiellement marchand mesurée à partir des DADS (T10P)

- le taux d'emplois vacants issu de l'enquête Acemo dans les TPE (PNBVAC)

L'estimation du nombre d'emplois vacants « est(nbvac) » dans les entreprises de moins de dix salariés est définie par la formule suivante :

$$\text{Est}(\text{NBVAC}) = \text{EMP} * \text{TMARC} * (1 - \text{T10P}) * \text{PNBVAC} / (1 - \text{PNBVAC})$$

Le tableau 11 fournit des estimations du nombre d'emplois vacants par secteurs. **Le nombre d'emplois vacants dans les TPE est ainsi estimé à environ 58 000 au 30 juin 2008.**

Tableau 11 : Nombre d'emplois vacants par secteurs –Acemo TPE 2008

	Nombre d'emplois vacants par secteur
C - Industries extractives	82
D - Industrie manufacturières	6799
E - Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	69
F - Construction	7446
G - Commerce, réparations automobile et d'articles domestiques	8946
H - Hôtels et restaurants	4750
I - Transports et communications	5794
J - Activités financières	2027
K - Immobilier, location et services aux entreprises	13214
M - Education	3712
N - Santé et action sociale	2604
O - Services collectifs, sociaux et personnels	2831
Ensemble	58275

Source : Acemo TPE 2008

Champ : 58 275 entreprises de moins de 10 salariés du secteur marchand non agricole (France métropolitaine)

Lecture : en juin 2008, il y avait 6 799 emplois vacants dans l'industrie manufacturière d'après nos estimations.

5.2.6. Eléments de comparaison entre les entreprises de plus et de moins de dix salariés

Le tableau 12 met en perspective les résultats sur les emplois vacants de l'enquête trimestrielle Acemo dans les établissements de plus de 10 salariés au 2^{ème} trimestre 2008 avec ceux de l'enquête dans les très petites entreprises en 2008, qui porte sur la situation des entreprises au 30 juin 2008. Si le taux de réponse global à l'enquête est nettement plus faible pour l'enquête Acemo-TPE, en revanche, pour les répondants, le taux de réponse à la question sur les emplois vacants est plus élevé dans l'enquête Acemo-TPE²⁴. Le taux d'emplois vacants estimé est également plus élevé dans les TPE : 1,1% contre seulement 0,6% dans les entreprises de plus de 10 salariés.

²⁴ Cette question est effet placée en début de questionnaire dans l'enquête Acemo-TPE et tout à la fin dans l'enquête Acemo trimestrielle. Par ailleurs, la personne qui remplit le questionnaire dans les très petites entreprises a vraisemblablement l'ensemble des informations pour le faire, en termes d'emplois comme de salaires, ce qui n'est pas toujours le cas dans une entreprise de plus grande taille.

Tableau 12 : Comparaison de l'enquête trimestrielle Acemo (plus de 10 salariés) et de l'enquête Acemo-TPE

	Acemo 2 ^{ème} trimestre 2008	TPE Acemo 2008
Taux de réponse à l'enquête (en %)	78,8	46,8
Taux de réponse à la question sur les emplois vacants (en %)	90,3	99,7
Taux d'emplois vacants (en %)	0,6	1,1
Nombre d'emplois vacants	76222	58275

Sources : Acemo TPE 2008 ; Acemo deuxième trimestre 2008

Note : les taux de réponse et taux d'emplois vacants sont ici pondérés par les effectifs salariés de l'établissement.

Les expertises qualitatives menées par le groupe de travail sur l'enquête trimestrielle Acemo ont montré que la définition d'un emploi vacant n'était pas toujours bien comprise par les entreprises, et que la formulation de la question nécessitait des améliorations. Or la question sur les emplois vacants est la même dans l'enquête Acemo-TPE. Les taux d'emplois vacants présentent donc une certaine fragilité dans l'enquête Acemo-TPE comme dans l'enquête trimestrielle, du fait de cette mauvaise compréhension de la question.

5.2.7. Conclusion sur l'estimation du nombre d'emplois vacants dans les petites entreprises

Les données présentées portent sur les résultats de l'année 2008. Une question sur les emplois vacants a de nouveau été posée à titre exploratoire dans l'enquête Acemo annuelle auprès des entreprises de moins de 10 salariés de 2009 dont l'exploitation est en cours. Il est envisagé de maintenir de façon pérenne une question sur les emplois vacants dans les prochaines enquêtes Acemo sur les TPE.

A partir de 2010, le calendrier de l'enquête Acemo sur les TPE sera modifié pour prendre en compte un changement de réglementation intervenu dans la date de revalorisation du salaire minimum (celle-ci intervenant désormais le 1^{er} janvier au lieu du 1^{er} juillet). L'enquête annuelle TPE sera donc avancée au premier trimestre de l'année et portera sur les résultats de l'entreprise en fin d'année précédente et non plus au 30 juin. Bien que le libellé de la question sur les emplois vacants soit inchangé et ne précise pas la date à laquelle l'entreprise évalue le nombre d'emplois vacants²⁵, on peut supposer que l'entreprise décrira sa situation en fin d'année, comme elle le faisait vraisemblablement auparavant à la mi-année. Cette modification devrait avoir une incidence sur l'évolution du nombre d'emplois vacants entre 2009 (correspondant à la situation fin juin 2009) et 2010 (correspondant en fait à la situation fin décembre 2009).

Un changement dans le libellé de la question sur les emplois vacants devrait intervenir dans l'enquête Acemo TPE de début 2011, portant sur la fin de l'année 2010. En effet, le groupe de travail sur la mesure des emplois vacants a décidé de porter des améliorations substantielles à cette question dans l'enquête trimestrielle Acemo sur les entreprises de plus de 10 salariés de début 2011, portant sur le 4^{ème} trimestre 2010 (cf. supra). A des fins d'harmonisation entre les

²⁵ Contrairement aux autres questions où la date est plus clairement précisée.

deux enquêtes Acemo, le questionnement de l'enquête Acemo-TPE devra évoluer de façon conjointe. Ce changement de mesure influera vraisemblablement sur l'évolution du nombre d'emplois vacants entre 2010 et 2011.

Enfin, une refonte globale du dispositif des enquêtes Acemo est prévue à l'horizon 2013. A cet horizon, on pourrait envisager de trimestrialiser les données annuelles sur les petites entreprises²⁶, soit par lissage, soit en s'appuyant sur la saisonnalité éventuelle des résultats pour des entreprises de taille plus importante²⁷.

En conclusion, la France sera en mesure de produire une estimation des emplois vacants dans les entreprises de moins de 10 salariés du secteur concurrentiel, de façon annuelle à partir de fin 2010. Des estimations annuelles portant sur les années 2008-2012 pourront donc être produites même si des modifications dans le calendrier de l'enquête et dans le libellé des questions rendront certaines évolutions fragiles. A partir des résultats de l'année 2013, une trimestrialisation des données annuelles pourrait être envisagée, sous réserve de l'expertise conduite à ce sujet dans le cadre de la refonte globale du dispositif des enquêtes Acemo.

²⁶ Il n'est pas envisageable de rendre trimestrielle l'enquête Acemo sur les TPE pour des raisons de charge statistique pour les petites entreprises.

²⁷ A ce jour, l'enquête trimestrielle montre peu de saisonnalité sur cette question mais on ne peut exclure que ce constat évolue, une fois la formulation de la question améliorée dans l'enquête.

5.3. La notion d'emploi vacant dans la fonction publique : les emplois pour lesquels un candidat est activement recherché à l'extérieur de l'entité qui recrute

La mesure des emplois vacants dans le champ du secteur non concurrentiel suppose de pouvoir couvrir totalement les secteurs suivants définis en Nace Rev 2 : O, P, Q, R et S. Les enquêtes Acemo couvrent actuellement les emplois privés de ces secteurs. Les **emplois publics** non couverts par Acemo dans ces secteurs sont les suivants :

- Administration publique et défense, sécurité sociale obligatoire (O) (ce secteur ne comprend pas d'emplois privés),
- Enseignement (P),
- Santé humaine (QA),
- Hébergement médico-social et social et action sociale sans hébergement (QB).

Les emplois des trois fonctions publiques forment l'essentiel de ce groupe : fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale, fonction publique hospitalière. Les personnes travaillent, sous des statuts divers, dans :

- les services civils et militaires de l'Etat : administrations centrales et services déconcentrés ;
- les collectivités territoriales ;
- les établissements publics nationaux et locaux à caractère administratif (EPA) ;
- les établissements publics de santé (hôpitaux, maisons de retraite, établissements sociaux et médico-sociaux).

Les autres emplois relèvent d'organismes classés, au regard de la comptabilité nationale, en administrations publiques. Il s'agit essentiellement des caisses nationales du régime général de sécurité sociale, des organismes consulaires, des groupements d'intérêt public et des associations syndicales autorisées. Parmi eux, seuls les emplois des caisses nationales du régime général de sécurité sociale relèvent d'un régime de recrutement de droit privé.


Sur le territoire national, au 31 décembre 2007, les emplois relevant de la fonction publique s'élèvent à 5,3 millions et les autres emplois à 124 000 personnes, dont 16 000 pour les caisses nationales du régime général de sécurité sociale (source DGAFP - Rapport annuel sur l'état de la fonction publique édition 2008-2009). S'y ajoutent 55 000 agents relevant de la fonction publique et travaillant dans les Collectivités d'outre-mer et à l'étranger, soit hors territoire national.

Le tableau de synthèse ci-dessous croise l'approche juridique et l'approche économique de l'emploi selon les différents types d'employeurs. Il situe l'emploi public (3 FP) dans l'ensemble des effectifs salariés en France métropolitaine et dans les Dom. Réalisé en collaboration avec l'Insee, il est publié par la DGAFP annuellement sur les données de l'année n à l'été n+2. D'ici 2012, le délai de publication sera raccourci de 6 mois (sortie prévue au début de l'année n+2).

Tableau AV 1.1-1 : La fonction publique dans l'économie nationale - classement des employeurs

		Administrations publiques - Services non marchands			Hors administrations publiques - Services marchands			
		Statut de recrutement de droit commun de l'agent			Statut de recrutement de droit commun de l'agent			
Ligne	Statut juridique de l'employeur		Colonne			Colonne		
	Intitulé	Code Sirene	1	2	3	4	5	6
			droit public	droit public particulier	droit privé	droit public	droit privé à statut	droit privé
1	Administration de l'État	71	Ministères					
2	Collectivités territoriales	72	Régions, départements, communes					
3	Établissements publics administratifs	73	Epa nationaux : ANPE, Crous, CNRS, Inra, Inserm... EPLE, EPA des Coll. ter. Hôpitaux publics	Organismes consulaires ASA	Caisses nationales du régime général de sécurité sociale	OPHLM Caisses de crédit municipal Maisons de retraite publiques Caisse des dépôts et consign.(1)		
	Organismes publics administratifs	74		GIP non marchands	IGSA, Institut franco-allemand St Louis	Cercles et foyers des armées		Cultes d'Alsace-Lorraine
4	Personnes morales de droit public soumises au droit commercial	4	ONIGC et autres Epic d'intervention agricole		ADEME, BRGM, CEA, Charbon. de France, CIRAD, Cnes, Onera, Ina, Instit. franç. du pétrole, Opéra nat. de Paris, Réunion musées nat., Offices de tourisme, etc.	La Poste Office national des forêts	RATP, SNCF Aéroports de Paris Banque de France	Étab français du sang Ports autonomes Ugap, AFD Opac Epic locaux et régies
5	Personnes physiques, sociétés commerciales	1,2,3,5,6 (hors 32)			Safer et divers		EDF, GDF	dont Air France, France Télécom France Télévision, DCN, GIAT industries, Imprimerie nationale
6	Organismes privés spécialisés et groupements de droit privé	8,9			Organ. de protection sociale Enseign privé sous contrat Hôpitaux à but non lucratif Associations Odac Associations Odal			Mutuelles, comités d'entrep. organismes professionnels syndicats de propriétaires Associations et fondations non à financ public maj.

