

Que nous disent les entreprises sur les barrières à l'embauche ?

Depuis de nombreuses années, l'Insee interroge les entreprises sur les évolutions passées et futures de leur effectif, l'existence de difficultés de recrutement et de contraintes de production dues à un personnel insuffisant. Depuis janvier 2017, ces informations sont complétées grâce à de nouvelles questions permettant de révéler la présence de barrières à l'embauche ressenties par les entreprises et de préciser leur type. Il s'avère que la moitié des entreprises sont confrontées à des barrières au moment d'embaucher des travailleurs en CDI ou CDD de longue durée, un tiers n'en rencontrent pas et les autres ne se sentent pas concernées, probablement parce qu'elles n'ont pas récemment recruté de nouveaux employés. Les embauches sont freinées par l'incertitude sur la situation économique (barrière citée par 28 % des entreprises), la difficulté à trouver de la main-d'œuvre compétente (27 % des entreprises), un coût de l'emploi jugé trop élevé (23 % des entreprises) et par la réglementation du marché de l'emploi (18 % des entreprises).

Depuis janvier 2017, de nouvelles questions ont été ajoutées aux enquêtes de conjoncture pour évaluer les barrières à l'embauche ressenties par les entreprises. Ces questions complètent celles existant depuis de nombreuses années sur les effectifs, notamment sur l'évolution passée et à venir des effectifs, les difficultés de recrutement éprouvées ou les contraintes de production liées à un nombre insuffisant d'employés.

Des difficultés de recrutement en hausse depuis début 2016

Depuis le début de l'année 2016, la solide reprise de l'emploi dans les secteurs marchands non agricoles s'est accompagnée d'une légère augmentation des difficultés rencontrées par les entreprises pour recruter du personnel (*graphique 1*). En avril 2017, 31 % des entreprises de l'industrie, des services et de l'industrie du bâtiment déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, contre 26 % début 2016.

Ce sont principalement les entreprises des services qui ont contribué à la hausse : 27 % d'entre elles signalent rencontrer des difficultés de recrutement en avril 2017, contre 21 % début 2016. Le niveau des difficultés de recrutement reste cependant en deçà de leur moyenne d'avant 2008 (34 %). Les difficultés de recrutement se sont également intensifiées dans les entreprises de l'industrie du bâtiment (51 % en avril 2017 contre 41 % début 2016) mais restent là aussi inférieures à leur moyenne

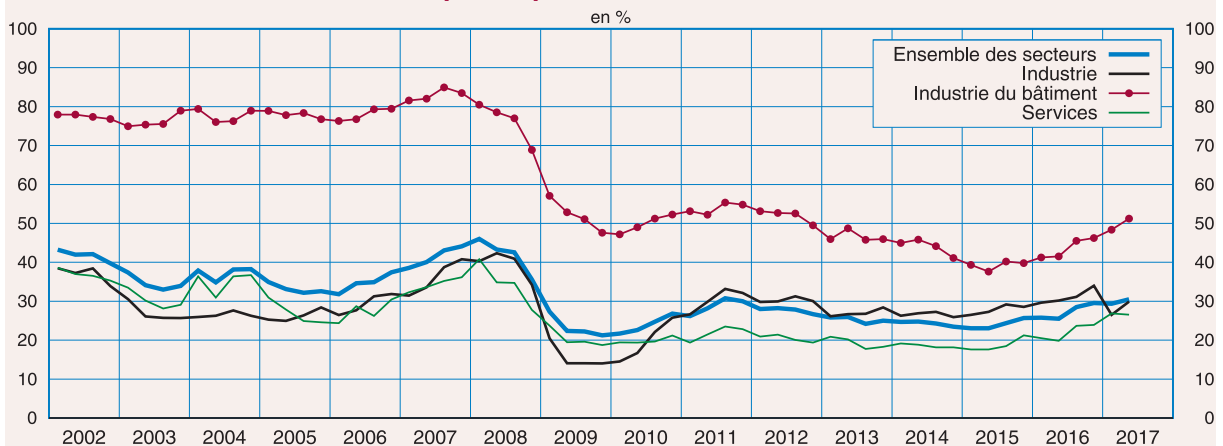
d'avant 2008 (64 %). Dans l'industrie, cette proportion a quasiment retrouvé sa moyenne d'avant 2008 (30 %).

L'augmentation des difficultés de recrutement implique qu'une part croissante des entreprises n'arrive pas à développer son activité autant qu'elle le souhaiterait. Ainsi la proportion des entreprises qui ont eu une activité limitée par un nombre insuffisant d'employés a augmenté depuis 2016, en même temps que la proportion des entreprises qui ont éprouvé des difficultés de recrutement (*graphique 2*) : début 2017, elle a dépassé à nouveau 10 %, à son niveau le plus haut depuis octobre 2008. L'augmentation est nette dans les services où cette proportion est à son plus haut depuis fin 2008. Dans le bâtiment, la proportion d'entreprises affectées par ces difficultés s'est élevée mais reste nettement inférieure à son niveau d'avant crise. Dans l'industrie, cette proportion oscille depuis 2011 légèrement au-dessous de la moyenne mesurée avant 2008.

De nouvelles questions dans les enquêtes de conjoncture sur les barrières à l'embauche

Une hausse des difficultés de recrutement est attendue en phase d'accélération de l'activité et de l'emploi, les entreprises ayant besoin d'embaucher davantage qu'auparavant. Toutefois, l'intensité du lien entre croissance de l'emploi et difficultés de recrutement peut varier d'une phase de reprise à l'autre, notamment en fonction de la nature des barrières que ressentent les chefs d'entreprise dans leur processus

1 – Part des entreprises éprouvant des difficultés de recrutement



Note : comme toute variable d'enquête de conjoncture portant sur l'emploi, les résultats sont pondérés par les effectifs des entreprises enquêtées ; par exemple, en avril 2017, les entreprises industrielles qui signalent des difficultés de recrutement emploient 30 % des salariés du secteur.

Source : Insee, enquêtes de conjoncture

d'embauche. La décision de recruter de nouveaux employés dépend ainsi de l'adéquation entre l'offre d'emploi et les compétences recherchées par l'entreprise, du niveau du coût du travail ou des contraintes liées à la réglementation du travail.