Légende

 Fonction publique

Note (1) : CDC: Assimilée à Épa, mais relevant de codification Sirene 74 (Autres personnes morales de droit administratif)

Le dénombrement des emplois pour lesquels un candidat est activement recherché dans les trois fonctions publiques nécessite au préalable de vérifier comment la définition d'Eurostat s'applique à la fonction publique dans son ensemble, compte tenu de son mode de gestion particulier. Un emploi vacant selon Eurostat est un emploi pour lequel des **démarches actives** de recherche d'un candidat sont faites **en dehors** de l'entité qui fait la recherche. Par exemple, un poste qui devient inoccupé à la suite d'un départ en retraite, qui sera pourvu plusieurs mois plus tard, compte tenu des contraintes budgétaires, et pour lequel on n'entreprend pas tout de suite de démarches de recherche, ne peut être considéré comme vacant au regard d'Eurostat. Il ne sera vacant que quand le service aura le droit de rechercher un candidat et effectuera réellement des recherches.

Dès lors, pour les emplois publics comme pour les emplois privés, il s'agit d'estimer le nombre d'emplois pour lesquels des démarches actives de recherche de candidats sont réalisées, en dehors de l'entité qui embauche. Il conviendra donc de définir cette entité pour la fonction publique. Les démarches de recherche sont essentiellement les concours et les dépôts d'offre d'emploi.

La collecte de données trimestrielles n'a pas semblé pertinente car les évolutions de l'emploi dans la fonction publique ne sont pas régies par les évolutions conjoncturelles mais plutôt par des décisions budgétaires, notamment de réduction structurelle de l'emploi public.

5.3.1. La mesure des emplois vacants dans la Fonction publique de l'Etat (FPE)

Pour pourvoir un poste dans la fonction publique de l'Etat, il faut que le poste budgétaire existe puis que l'entité effectue des démarches de recherche d'un candidat en interne ou en externe. Comme indiqué précédemment, pour dénombrer les emplois pour lesquels des démarches actives de recherche d'un candidat sont réalisées à l'extérieur de l'entité qui recrute, il est nécessaire de définir le périmètre de cette entité.

Le périmètre de l'entité qui embauche

On pourrait considérer que la fonction publique de l'Etat, dont les effectifs dépendent du vote de la Loi de finances, forme l'entité qui effectue des recherches. Dans ce cas, les démarches de recherche de candidats au sens d'Eurostat seraient les seules démarches effectuées à l'extérieur de la fonction publique de l'Etat. Le groupe de travail a considéré qu'un tel périmètre serait trop large.

Le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP – Autorité Nationale Statistique au sens d'Eurostat - a proposé de retenir les entités suivantes comme « employeurs », ces entités constituant des personnes morales : ministère et établissement public à caractère administratif (EPA). Les modes d'entrée dans un ministère ou un EPA diffèrent selon les statuts (titulaires, non titulaires, ouvriers d'Etat, militaires) des personnels : concours, détachements/mises à disposition, recrutements sur contrats, recrutements directs dans le cadre de mesures prises en faveur de l'emploi sur des contrats de droit privé (contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir, contrats d'apprentissage...). La décision d'ouverture de concours ou de recrutement relève bien du ministère ou de l'EPA.

Les démarches de recherche des candidats et les sources d'information sur ces démarches

Pour un ministère ou un EPA, il existe plusieurs moyens de recherche des candidats : ouverture de concours au Journal officiel, dépôt d'offres sur le site internet de la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP), de Pôle emploi ou de l'APEC... Pour l'instant, le recrutement par concours prédomine.

Les sources d'information actuelles sur les recrutements dans la fonction publique de l'Etat s'appuient sur les différents circuits de recrutement des agents selon qu'ils sont titulaires/fonctionnaires ou non titulaires/contractuels de droit public. Elles ne permettent actuellement ni une centralisation de l'information sur l'ensemble du périmètre FPE ni une estimation des emplois vacants à un moment donné.

L'enquête annuelle « Bilan des recrutements » est réalisée par le bureau des statistiques, des études et de l'évaluation de la DGAFP. Réalisée auprès de tous les ministères (y compris celui de la Santé pour la plupart des concours de la FPH) et de la plupart des établissements publics, elle porte sur l'ensemble des concours ouverts au Journal Officiel par ces employeurs. Elle permet la répartition des postes offerts aux concours par ministère et établissement concerné, par corps, grade et catégorie des postes offerts, ainsi que par région pour les concours déconcentrés (soit la moitié des concours en 2007). Elle permet également de suivre certains recrutements effectués sans concours, pour certains emplois de catégorie C.

La Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) a été ouverte au public, dans sa version rénovée, en juin 2008. Cet outil, dont la montée en charge sera progressive, doit notamment permettre de développer un marché interne de l'emploi public afin de faciliter les mobilités des agents publics dans un contexte de réorganisation des services de l'Etat. La BIEP est désormais un espace dédié à la mise en ligne des offres d'emplois des ministères et de leurs établissements publics. Elle est destinée à l'ensemble des agents des trois fonctions publiques, ainsi qu'aux personnes handicapées qui souhaitent entrer dans l'administration, ou encore aux personnes extérieures à la fonction publique souhaitant postuler sur les postes ouverts au recrutement sous contrat.

Proposant un ensemble de fonctionnalités statistiques, la BIEP permet d'effectuer des comptages multicritères sur les offres d'emplois mises en ligne (par métier, par catégorie, par ministère, par région ou encore par département).

A l'horizon 2012, le recours à la BIEP pour la publication de l'ensemble des offres dans la FPE, qui n'est pas systématique actuellement, le deviendra : le gouvernement a en effet décidé qu'il devait être la règle pour les trois fonctions publiques (cible gouvernementale pour 2012)²⁸. A cet horizon, les délais de l'enquête « Bilan des recrutements » seront également réduits par la mise en place de la collecte par internet et une éventuelle extension du champ de cette enquête (pour couverture exhaustive des EPA et des militaires). Cette enquête permettra de connaître les recherches actives (par concours) de fonctionnaires.

En conséquence, il devrait être possible à partir de 2012 d'estimer annuellement un nombre d'emplois vacants dans la FPE défini comme le cumul des postes offerts au recrutement externe de titulaires (nombres de postes offerts par concours, connus par l'enquête de la

²⁸ Ce recours existe déjà pour les postes d'encadrement supérieur..

DGAFP « Bilans des recrutements ») et des postes proposés par la BIEP. Ces postes recouvriront les postes ouverts aux titulaires dans le cadre de la mobilité « au fil de l'eau » hors campagnes de mutation ministérielles et les postes ouverts aux contractuels.

5.3.2. La mesure des emplois vacants dans la Fonction publique territoriale (FPT)

Le périmètre de l'entité qui a des emplois vacants

Contrairement à la FPE, la FPT comprend de très nombreux petits employeurs (près de 58 000 dont 72% de collectivités ont moins de 10 agents). Tous ont une personnalité morale.

Les démarches de recherche des candidats

Des centres de gestion, départementaux pour la plupart, ont pour mission la gestion du personnel territorial des collectivités et établissements employant moins de 350 agents et, de façon facultative, de toute autre collectivité qui le souhaite. Le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT), établissement public administratif dont le siège se trouve à Paris a des structures déconcentrées (29 délégations régionales, 8 centres interrégionaux de concours (CIC), 4 écoles de formation des cadres (ENACT) et un institut national des études territoriales (INET) à Strasbourg). Il est notamment chargé de l'organisation des concours et examens professionnels des fonctionnaires de catégories A et B de la fonction publique territoriale pour les filières administrative, technique, culturelle, sportive et police municipale.

Le mode d'entrée dans la FPT se fait essentiellement par concours organisés, soit par le CNFPT, soit par les centres départementaux et interdépartementaux de gestion, soit dans certains cas directement par les collectivités. Cependant, contrairement à ce qui se passe dans la FPE, la réussite au concours ne vaut pas recrutement ; le lauréat est inscrit sur une liste d'aptitude pendant un an, durée renouvelable deux fois à sa demande. Pendant cette période, il doit trouver un emploi dans une collectivité locale. Que les candidats reçus au concours soient recrutés ou non n'importe pas pour estimer le nombre d'emplois pour lesquels des démarches actives de recherche d'un candidat sont entreprises : le concours à lui seul indique que l'employeur fait des démarches actives de recherche d'un candidat à l'extérieur.

Des recrutements se font aussi sans concours, pour certains emplois de catégorie C, pour des emplois d'agents non titulaires de statut de droit public n'entraînant pas la titularisation (besoins exceptionnels limités dans le temps, ou recrutement de contractuel lorsqu'il n'existe pas de corps ou cadre d'emplois de fonctionnaire susceptible d'assurer les fonctions recherchées), recrutements directs dans le cadre de mesures prises en faveur de l'emploi sur des contrats de droit privé (contrats d'accompagnement dans l'emploi, contrats d'avenir, contrats d'apprentissage...).

Les sources possibles pour mesurer le nombre d'emplois vacants

Plusieurs sources ont été présentées au groupe de travail :

1. L'exploitation de la déclaration de vacances d'emploi (DVE). La DVE est obligatoire, mais ne concerne pas uniquement les recrutements ou remplacements. Elle indique aussi les transformations de postes, sans qu'on puisse les distinguer des vrais recrutements. En

pratique, il y a un très gros décalage entre les DVE et les offres d'emploi diffusées, ce qui rend inutilisable cette source pour le moment. En revanche, il est intéressant de savoir qu'il y a une obligation légale de déclaration d'emploi vacant, et qu'une amélioration du système d'information pourrait permettre dans quelques années de distinguer les "vrais" emplois vacants des changements d'ordre statutaire.

2. Une enquête *ad hoc*, complémentaire aux bilans sociaux, est mise en place depuis 2008. Son but est d'évaluer l'impact de mesures gouvernementales. Il s'agit d'une enquête par sondage auprès des collectivités locales en partenariat avec les centres de gestions, par le moyen d'un questionnaire court, centré sur quelques points précis, en interface WEB. Les résultats sont fournis trois mois après. Le taux de réponse est bon pour une population qui se prête bien aux enquêtes par sondage. La précision dépend de la nature des objets observés (collectivités ou personnels). On pourrait envisager d'insérer dans cette enquête un chapitre sur l'estimation du nombre d'emplois pour lesquels des démarches actives de recherche de candidats sont réalisées, si possible proche en formulation de celui de l'enquête Acemo. Cela permettrait de disposer de résultats globaux récents, mais pas de données détaillées.

3. La piste la plus prometteuse est cependant l'extension de la BIEP à la fonction publique territoriale prévue en 2012. L'exploitation des offres d'emplois publiées sur la BIEP pourrait être une voie d'avenir. Cette source permettrait de couvrir les démarches actives de recherche d'emploi « au fil de l'eau » pour les titulaires et toutes les démarches pour les non titulaires.

En conclusion, l'évaluation du nombre de postes pour lesquels des démarches actives de recherche de candidats sont réalisées reposerait, comme pour la FPE, sur le dénombrement des places ouvertes aux concours et sur le nombre de postes offerts à la BIEP. Cette solution permettrait des évaluations d'ici 2012 au plus tôt, en fonction de la montée en charge de la BIEP.

5.3.3. La mesure des emplois vacants dans la fonction publique hospitalière (FPH)

Le périmètre de l'entité qui a des emplois vacants

Comme pour la FPE et la FPT, les entités à considérer sont celles qui ont une personnalité morale. Il s'agit donc des établissements publics de santé.

Les démarches de recherche des candidats

Comme pour la FPE et la FPT, la recherche active de candidats passe soit par l'organisation de concours, soit par des recrutements sans concours.

Les sources possibles pour mesurer le nombre d'emplois vacants

Le suivi des emplois dans la FPH est délicat car les sources portent souvent sur un champ plus large en termes d'établissements (il s'agit des établissements publics et privés) et peuvent ne pas suivre de la même façon le personnel médical et non médical. De plus, se pose le problème de la multi-activité (activité dans plusieurs établissements, activité libérale et salariée à l'hôpital).

Plusieurs sources ont été présentées au groupe de travail :

La publication nationale des « postes vacants » par les établissements publics de santé est obligatoire depuis la loi du 9 janvier 1986 relative à la fonction publique hospitalière (FPH), et depuis 1998 pour les établissements sociaux et médico-sociaux.

Jusqu'à présent, cette publication était assurée de manière parcellaire via le service minitel 3615 Hospimob, mis en place par la direction des hôpitaux en 1997. Depuis le 1^{er} janvier 2010, le service minitel est remplacé par une interface web accessible à l'adresse suivante : www.hospimob.fr. La publication des offres d'emplois, qui portent sur 201 métiers de toutes catégories, est assurée par chacun des établissements concernés. Les vacances d'emploi sont affichées tant que le poste est disponible : au-delà de 30 jours et dans l'hypothèse où le poste n'est toujours pas attribué, l'annonce est retirée du site, pour la parution éventuelle d'un avis de concours.

Comme pour la BIEP, des extractions seront à disposition par corps, par métiers et par structure employeuse.

La DHOS dispose par ailleurs d'outils de gestion spécifiques pour les attachés d'administration hospitalière et l'encadrement supérieur (praticiens hospitaliers, directeurs d'hôpitaux et d'établissements médico-sociaux) qui sont recrutés par concours : ces concours sont en effet centralisés au niveau du Centre National de Gestion de la FPH. Cette information complète strictement celle obtenue via l'enquête « Bilan des recrutements » réalisée par la DGAFP (voir 7.2).

Le recours à Hospimob, équivalent de la BIEP pour la FPH, permettrait de dénombrer à l'horizon 2012 les démarches actives de recherche de candidats autres que les concours.

5.3.4. Conclusion

Au total, actuellement, il ne paraît pas possible d'estimer les emplois pour lesquels des démarches actives de recherche de candidats sont entreprises dans l'ensemble de la fonction publique, faute de sources exhaustives sur lesquelles s'appuyer.

Il sera cependant possible de le faire à l'horizon 2012, en se fondant sur les outils de recherche d'emploi existants : dans la fonction publique d'Etat, la BIEP, qui sera élargie à la fonction publique territoriale à l'horizon 2012 ; dans la fonction publique hospitalière, Hospimob. Il sera nécessaire de compléter cette source par des données relatives aux concours dans les trois fonctions publiques.

Cette voie a paru la plus prometteuse au groupe de travail car elle s'appuie en grande partie sur des données administratives (le nombre de places offertes aux concours, la BIEP et Hospimob), ce qui limiterait les coûts de collecte. En effet, mettre en place des enquêtes spécifiques dans la fonction publique comporterait des coûts plus importants pour une précision sans aucun doute inférieure.

L'estimation des emplois vacants dans la fonction publique serait annuelle et non trimestrielle, les évolutions de l'emploi dans la FP n'étant pas régies par les évolutions conjoncturelles mais plutôt par des décisions budgétaires, notamment de réduction structurelle de l'emploi public.

Annexes

Annexe 1 :
Composition du groupe de travail sur les « emplois vacants »

- **Dares** : Marie Reynaud (EMT), Monique Meron, Valérie Ulrich, Laure Omalek, Xavier Viney (D-MQ), Julie Labarthe Anne-Juliette Bessone (D-MT), Claude Picart (D-E), Marie Leclair, Claire Goarant (MAE), Christine Chambaz (D-SCS).
- **Insee** : Etienne Debauche, Vincent Cottet (SCE), Nicolas De Riccardis (DESE)
- **Pôle Emploi** : Jean-Louis Zanda, Stéphane Ducatez, Denis Gorce
- **DGAFP** : Christine Gonzalez-Demichel (DESE), Audrey Baëhr (bureau des statistiques, des études et de l'évaluation))
- **DGCL** : François Gitton (DESL)
- **DREES** : Mylène Chaleix
- **DHOS** : Philippe Gerard-Dematons
- **CAS** : Marc-Antoine Estrade, Tristan Klein
- **CEE** : Yannick Fondeur
- **EUROSTAT** : Didier Dupré

Les comptes-rendus détaillés des réunions sont archivés au département « métiers et qualifications » de la Dares

Annexe 2 : Les objectifs du groupe de travail

1. Le contexte

1.1. Les recommandations du rapport du groupe de travail du Cnis « Emploi, Chômage et précarité : mieux mesurer pour mieux débattre et mieux agir » de septembre 2008

Le « foisonnement de données et de sources [sur les besoins de recrutement] devrait être organisé, les concepts éclaircis et positionnés les uns par rapport aux autres. Il s'agit d'un domaine important de l'analyse du marché du travail, particulièrement pour les entreprises et les personnes qui recherchent un emploi. A ce stade, le groupe n'a pas pu mener une réflexion sur ces concepts. Il ne peut que recommander que des travaux sur ces différentes notions soient menés, aboutissant à un jeu d'indicateurs clairement définis et publié de façon visible et coordonnée. Pour cela, une coordination des différents organismes producteurs est hautement souhaitable. A terme, le nombre d'emplois réellement vacants, qui fait souvent l'objet d'annonces spectaculaires dans la presse, devrait faire l'objet d'une estimation officielle ». (p. 44).

1.2. La demande européenne

Le Règlement du Parlement européen et du Conseil du 23 avril 2008 crée l'obligation de fournir, par trimestre, un « nombre d'emplois vacants » à partir du 1^{er} trimestre 2010, pour l'ensemble de l'économie, sauf si l'Etat membre a choisi de fournir à cette date une étude de faisabilité.

La définition retenue par Eurostat est la suivante :

L'emploi vacant est un poste rémunéré nouvellement créé non pourvu, ou qui deviendra vacant sous peu.

-pour le pourvoi duquel l'employeur entreprend activement de chercher, en dehors de l'entreprise concernée, un candidat apte et est prêt à entreprendre des démarches supplémentaires ; et

-qu'il a l'intention de pourvoir immédiatement ou dans un délai déterminé.

Les notions de « entreprend activement de chercher un candidat apte » et de « délai déterminé » seront précisées. Il faudra également fournir un nombre de « postes occupés » (= « emploi rémunéré au sein d'une organisation auquel un salarié a été affecté ») auquel comparer ces emplois vacants. On distinguera (facultatif) les emplois vacants à durée déterminée des emplois vacants de postes permanents.

Le champ concerne à terme, les entreprises occupant au moins 1 salarié, par grand poste de la NACE, sauf les activités des ménages employeurs, et des organismes extra territoriaux. Ces données sont cependant facultatives pour les secteurs des activités agricoles et des services à la personne.

Un groupe de travail européen se réunira en décembre 2008 sur les « bonnes pratiques » en matière de mesure des emplois vacants.

Les études de faisabilité portent sur :

- les entreprises de moins de 10 salariés
- les activités : administration publique, enseignement, santé et action sociale, arts, spectacles et activités récréatives, associations, réparations de biens personnels et domestiques et services personnels.

La France a choisi de fournir ces études de faisabilité plutôt que les données relatives à ces domaines (échéance T1 2010).

2. Les objectifs du groupe de travail

L'objectif du groupe est de préconiser une méthode pour mesurer les emplois vacants sur un champ pertinent en termes de secteurs d'activité et de tailles d'établissements. Pour parvenir à ce but, le groupe de travail s'appuiera sur un état des lieux des indicateurs actuellement existants qui renvoient à des notions connexes (emplois vacants, difficultés de recrutement, tensions sur le marché du travail, intentions d'embauche, offres d'emploi...) en les positionnant les uns par rapport aux autres.

Si les sources statistiques disponibles à l'heure actuelle ne suffisent pas pour évaluer de façon satisfaisante le nombre d'emplois vacants, le groupe s'interrogera sur l'évolution des sources existantes.

Les travaux du groupe de travail permettront la rédaction des deux études de faisabilité sur l'extension du champ de la mesure des emplois vacants aux très petites entreprises et le secteur public, qui seront transmises à Eurostat au premier trimestre 2010. Le groupe de travail rendra par ailleurs compte de ses travaux sous la forme d'un rapport qui sera transmis au Cnis début 2010.

Annexe 3 : Compte-rendu des groupes de travail européens à Nuremberg et Neuchâtel

I- Compte-rendu du « 1st International Workshop on Methodologies for Job Vacancy Statistics », 11 et 12 décembre 2008 à Nuremberg.

Impulsé par Eurostat ce workshop a été accueilli par l'Institut de recherche de l'agence fédérale pour l'emploi (IAB), dans les locaux de cette agence à Nuremberg en Allemagne. 47 participants de 26 pays, d'Eurostat et de l'OCDE étaient présents.

La première partie du workshop a été consacrée à la description des méthodes de collecte particulières de l'Allemagne, la Belgique et la Suisse. Ensuite, ont été abordées les méthodes d'estimation et les problèmes de précision des chiffres fournis.

Ces rencontres ont été riches d'enseignement : elles ont permis d'avoir des précisions sur la demande d'Eurostat et d'ouvrir quelques pistes de réflexion à proposer peut-être dans le cadre du groupe de travail français sur les emplois vacants. Les pays présents ont aussi largement échangé sur les difficultés rencontrées par tous pour élaborer cet indicateur.

- Concernant **la définition des « emplois vacants »** : il s'agit de mesurer le nombre d'emplois offerts à un moment donné, c'est-à-dire d'offres valides d'emploi, au sens très large du terme. La définition précise de « l'emploi vacant » est une sorte de pendant, du côté de l'offre d'emploi, de ce qu'est la notion de « chômeur au sens du BIT » du côté de la demande d'emploi.

Il n'a pas été question de « difficultés de recrutement » ; or, en France les deux notions sont très souvent reliées, historiquement (études et enquête en 2001-2002) et dans les faits, lors de la collecte (les deux questions se suivent dans Acemo). Il est donc sans doute nécessaire de faire évoluer notre vision des choses.

- **La question de la collecte** reste entière et se pose à tous. Souvent, l'idée d'emploi vacant est complémentaire des sources administratives (du type : offres d'emploi déposées à l'ANPE) ; les résultats font alors état de ce que celles-ci représentent par rapport à l'ensemble des emplois offerts sur le marché du travail.

Certains pays posent des questions incluses dans une enquête plus large auprès des entreprises (portant sur les modes de recrutement par exemple), parfois annuelle, avec réinterrogation téléphonique des répondants chaque trimestre (comme l'Allemagne depuis 1989) ; d'autres ont ou vont monter une enquête spécifique (interrogations téléphoniques trimestrielles très courtes) ; la Belgique s'appuie sur des données administratives (intérim, offres d'emploi déposées à l'Agence nationale..), quitte à appliquer une notion relativement restrictive des « emplois vacants » et à envisager une enquête, peut-être tous les 5 ans.

Tous, même ceux qui utilisent cette notion depuis plusieurs années, se posent le problème de qualité des données et des taux de réponse (20% de répondants à l'enquête annuelle allemande, 30% en Suisse..), de la signification d'un « emploi vacant » dans les petites entreprises et dans certains secteurs à fort turn over ou à fort taux d'emplois saisonniers (hôtellerie restauration..). Il n'a pas été question du problème de l'emploi public qui nous est apparemment plus spécifique en France.

- Outre l'intérêt évident de mieux connaître le marché du travail, la quête du « nombre d'emplois vacants » est justifiée par **le besoin d'indicateurs très rapides** sur l'évolution de

l'état du marché du travail. Il semble par exemple qu'en cas de crise, la baisse du nombre d'emplois offerts précède largement la hausse du nombre de chômeurs.

L'obligation européenne ne porte que sur la répartition par secteurs et tailles d'entreprises ; certains pays tentent également de collecter des informations par profession (ISCO) et ces investigations sont encouragées.

- Tout le monde s'accorde pour dire que, au-delà des problèmes que se pose chaque Etat-membre, les comparaisons internationales risquent d'être difficiles.

Annexe 3.1 : Comment mesurer les emplois vacants ? Deux exemples

Pour obtenir des informations sur les emplois vacants, certains pays posent des questions dans une enquête plus large auprès des entreprises, d'autres ont ou vont monter une enquête spécifique ; d'autres enfin, plus rarement, s'appuient uniquement sur des données administratives. Toutefois, l'idée d'emploi vacant est souvent complémentaire des sources administratives (du type : offres d'emploi déposées à l'ANPE) ; les résultats présentent alors ce que celles-ci représentent par rapport à l'ensemble des emplois offerts sur le marché du travail. Tous les pays, même ceux qui utilisent cette notion depuis plusieurs années, posent le problème de la qualité des données et des taux de réponse, de la signification d'un « emploi vacant » dans les petites entreprises et dans certains secteurs à fort turnover ou à fort taux d'emploi saisonnier.

L'Allemagne : une enquête depuis 1989 ; un taux de réponse faible

Mode d'estimation du taux d'emploi vacant

Depuis 1989, l'Allemagne produit une enquête annuelle dans laquelle sont incluses des questions sur les emplois vacants. Il s'agit d'un questionnaire de 8 pages qui est envoyé chaque 4^{ème} trimestre de l'année en cours. Depuis 2006, l'enquête annuelle a été complétée par une enquête téléphonique très courte (environ trois minutes) qui est menée aux 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} trimestres de l'année. Il est également possible de répondre au questionnaire par Internet ou par fax, mais ces deux options sont rarement utilisées.

La structure de l'échantillon

Au 4^{ème} trimestre de chaque année, les questionnaires sont envoyés à environ 70 000 entreprises ayant au minimum un employé, ainsi qu'aux administrations publiques. Parmi les répondants de cet échantillon, 8 000 entreprises sont recontactées par téléphone aux trois trimestres suivants. S'appuyant sur le registre de l'Agence nationale pour l'emploi, l'échantillon se décompose en 26 secteurs, 7 tailles d'entreprises et 2 régions. Les très petites entreprises occupent une part plus importante dans l'échantillon.

Les thèmes abordés

L'enquête écrite est découpée en trois parties. La première partie de l'enquête aborde le nombre et la structure des emplois vacants au moment précis de l'enquête, les embauches réalisées au cours de l'année passée, celles envisagées pour l'année à venir ainsi que les difficultés de recrutement rencontrées. La deuxième partie concerne les conséquences des réformes du marché du travail sur la demande de travail. Enfin, dans une troisième partie, les entreprises sont interrogées sur la dernière recherche de personnel ayant abouti ou pas. L'enquête téléphonique reprend principalement les questions de la première partie de l'enquête écrite.

Les difficultés rencontrées

Le taux de réponse de l'enquête annuelle est seulement de 20%, certains secteurs sont particulièrement sous-représentés (c'est le cas de l'hôtellerie et du secteur bancaire notamment). De plus cette enquête engendre des coûts très importants. Enfin, les résultats de l'enquête étant extrapolés avec les données de l'Agence nationale pour l'emploi, il existe des risques importants de double comptage d'emploi vacant, car les entreprises ne sont pas obligées d'annuler les offres d'emploi déposées, immédiatement après avoir trouvé un candidat.

Les pistes pour la suite

L'Allemagne envisage la possibilité de passer à une enquête mensuelle afin d'obtenir plus d'information à court terme sur le marché du travail et de répondre aux demandes du gouvernement.

La Belgique : une estimation basée sur des données administratives

Mode d'estimation du taux d'emploi vacant

Le taux d'emploi vacant a été calculé pour la première fois en 2004. La Belgique utilise uniquement des sources administratives pour l'estimation du taux d'emploi vacant. Etant donné qu'une importante politique de simplification administrative et de réduction des erreurs dans le remplissage des formulaires par les entreprises a été mise en place, les autorités belges encouragent l'utilisation de ces sources. Les principales sources de données sont les 4 agences régionales de l'emploi (pour l'estimation du nombre d'emplois vacants), ainsi que l'Office national de sécurité sociale (pour l'estimation des postes occupés). D'autres sources administratives sont parfois utilisées pour corriger la non représentativité dans certains secteurs. De plus, pour pallier ce problème de sous représentativité, le nombre de recrutements est utilisé car il est fortement corrélé avec le nombre d'emplois à pourvoir.

La structure de l'échantillon

En Belgique, sont considérés vacants les emplois pour lesquels les entreprises prennent une part active à la recherche d'un candidat. Aussi, la Belgique ne tient pas compte de ce qu'elle appelle les emplois via « des voies de recrutement informelles », telles que les offres internes, les emplois créés suite à une candidature spontanée... Ces emplois ne sont d'ailleurs pas présents dans les données administratives. De plus, les emplois vacants n'aboutissant pas à un recrutement ne sont pas comptabilisés.

Les difficultés rencontrées

Avec les données administratives, il est impossible d'effectuer un contrôle sur la manière dont les données ont été saisies (définition, variable, mesure...). De plus, compte tenu de la nature de ces données, la Belgique applique une définition restrictive de ce qu'est un emploi vacant par rapport aux exigences d'Eurostat. Enfin, les données administratives présentent un biais important de sous représentativité, et ne sont disponibles que tardivement (en particulier les données de l'Office national de sécurité sociale).

Les pistes pour la suite

La Belgique envisage d'introduire une enquête annuelle qui aurait lieu tous les 4 ou 5 ans. Cette enquête permettrait d'estimer des coefficients à utiliser pour la correction et l'évaluation des emplois vacants et pourrait également permettre de valider les méthodes actuelles.

Annexe 3.2 : Description of national job vacancy statistics : FRANCE

Dares - November 28, 2008

1. Description of the general survey design or the administrative sources

Main source : a quarterly survey

In France, the main source for job vacancy statistics is a quarterly survey on wages and employment (enquête trimestrielle sur l'Activité et les Conditions d'Emploi de la Main d'Oeuvre - Acemo). Questions on job vacancies (existence and number) were first introduced in 2003 following Eurostat requirements. This survey enables to measure a job vacancy rate by economic activity upon which Insee estimates a total number of job vacancies for firms over 10 employees.

The quarterly Acemo survey is postal and covers firms with more than 10 employees from the private profit sector, except agriculture and personal service activities. The non-profit sector and the public sector are excluded. Data are usually available 45 days after the reference quarter.

The quarterly Acemo survey sample is of 34 000 units (local units or firms which have the possibility to group together answers for all their units). The sample is stratified by :

- 114 sectors
- 6 firm size classes (10-19, 20-49, 50-99, 100-249, 250-499, 500 employees or more).

In 2008, a pilot study was conducted on firms with less than 10 employees : questions on job vacancies were introduced in a yearly Acemo survey concerning small firms. Results will be available beginning of 2009.

Other sources

There are several other sources (administrative data or surveys) providing indicators which are more or less close to the concept of job vacancies. In particular, the administrative statistics of the French Employment Agency (ANPE) provide the number of job offers registered per month, the total number of job offers per month, the number of satisfied and non satisfied job offers, etc. These concepts are close but not similar to the concept of job vacancies (for instance because some job offers are never registered by the Employment Agency or because firms are not obliged to cancel their job offers at the Employment Agency immediately once they have found a candidate).

2. Details of the data collection

Table 1 gives the population of firms over 10 employees in France in 2008, table 2 presents the net sample of the Acemo quarterly survey in 2008. Table 3 gives the non response rate for job vacancies in 2008 Q1 by firm size and table 4 the non response rate for job vacancies in 2008 Q1 by economic activity. Finally, figure 1 presents the job vacancies rate in firms over 10 employees by economic activity from 2003 Q2 to 2008 Q3.

Table 1 : Population by firm size

Firm size	Number of firms	Number of establishments	Number of employees	share (%)
10-19	109 584	142 272	1 455 825	12,0
20-49	63 926	103 255	1 958 029	16,1
50-99	16 831	40 674	1 147 717	9,5
100-249	9 223	37 605	1 399 854	11,5
250-499	3 124	25 509	1 070 526	8,8
500 or more	2 574	137 983	5 112 537	42,1
Total	205 262	487 298	12 144 488	100,0

Source : Quarterly Acemo survey, 2008

Table 2 : Net sample by firm size

Firm size	Number of firms	Number of establishments	Number of employees	Share (%)	Average sampling rate
10-19	7 352	7 352	97 205	1,4	15,0
20-49	6 468	6 515	187 503	2,6	10,4
50-99	4 970	5 078	302 808	4,3	3,8
100-249	5 254	5 669	728 100	10,3	1,9
250-499	2 824	3 387	819 113	11,6	1,3
500 or more	2 538	5 758	4 948 697	69,9	1,0
Total	29 406	33 759	7 083 426	100,0	1,7

Source : Quarterly Acemo survey, 2008

Table 3 : % of non response and % of firms with job vacancies by firm size

firm size	Non response (NR)	No	Yes	Total	% NR	% Yes, NR included	% Yes, NR excluded
	4			4	100,0%	0,0%	0,0%
10-49	3459	5339	552	9350	37,0%	5,9%	9,4%
20-49	2333	4543	671	7547	30,9%	8,9%	12,9%
50-99	1642	3413	715	5770	28,5%	12,4%	17,3%
100-249	1428	3566	957	5951	24,0%	16,1%	21,2%
250-499	487	2107	577	3171	15,4%	18,2%	21,5%
500-more	336	1199	431	1966	17,1%	21,9%	26,4%
total	9689	20167	3903	33759	28,7%	11,6%	16,2%

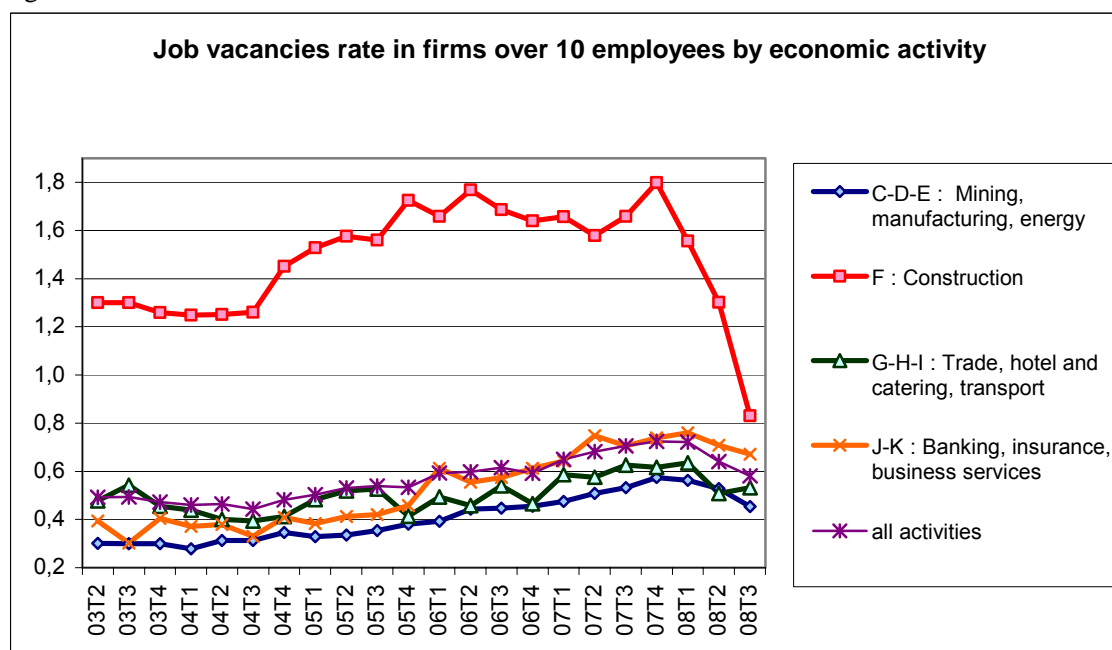
Source : Quarterly Acemo survey, Q1 2008

Table 4 : % of non response and % of firms with job vacancies by economic activity

Economic activity	Non response (NR)	No	Yes	Total	% NR	% Yes, NR included	% Yes, NR excluded
Ind agri. alimentaires	273	806	154	1233	22,1%	12,5%	16,0%
Ind biens consommation	568	1094	155	1817	31,3%	8,5%	12,4%
Ind automobile	73	283	74	430	17,0%	17,2%	20,7%
Ind biens d equipment	443	1010	350	1803	24,6%	19,4%	25,7%
Ind biens intermediaires	815	2289	429	3533	23,1%	12,1%	15,8%
Ind energetiques	43	122	24	189	22,8%	12,7%	16,4%
Construction	902	1325	387	2614	34,5%	14,8%	22,6%
Commerce	1620	3411	539	5570	29,1%	9,7%	13,6%
Transports	623	1215	228	2066	30,2%	11,0%	15,8%
Activites financieres	452	860	155	1467	30,8%	10,6%	15,3%
Activites immobilieres	150	300	77	527	28,5%	14,6%	20,4%
Services aux entreprises	2191	4121	747	7059	31,0%	10,6%	15,3%
Services aux particuliers	871	1587	221	2679	32,5%	8,2%	12,2%
Educ. sante action soc.	418	1057	296	1771	23,6%	16,7%	21,9%
Administrations	247	687	67	1001	24,7%	6,7%	8,9%
All	9689	20167	3903	33759	28,7%	11,6%	16,2%

Source : Quarterly Acemo survey, Q1 2008

Figure 1



Source : Quarterly Acemo survey, 2002 Q3 to 2008 Q3

3. Deviations from the definitions of the Regulation

No deviations from the definitions of the Regulation. In the quarterly Acemo survey, the definition of job vacancies according to Eurostat is given in the wording of the question.

From the 4th quarter of 2008 on, the wording of the questions on job vacancies has slightly been improved so that to increase response rate.

Up to now, questions on job vacancies were preceded by a question on difficulties to fill in jobs. It seems that only firms with actual difficulties to fill in jobs used to answer to questions on job vacancies. These questions on job vacancies are now asked first, followed by the question on difficulties to fill in jobs.

4. Description of data validation methods, if applied

Questions on job vacancies are not compulsory in the Acemo surveys and less central than questions on wages and employees. Acemo surveys are checked and corrected manually. Some firms are contacted again by fax or phone.

5. Description of imputation methods, if applied

In the past, partial non responses to job vacancies questions were imputed by answers given in the previous quarter. This imputation method has now been given up.

6. Description of the grossing up

In order to gain representativity for the population of firms with more than 10 employees in the private profit sector, extrapolation is done with the sampling fraction from the gross sample for every cell out of a matrix consisting of economic activities*firm size classes.

The sampling fraction is then adjusted to take account of non response which is considered uniform in each cell (economic activity*firm size).

The Quarterly Acemo survey enables to measure a job vacancy rate by economic activity in firms over 10 employees, upon which Insee estimates a total number of job vacancies per quarter for firms over 10 employees. This data is then sent by Insee to Eurostat between 45 and 72 days after the reference quarter.

Estimations made by Insee are based on :

- the job vacancies rate, as measured by the quarterly Acemo survey for firms over 10 employees (TVAC) ;
- the share of firms over 10 employees in total non profit employment, as measured in DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales) (T10P);
- the share of the non profit firms in employment, as measured in DADS (TMARC);
- quarterly total employment (EMP), as estimated to respond to Eurostat requirements.

The job vacancies rate is defined as following :

$$TVAC = NBVAC / (EMP + NBVAC).$$

Finally, the total number of job vacancies (NBVAC) is obtained as following :

$$NBVAC = EMP * TMARC * T10P * TVAC / (1 - TVAC)$$

7. Description of error measurement

Error measurement is difficult to assess. Bias may exist because small firms responses are of low quality.

Non response rates are high but so far we cannot tell whether non response is related to the absence of job vacancies or not. A quality survey will be conducted in march-april 2009 (see 9.).

8. Main difficulties

In the quarterly Acemo survey, the number of job vacancies is low and there are no seasonal variations.

Moreover, the quarterly Acemo survey covers only firms with more than ten employees. Feasibility studies are conducted to try to measure the number of job vacancies in all sectors and firm sizes according to the regulation.

NACE Rev.2 will be implemented in the Acemo surveys in 2008 Q4.

9. Description of ongoing activities and further plans (including dissemination/publications)

Job vacancies statistics are not disseminated nationally so far.

Ongoing activities and further plans :

- Results from the improved wording in the quarterly Acemo survey will be available mid 2009 (see 3.).
- A qualitative survey on a sub-sample of the quarterly Acemo Survey will be conducted in march-april 2009. The idea is to find out why the non-response rate is so high, who is the best contact in the firm, which difficulties firms encounter in reporting their job vacancies, etc.
- Results on firms with less than 10 employees will be available beginning of 2009.
- A working group on job vacancies statistics and related indicators has been settled. This group will get together different French institutions (Dares, Insee, employment agency, etc.) to analyse the different available indicators on job vacancies, skill shortages, difficulties to fill in jobs, etc. both in surveys and administrative sources. The objective of this working group is to improve job vacancies indicators according to the regulation.

10. Contact Person

Monique Meron

Chef du Département des métiers et qualifications

Direction de l'animation de la recherche des études et des statistiques (Dares)

Ministères du travail et de l'emploi

39-43, quai André Citroën

75902 Paris cedex 15 monique.meron@dares.travail.gouv.fr

II- Compte-rendu du 2nd workshop sur les statistiques d'emplois vacants, Neuchâtel, 18-19 novembre 2009

Le 2^{ème} workshop sur les statistiques d'emplois vacants a été accueilli par l'Office Fédéral de la Statistique Suisse les 18 et 19 novembre 2009, dans les locaux de cet organisme à Neuchâtel. Une quarantaine de participants de 25 pays de la Communauté Européenne, plus Israël et la Suisse, étaient présents.

Ce workshop, qui s'est déroulé un peu plus d'un mois avant l'entrée en vigueur du règlement européen sur les emplois vacants, a été riche en échanges entre les pays mais a révélé des inégalités dans l'avancement et l'investissement des pays pour la construction de cet indicateur. Certains pays ayant investi le sujet depuis de nombreuses années ont des séries de données sur les emplois vacants qui commencent à être longues alors que d'autres vont fournir l'indicateur pour la première fois en 2010. La variété des méthodes de collecte (à partir de données administratives, d'une enquête spécifique aux emplois vacants ou d'une enquête plus générale auprès des entreprises) constitue également une source d'hétérogénéité importante. Les participants et Eurostat s'accordent pour dire que le travail d'harmonisation de la construction de l'indicateur d'emplois vacants n'en est qu'à ses débuts.

Alors que le 1^{er} workshop qui s'était tenu à Nuremberg en 2008 avait été l'occasion de clarifier la demande d'Eurostat et, pour quelques pays, de présenter leur méthode de collecte (voir compte-rendu de M. Meron et C. Goarant), ce 2nd workshop a plutôt abordé des problèmes particuliers de mesure, de collecte ou d'analyse des emplois vacants, dont entre autres :

- précision de l'estimateur,
- formulation de la question sur les emplois vacants,
- emplois vacants ouverts à des intérimaires,
- collecte dans la fonction publique et les petites entreprises,
- transition de la Nace Rev. 1.1 à la Nace Rev. 2,
- emplois vacants et processus de recrutement,
- corrélation entre emplois vacants et cycle économique.

Etudes de faisabilité

Sept pays, dont la France, se sont engagés à fournir des études de faisabilité sur la mesure des emplois vacants dans la fonction publique et/ou les petites entreprises (moins de 10 salariés). Ces études sont à fournir au plus tard fin janvier 2010.

Points particuliers ayant été discutés longuement :

➤ Mesure des emplois vacants ouverts à des intérimaires

La question de la mesure des emplois vacants pour lesquels les entreprises envisagent de recourir à des travailleurs intérimaires a été soulevée par l'Italie. Deux méthodes de collecte sont actuellement pratiquées par les pays pour comptabiliser ces emplois vacants.

Certains pays considèrent que les entreprises doivent comptabiliser l'ensemble des emplois vacants y compris ceux qui vont être pourvus par des intérimaires. Les agences d'intérimaires sont dans ce cas interrogées uniquement sur les emplois vacants concernant leurs salariés propres. Dans ce cas de figure, les emplois vacants ouverts à des intérimaires seront classés dans le secteur d'activité de l'entreprise utilisatrice.

D'autres pays, comme l'Italie et l'Allemagne par exemple, obtiennent ces emplois vacants auprès des agences d'intérim. Il peut alors se poser un risque de doubles comptes de ces emplois vacants s'ils sont déclarés à la fois par les entreprises utilisatrices et les agences d'intérim. L'Italie pense que ce risque de double compte est négligeable dans son cas, à savoir que les entreprises utilisatrices de travailleurs intérimaires n'incluent pas dans les emplois vacants ceux qui seront pourvus par des intérimaires, dans la mesure où il ne s'agit pas de véritable recrutement. L'Italie procède donc à un recueil particulier, très suivi par Istat, des emplois vacants auprès des agences d'intérim. L'Allemagne a une position analogue et stipule explicitement dans son questionnaire que les emplois vacants ouverts à des intérimaires ne doivent pas être comptés. Dans ce cas de figure, les emplois vacants ouverts à des intérimaires seront classés dans la NACE N.

Une clarification sur ce point a été demandée par les pays à Eurostat²⁹.

➤ **Flux ou stock d'emplois vacants ?**

La question de la mesure d'un flux ou d'un stock d'emplois vacants a été débattue. Le règlement européen exige un stock mais quelques pays fournissent en fait un flux.

➤ **Calcul du nombre d'emplois occupés (occupied posts)**

Eurostat a apporté des précisions sur le nombre d'emplois occupés entrant dans le dénominateur du ratio taux d'emplois vacants. Ce nombre doit impérativement être fourni pour permettre à Eurostat de calculer le taux d'emplois vacants. Il est préférable que ce nombre soit mesuré par la même source que le nombre d'emplois vacants. S'il est mesuré par la Labour Force Survey certains ajustements sont nécessaires.

Présentations françaises à Neuchâtel

Au cours du workshop, la France a présenté deux contributions l'une portant sur l'enquête qualitative menée auprès de répondants à l'enquête Acemo trimestrielle, l'autre présentant les études de faisabilité sur les petites entreprises et la fonction publique. Ces présentations ont été appréciées et ont fait l'objet de nombreuses questions.

Plusieurs pays ont déclaré avoir rencontré, comme nous, des problèmes de formulation des questions sur les emplois vacants pour les rendre compréhensibles par les entreprises. L'Italie et l'Allemagne sont arrivées à la conclusion qu'il fallait procéder par étapes, à l'aide de plusieurs questions filtres (par exemple, cherchez-vous actuellement à recruter ? Si oui, cherchez-vous des candidats à l'extérieur de l'entreprise ? Si oui, procédez-vous actuellement à des recherches actives, etc.). L'Italie devrait nous transmettre une version traduite de ses questions qui semblent bien fonctionner. L'Allemagne procède d'une manière analogue et termine son questionnement par une question sur les emplois devant être pourvus rapidement et ceux pouvant être pourvus de façon moins urgente.

²⁹ Après vérification, il semble qu'en France, on se rapproche de la situation italienne et allemande, puisque les intérimaires doivent être exclus des effectifs de salariés déclarés dans l'enquête Acemo. De plus, la notice explicative précise que les postes à pourvoir par des apprentis non payés, par des prestataires extérieurs (tant qu'ils ne sont pas salariés), par des salariés en retour ou rappel de congés (congés payés ou non) ou ouverts à tout autre salarié de l'établissement (à la suite de mouvements internes de main-d'œuvre) ne sont pas considérés comme des postes vacants. Il nous semble donc qu'on ne mesure pas dans l'enquête Acemo les emplois vacants ouverts à des intérimaires. Le groupe de travail institutionnel réuni par la Dares entre janvier et juin 2009 n'a pas abordé cette question qui apparaît importante au niveau européen.

La Suède a constaté, comme nous, que les vacances pour des emplois de courte durée sont rarement comptabilisées. Néanmoins, l'ajout dans leur questionnaire de la mention que les emplois de courte durée doivent être inclus a fait croître le nombre d'emplois vacants dans la fonction publique mais pas dans le secteur privé.

Après la contribution française sur la fonction publique, Eurostat a interrogé les autres pays présents sur leurs modalités de collecte dans ce secteur ou sur leur avancement de l'étude de faisabilité pour ceux qui sont concernés. Mais, cela a suscité peu de réactions.

Conclusion

Un compte-rendu du workshop de Neuchâtel sera présenté à la réunion du LAMAS les 15 et 16 décembre prochains.

Il est envisagé de publier un working paper d'Eurostat qui reprendrait sous la forme d'un recueil d'articles les contributions présentées aux workshop de 2008 et 2009 ; une contribution de la France a été demandée (article de quelques pages en anglais).

Il ne devrait pas y avoir de workshop en 2010. Eurostat préfère collecter les données pendant un an, voir deux, puis réorganiser un workshop pour faire le point. Mais il est possible qu'Eurostat demande aux pays de fournir des informations structurelles additionnelles. Eurostat souligne par ailleurs que le sujet des qualifications nécessaires pour pouvoir les emplois de demain (« new skills for new jobs ») intéresse la commission européenne et que les pays seront sans doute sollicités rapidement sur ce sujet.

Annexe 4 : **Le calcul des emplois vacants transmis par l'Insee à Eurostat**

L'Insee a la charge de calculer et de transmettre à Eurostat les estimations du nombre d'emplois vacants. Actuellement, ces envois ont lieu trimestriellement, entre 45 et 70 jours après la fin du trimestre, en même temps que les envois pour les estimations d'emploi salarié.

Dans une 1^{ère} étape

L'équipe Acemo de la Dares adresse à l'Insee une série d'indicateurs appelés *PNBVAC*, où

$$PNBVAC = NBVAC / (NBVAC + EFFTOT)$$

(taux d'emplois vacants = nombre d'emplois vacants / (nombre d'emplois vacants + effectif total))

Ces taux sont fournis sur le champ des enquêtes Acemo (établissements de plus de 10 salariés des secteurs marchands non agricoles) par secteur d'activité.

Dans la 2^{ème} étape

L'enquête Acemo ne fournissant que des taux ou des pourcentages (et non des effectifs), l'Insee procède aux estimations de l'emploi sur le champ Acemo et du nombre d'emplois vacants qui en découle, cohérentes avec ses estimations d'emploi publiées tous les trimestres.

Les estimations du nombre d'emplois vacants sont donc faites à partir :

- du taux d'emplois vacants, mesuré par la Dares dans l'enquête Acemo trimestrielle, pour les établissements de plus de 10 salariés (*PNBVAC*) ;
- de la part des établissements de plus de 10 salariés dans l'emploi total essentiellement marchand, mesurée à partir des DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales) (T10P) ;
- de la part des établissements marchands dans l'emploi, mesurée aussi dans les DADS (TMARC) ;
- de l'emploi trimestriel mesuré dans les estimations d'emploi trimestriel salarié pour les secteurs essentiellement marchands, et des prévisions pour les secteurs essentiellement non marchands (EMP).

Si *E* désigne l'estimation de l'emploi sur le champ Acemo à partir des DADS et

Est(NBVAC) l'estimation de NBVAC faite par l'Insee

L'estimation du nombre d'emplois vacants est obtenue par la formule :

$$PNBVAC = Est(NBVAC) / (E + Est(NBVAC))$$

avec : $E = EMP * TMARC * T10P$ et $Est(NBVAC) = E * PNBVAC / (1 - PNBVAC)$

$$\Rightarrow Est(NBVAC) = EMP * TMARC * T10P * PNBVAC / (1 - PNBVAC)$$

Définitions :

Est(NBVAC) est calculé sur le champ Acemo uniquement. On ne s'autorise pas à extrapoler à l'ensemble de l'emploi trimestriel.

L'estimation du nombre d'emplois vacants sera faite jusqu'à fin 2009 en NACE 17 :

- A Agriculture, chasse, sylviculture
- B Pêche, aquaculture, services annexes
- C Industries extractives
- D Industrie manufacturière
- E Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau
- F Construction
- G Commerce ; réparations automobile et d'articles domestiques
- H Hôtels et restaurants
- I Transports et communications
- J Activités financières
- K Immobilier, location et services aux entreprises
- L Administration publique
- M Education
- N Santé et action sociale
- O Services collectifs, sociaux et personnels
- P Activités des ménages
- Q Activités extra-territoriales

A partir du 1^{er} trimestre 2010 cette estimation sera faite dans la nouvelle NAF au niveau A21 :

- A Agriculture, sylviculture et pêche
- B Industrie extractives
- C Industrie manufacturière
- D Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
- E Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution
- F Construction
- G Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles
- H Transports et entreposage
- I Hébergement et restauration
- J Information et communication
- K Activités financières et d'assurance
- L Activités immobilières
- M Activités spécialisées, scientifiques et techniques
- N Activités de services administratifs et de soutien
- O Administration publique
- P Enseignement
- Q Santé humaine et action sociale
- R Arts, spectacles et activités récréatives
- S Autres activités de services
- T Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
- U Activités extra-territoriales

Annexe 5 : **L'enquête qualitative sur la question des emplois vacants dans l'enquête Acemo trimestrielle**

1. Objectifs de l'enquête qualitative

La question sur les emplois vacants posée dans l'enquête trimestrielle Acemo est-elle bien comprise ? Les entreprises peuvent-elles répondre ? Que saisissent réellement les résultats de ce comptage ? La définition relativement complexe et assez peu intuitive des « emplois vacants » doit-elle être mieux expliquée et de quelle façon ?

2. Protocole

Pour tenter d'éclairer cette question, une enquête qualitative téléphonique a été menée, du 4 mars au 6 avril 2009, par 9 gestionnaires de l'enquête Acemo trimestrielle. La grille de questionnement a, au préalable, été mise au point et testée avec l'aide de deux gestionnaires expérimentés. Une réunion de formation a permis d'expliquer les buts de l'enquête qualitative et la grille de questionnement (power-point ci-joint) ; deux réunions de bilans ont permis de recueillir les commentaires des enquêteurs.

Les enquêteurs disposaient de fichiers Excel contenant les renseignements nécessaires sur les établissements à interroger, tirés de façon aléatoire par strate (croisant taille, secteur d'activité et type de réponse à la question sur les emplois vacants). Ces renseignements étaient le nom du contact dans l'établissement, son téléphone, la taille et le secteur d'activité de l'établissement et les réponses données aux questions sur les emplois vacants et sur les difficultés de recrutement à l'enquête du 4^{ème} trimestre 2008. Dans chaque fichier, les établissements étaient classés par secteur d'activité et type de réponse aux questions sur les emplois vacants.

Ont été distingués les établissements :

- ayant déclaré avoir des emplois vacants et donné leur nombre (oui, nb) ;
- ayant déclaré avoir des emplois vacants mais n'ayant pas donné leur nombre (cas rare) (oui, NR) ;
- ayant déclaré ne pas avoir d'emplois vacants (non, 0) ;
- n'ayant pas répondu (NR)

Les entretiens n'ont pas été précisément chronométrés mais ont duré, en moyenne, autour d'un quart d'heure / vingt minutes, sans compter le temps nécessaire pour accéder à la personne répondante. 92 entretiens ont été menés sur 137 tentatives (voir tableau en annexe).

Commentaires sur la procédure

- Les enquêteurs ont rencontré des difficultés pour atteindre l'interlocuteur et/ou obtenir l'entretien :
 - o Le numéro de téléphone indiqué dans les fichiers n'était pas toujours bon.
 - o De nombreuses relances ont parfois été nécessaires pour obtenir un interlocuteur.
 - o Les interlocuteurs de l'établissement visé invoquent parfois le manque de temps, surtout si la période correspond à une échéance (moment de la paye par exemple).
- La personne répondant à l'entretien est souvent celle qui a rempli le questionnaire mais pas toujours.
- Les grands établissements ont mieux et plus volontiers répondu à cette enquête. Ils sont aussi plus faciles à joindre du fait qu'il existe un interlocuteur privilégié chargé de répondre aux enquêtes de la statistique publique.

- On trouve parmi les établissements ayant accepté l'entretien beaucoup de commerce et relativement moins d'industrie.
- L'enquête a permis de mettre en évidence des erreurs (de saisie ? décalages ?) dans les fichiers Excel fournis (réponse erronée à la question sur les emplois vacants : oui au lieu de non, non réponse au lieu de réponse précise...).

3. Résultats

Raisons de la non réponse

- La question sur les emplois vacants, placée à la fin du questionnaire Acemo et imprimée en caractère normal (et non en gras comme la plupart des autres questions) paraît peu importante, voire facultative par rapport aux autres questions (effectifs, durée du travail, salaires). Il arrive ainsi qu'elle soit « oubliée » par les répondants.
- L'information sur les emplois vacants et les recrutements est parfois considérée comme confidentielle.
- L'établissement ou l'entreprise ne compte pas ses emplois vacants ; dans ce cas elle sait éventuellement si elle a des recrutements en cours mais pas nécessairement leur nombre.
- L'information n'est pas disponible. Cette disponibilité dépend de la fonction du répondant à l'enquête trimestrielle et de la taille de l'entreprise ou de l'établissement :
 - o L'enquête Acemo porte essentiellement sur les salaires et la personne qui y répond (souvent le technicien ou responsable de la paye) peut ne pas se trouver dans le bon service (celui des ressources humaines ou du recrutement). Ceci est vrai dans les entreprises de 10 salariés et plus, quelle que soit leur taille.
 - o Les grosses structures ont des systèmes d'information qui génèrent de façon automatique la réponse à la question mais certaines font appel à un centre de recrutement externe et ne peuvent donc donner qu'un chiffre approximatif ou ne pas avoir l'information. Les structures de taille intermédiaire rencontrent des difficultés car elles n'ont pas de système d'information sur les emplois vacants. Les petites font, quant à elles, souvent appel à une société comptable qui n'a généralement pas l'information sur le nombre d'emplois vacants.

Compréhension de la définition des emplois vacants

- Le terme « emploi vacant » est trompeur : il évoque un poste libéré, en attente d'être pourvu. Il arrive donc que les emplois nouvellement créés (n'ayant par définition jamais été occupés) et les postes non encore libérés ne soient pas comptés.
- Il est bien compris qu'il s'agit d'emplois pour lesquels l'établissement recherche des candidats à l'extérieur de l'entreprise.
 - o Souvent, les recrutements se font en 2 temps : recherche de candidats d'abord en interne, puis à l'extérieur. Il arrive que certaines entreprises répondent ne pas avoir d'emplois vacants car toute affectation de poste passe d'abord par une recherche en interne. Un autre interlocuteur mentionne le fait que la distinction entre poste vacant en interne et en externe n'est pas toujours possible ; cela ne peut être constaté que lorsque le recrutement est fait.

- Parfois, un service spécifique s'occupe des recrutements externes (différent du service de ressources humaines). Il peut être alors plus difficile à l'enquêteur d'accéder à l'information (éloignement des services, confidentialité) mais dans ce cas là, l'information existe.
- Les « démarches actives » sont en général bien comprises. Lorsqu'on demande à l'interlocuteur de les énumérer, on a, comme attendu, toutes sortes de démarches externes : annonces dans la presse ou sur internet, offres d'emploi déposées à l'Anpe, à l'Apec ou aux missions locales, recherche d'une mission d'intérim, mais aussi, activation d'un réseau ou recherche dans les candidatures spontanées. Il est parfois fait appel à des cabinets de recrutement.
- L'échéance pour pourvoir l'emploi ne semble pas poser de problèmes particuliers mais l'enquête n'a pas particulièrement abordé ce point.

Possibilités et difficultés de compter certains types d' « emplois vacants »

- Les emplois vacants qui échappent au comptage sont, outre les emplois nouvellement créés et les emplois encore occupés qui vont se libérer, les emplois courts, saisonniers, ou de remplacement temporaire. Il paraît très difficile de saisir les emplois offerts pour moins d'un mois, parfois même pour moins de 6 mois. Ceci a été signalé dans tous la plupart des secteurs d'activité mais est vrai surtout dans le commerce. Ainsi, un responsable de recrutement dans un hypermarché déclare considérer comme emploi vacant un poste devant être pourvu par un salarié en CDI.
 - Dans la grande distribution, pour la recherche de caissières : étant donné le caractère fluctuant et flexible de ces emplois, ce sont d'anciennes salariées qui sont sollicitées en cas de besoins ; ces appels ne sont pas comptabilisés parmi les « emplois vacants », à tort.
 - De même, dans la grande distribution, il y a parfois beaucoup de postes à pourvoir à certains moments mais qui ne restent pas vacants longtemps, ces postes ne sont donc pas comptés.
- Lorsqu'on a accès au service qui compte les emplois vacants, les métiers sur lesquels ils portent, les types de contrats (CDI ou CDD par exemple), le fait que ces emplois soient offerts à temps plein ou à temps partiel, sont connus, mais pas nécessairement la date exacte de leur commencement ni leur durée prévue. Recueillir ces renseignements (de même que le type de démarches effectuées) alourdirait considérablement l'enquête.
- Dans la question sur les emplois vacants, il n'est actuellement pas précisé si on demande un flux sur le trimestre ou un stock, ni à quelle date (le jour où le questionnaire est rempli ou à la fin du trimestre précédent comme les effectifs ?). Certains établissements donnent même un stock sur l'année.
 - ex. une entreprise a répondu qu'elle avait 3000 emplois vacants, après discussion il s'est avéré qu'elle en avait 250 au 4ème trimestre.

Comment appelle-t-on les emplois vacants ?

Parfois, des termes « maison » existent pour désigner les emplois offerts à l'extérieur de l'entreprise : une banque les désigne comme « demandes de postes »... Certains enquêteurs font des suggestions : parler de « postes en cours de recrutement ».

4. Eléments de conclusions

Il est possible d'insister pour avoir une meilleure information lorsqu'elle est disponible.

Pour **améliorer la question** dans l'enquête Acemo sans alourdir le questionnaire, les aménagements suivants pourraient être opérés :

- montrer son importance par une meilleure mise en évidence (caractères gras) ;
- ne pas se contenter de demander les « emplois vacants » en donnant une définition trop longue qui reste obscure ;
- garder le terme « emplois vacants » dans l'intitulé du paragraphe pour familiariser le public à ce terme ;
- expliquer la définition internationale dans la notice (ou dans une notice spéciale selon la suggestion d'une enquêtrice) ;
- multiplier les expressions explicites dans la question elle-même : « En ce moment, cherchez-vous à recruter, à l'extérieur de l'entreprise, pour des postes nouvellement créés, inoccupés, ou sur le point de l'être ? » puis « Si oui, combien de postes sont actuellement concernés ? ».

Il reste le **problème des emplois courts** : faut-il préciser « y compris remplacements, emplois saisonniers » ?, assumer une longueur minimum d'emploi (plus d'un mois ? plus de 3 mois ?) ?

Il paraît en revanche peu possible d'essayer d'en savoir plus sur **le type** d'emplois (métiers, types de contrat..) concernés, dans le cadre de cette enquête.

Annexes : grilles de questionnaires, tableau des réponses

Questionnaire pour les établissements ayant répondu « oui » à la question sur les emplois vacants et en ayant indiqué le nombre

Préambule :

La question sur les « emplois vacants » posée à la fin de l'enquête Acemo n'est **pas toujours bien renseignée ou bien comprise** ; nous cherchons à **l'améliorer**. (*Elle prend de l'importance dans nos statistiques, un suivi devient obligatoire au niveau européen*).

Je vous rappelle :

-Les questions et vos réponses du 4^{ème} trimestre 2008 :

« **Avez-vous des emplois vacants ou non pourvus ?** », vous avez répondu : **oui**

« **Si oui, indiquez le nombre d'emplois vacants ou non pourvus** », vous avez répondu : **Nb**

- La définition d'un « emploi vacant » : il s'agit d' un poste :

-nouvellement créé, ou inoccupé ou sur le point d'être vacant

-pour lequel vous entreprenez des démarches actives

-pour trouver, à l'extérieur de votre entreprise, le candidat convenable

-pour le pourvoir dans l'immédiat ou dans un avenir proche.

-1. Comment déterminez-vous le nombre de vos « emplois vacants » ?

(vous l'avez dans vos fichiers, interrogé un logiciel, demandé à un autre service..)

1.1 Quelle est votre **fonction**, dans quel **service** travaillez-vous ?

-2. Quand vous avez des « emplois vacants », quelles démarches actives sont faites pour les pourvoir?
(laisser répondre, noter, puis préciser :)

2.1 Notamment, savez-vous si une **offre a été déposée à L'Anpe/ Pôle Emploi ?**

-3. Comptez-vous comme « emplois vacants »:

3.1 tous les **types de contrats** offerts (CDI ?/CDD ?/saisonniers ?)

3.2 tous les emplois offerts quelle que soit leur **durée?** (*par ex : les emplois vacants de moins d'un mois ? de 1 à 6 mois ? de plus de 6 mois ?*)

3.3 les emplois offerts à **temps plein et à temps partiel ?**

3.4 tous les **métiers** que vous **recherchez ?**

3.5 Vous serait-il **possible de faire ces distinctions ? certaines ? toutes ?**

-4. Comptez-vous parmi vos « emplois vacants »:

4.1 les postes **nouvellement créés ?**

4.2 les postes de remplacement de salariés **temporairement absents ?**

4.3 les postes qui vont se libérer mais où la personne est **encore là ?**

4.4 les postes où **il est facile de trouver un candidat convenable, sans difficultés de recrutement ?**

-5. Avez-vous par ailleurs la possibilité de savoir si, en dehors des « emplois vacants », il existe aussi, dans votre établissement, des postes à pourvoir en interne ?

sont-ils bien distingués des emplois vacants que nous souhaitons compter ?

-6. Cette question « Avez-vous des emplois vacants ou non pourvus ? »

vous paraît-elle suffisamment claire ? avez-vous des suggestions pour mieux la préciser ?

comment mieux nommer ces « emplois vacants » ? comment mieux poser la question ?

Questionnaire pour les établissements ayant répondu « non » à la question sur les emplois vacants et en déclarant 0

Préambule :

La question sur les « emplois vacants » posée à la fin de l'enquête Acemo n'est **pas toujours bien renseignée ou bien comprise** ; nous cherchons à **l'améliorer**. (*Elle prend de l'importance dans nos statistiques, un suivi devient obligatoire au niveau européen*).

Je vous rappelle :

-Les questions et vos réponses du 4^{ème} trimestre 2008 :

« Avez-vous des emplois vacants ou non pourvus ? », vous avez répondu : **non**

« Si oui, indiquez le nombre d'emplois vacants ou non pourvus », donc : **0 ou rien**

- La définition d'un « emploi vacant » : il s'agit d'un poste :

-nouvellement **créé, ou inoccupé ou sur le point d'être vacant**

-pour lequel vous **entrepreniez des démarches actives**

-pour trouver, **à l'extérieur** de votre *entreprise*, le candidat convenable

-pour le **pourvoir dans l'immédiat ou dans un avenir proche**.

-1. Comment **déterminez-vous le nombre** de vos emplois vacants ?

(vous l'avez dans vos fichiers, interrogé un logiciel, demandé à un autre service..)

1.1 Quelle est votre **fonction**, dans quel **service** travaillez-vous ?

-2. Quand vous avez des « emplois vacants », quelles **démarches actives** sont faites pour les pourvoir?
(laisser répondre, noter, puis préciser :)

2.1 Notamment, savez-vous si une **offre a été déposée à L'Anpe/ Pôle Emploi** ?

-3. Pouvez-vous compter comme « **emplois vacants** »:

3.1 tous les **types de contrats** offerts (CDI ?/CDD ?/saisonniers ?)

3.2 tous les emplois offerts quelle que soit leur **durée**? (*par ex : les emplois vacants de moins d'un mois ? de 1 à 6 mois ? de plus de 6 mois ?*)

3.3 les emplois offerts à **temps plein et à temps partiel** ?

3.4 tous les **métiers** que vous **recherchez** ?

3.5 Vous serait-il **possible de faire ces distinctions** ? *certaines ? toutes ?*

-4. Pouvez-vous compter parmi vos « **emplois vacants** »:

4.1 les postes **nouvellement créés** ?

4.2 les postes de remplacement de salariés **temporairement absents** ?

4.3 les postes qui vont se libérer mais où la personne est **encore là** ?

4.4 les postes où **il est facile de trouver un candidat convenable, sans difficultés de recrutement** ?

-5. Avez-vous **par ailleurs** la possibilité de savoir si, **en dehors des emplois vacants**, il existe, dans votre établissement, des **postes à pourvoir en interne** ?

sont-ils bien distingués des emplois vacants que nous souhaitons compter ?

-6. Cette question « **Avez-vous des emplois vacants ou non pourvus ?** »

vous paraît-elle suffisamment claire ? avez-vous des suggestions pour mieux la préciser ?

comment mieux nommer ces « emplois vacants » ? comment mieux poser la question ?

Questionnaire pour les établissements n'ayant pas répondu à la question sur les emplois vacants

Préambule :

La question sur les « emplois vacants » posée à la fin de l'enquête Acemo n'est **pas toujours bien renseignée ou bien comprise** ; nous cherchons à **l'améliorer**. (*Elle prend de l'importance dans nos statistiques, un suivi devient obligatoire au niveau européen*).

Je vous rappelle : -Les questions (vous n'avez pas répondu au 4ème trimestre 2008) :

« Avez-vous des emplois vacants ou non pourvus ? » ,

« Si oui, indiquez le nombre d'emplois vacants ou non pourvus »

- La définition d'un « emploi vacant » : il s'agit d' un poste :

-nouvellement **créé, ou inoccupé ou sur le point d'être vacé**

-pour lequel vous entreprenez des **démarches actives**

-pour trouver, **à l'extérieur** de votre *entreprise*, le candidat convenable

-pour le **pourvoir dans l'immédiat ou dans un avenir proche.**

-1. Pourquoi n'avez-vous pas indiqué si vous aviez des emplois vacants ?

a Vous n'avez pas l'info (*préciser : ce n'est pas le bon service, le bon logiciel, pas le temps de rechercher, autre... ?*)

b Vous n'êtes pas sûr d'avoir compris la définition (*relire la définition et pointer ce qui n'est pas compris*)

c Vous n'en aviez pas

1.1 Quelle est votre **fonction**, dans quel **service** travaillez-vous ?

1.2 Pourriez-vous maintenant **déterminer le nombre** de vos emplois vacants ?

-2. Quand vous avez des « emplois vacants », quelles **démarches actives** sont faites pour les pourvoir ? (*laisser répondre, noter, puis préciser :*)

2.1 Notamment, savez-vous si une **offre a été déposée à L'Anpe/ Pôle Emploi** ?

-3. Pourriez-vous compter comme « **emplois vacants** »:

3.1 tous les **types de contrats** offerts (CDI ?/CDD ?/saisonniers ?)

3.2 tous les emplois offerts quelle que soit leur **durée**? (*par ex : les emplois vacants de moins d'un mois ? de 1 à 6 mois ? de plus de 6 mois ?*)

3.3 les emplois offerts à **temps plein et à temps partiel** ?

3.4 tous les **métiers** que vous **recherchez** ?

3.5 Vous serait-il **possible de faire ces distinctions** ? *certaines ? toutes ?*

-4. Pourriez-vous compter parmi vos « **emplois vacants** »:

4.1 les postes **nouvellement créés** ?

4.2 les postes de remplacement de salariés **temporairement absents** ?

4.3 les postes qui vont se libérer mais où la personne est **encore là** ?

4.4 les postes où **il est facile de trouver un candidat convenable, sans difficultés de recrutement** ?

-5. Savez-vous **par ailleurs** si, **en dehors des « emplois vacants »**, il existe, dans votre établissement, des **postes à pourvoir en interne** ? *sont-ils bien distingués... ?*

-6. Cette question « **Avez-vous des emplois vacants ou non pourvus ?** » vous paraît-elle suffisamment claire ? avez-vous des suggestions pour mieux la préciser ?

comment mieux nommer ces « emplois vacants » ? comment mieux poser la question ?

Questionnaire pour les établissements ayant répondu « oui » à la question sur les emplois vacants et n'en ayant pas indiqué le nombre

Préambule :

La question sur les « emplois vacants » posée à la fin de l'enquête Acemo n'est **pas toujours bien renseignée ou bien comprise** ; nous cherchons à **l'améliorer**. (*Elle prend de l'importance dans nos statistiques, un suivi devient obligatoire au niveau européen*).

Je vous rappelle : Les questions et vos réponses du 4ème trimestre 2008 :

« **Avez-vous des emplois vacants ou non pourvus ?** », vous avez répondu : **oui**

« **Si oui, indiquez le nombre d'emplois vacants ou non pourvus** » il n'y a **pas de réponse**

- **La définition d'un « emploi vacant » : il s'agit d' un poste :**

- **nouvellement créé, ou inoccupé ou sur le point d'être vacant**

- **pour lequel vous entreprenez des démarches actives**

- **pour trouver, à l'extérieur de votre entreprise, le candidat convenable**

- **pour le pourvoir dans l'immédiat ou dans un avenir proche.**

-1. Pourquoi n'avez-vous pas indiqué le nombre de vos emplois vacants ?

a Vous n'aviez pas l'info (*préciser : ce n'est pas le bon service, le bon logiciel, pas le temps de rechercher, autre... ?*)

b Vous n'êtes pas sûr d'avoir compris la définition (*relire la définition et pointer ce qui n'est pas compris*)

c Autre (*préciser*)

1.1 Quelle est votre **fonction**, dans quel **service** travaillez-vous ?

-2. Quand vous avez des « emplois vacants », quelles **démarches actives** sont faites pour les pourvoir ? (*laisser répondre, noter, puis préciser :*)

2.1 Notamment, savez-vous si une **offre a été déposée à L'Anpe/ Pôle Emploi** ?

-3. Pourriez-vous compter comme « **emplois vacants** »:

3.1 tous les **types de contrats** offerts (CDI ?/CDD ?/saisonniers ?)

3.2 tous les emplois offerts quelle que soit leur **durée**? (*par ex : les emplois vacants de moins d'un mois ? de 1 à 6 mois ? de plus de 6 mois ?*)

3.3 les emplois offerts à **temps plein et à temps partiel** ?

3.4 tous les **métiers** que vous **recherchez** ?

3.5 Vous serait-il **possible de faire ces distinctions** ? *certaines ? toutes ?*

-4. Pourriez-vous compter parmi vos « **emplois vacants** »:

4.1 les postes **nouvellement créés** ?

4.2 les postes de remplacement de salariés **temporairement absents** ?

4.3 les postes qui vont se libérer mais où la personne est **encore là** ?

4.4 les postes où **il est facile de trouver un candidat convenable, sans difficultés de recrutement** ?

-5. Savez-vous **par ailleurs** si, **en dehors des « emplois vacants »**, il existe, dans votre établissement, des **postes à pourvoir en interne** ? *sont-ils bien distingués... ?*

-6. Cette question « **Avez-vous des emplois vacants ou non pourvus ?** » vous paraît-elle suffisamment claire ? avez-vous des suggestions pour mieux la préciser ?

comment mieux nommer ces « emplois vacants » ? comment mieux poser la question ?

Annexe 6 : Compléments sur les enquêtes ponctuelles sur les difficultés de recrutement

L'enquête de la Dares de 2001 sur les difficultés de recrutement

Une enquête postale sur les difficultés de recrutement a été menée en juillet 2001 auprès de 5 000 établissements de plus de 10 salariés des secteurs concurrentiels hors agriculture, tirés dans la base de sondage des enquêtes Acemo. 3 300 réponses ont été reçues et exploitées.

Le questionnaire comprend sept parties de longueurs inégales :

La partie A fournit quelques informations générales sur l'entreprise (effectif salarié, appartenance à un groupe, passage aux 35 heures) (3 questions).

La partie B porte sur les goulots d'étranglement (être empêché d'augmenter l'activité en cas d'accroissement de la demande) (2 questions).

La partie C permet de connaître les effectifs recrutés au 2^{ème} trimestre 2001 et les canaux de recrutement utilisés par grande catégorie socioprofessionnelle (ouvriers, employés, techniciens ou professions intermédiaires et cadres) (une demi-page).

La partie D demande le nombre d'emplois vacants ou non pourvus au moment de l'enquête et si ce nombre est plus élevé qu'un an auparavant. (2 questions). La question sur les emplois vacants était formulée de la façon suivante : « postes de travail pour lesquels les employeurs souhaitent et recherchent activement un recrutement, et qui sont aujourd'hui inoccupés ou prochainement vacants ou encore nouvellement créés ».

La partie E porte sur les difficultés de recrutement en les déclinant par grande catégorie socioprofessionnelle (une page).

Les parties F, G, H tentent de retracer globalement, pour l'ensemble des recrutements du 2^{ème} trimestre 2001, les principales causes et les conséquences des difficultés ainsi que les stratégies envisagées à l'avenir pour surmonter ces problèmes (une page).

L'enquête de la Dares de 2005 « Offre d'emploi et recrutement »

L'enquête « Offre d'emploi et recrutement » (OFER) s'est adressée à des établissements du secteur privé employant au moins un salarié, tirés à partir du répertoire SIRENE de l'Insee. Sélectionnés par téléphone, les établissements ayant recruté ou essayé de recruter (hors intérim) au moins un salarié au cours des douze mois précédant la collecte de l'enquête ont ensuite été interrogés en face à face.

L'échantillon est stratifié en fonction de la taille (selon quatre strates) et du secteur d'activité des établissements (huit secteurs d'activité : agriculture et industries agro-alimentaires, industries de biens de consommation, autres industries, construction, commerce, transports, activités financières et immobilières, services aux entreprises, services aux particuliers et autres services).

Un questionnaire général précise les évolutions (en termes technologiques, d'effectifs, financières...) qu'a connues l'établissement sur les 5 dernières années ainsi que sur l'activité « recrutement » en général dans l'établissement.

Les deux modules suivants portent :

- sur le dernier recrutement externe abouti de cadre ou de non cadre
- sur le dernier recrutement externe non abouti (cadre ou non cadre)

Entre janvier et juillet 2005, 4 052 entretiens ont été réalisés dans des établissements localisés sur l'ensemble du territoire métropolitain. 546 ont porté sur le dernier recrutement d'un cadre, 3 038 sur le dernier recrutement d'un non-cadre et 468 sur la dernière tentative de recrutement non aboutie.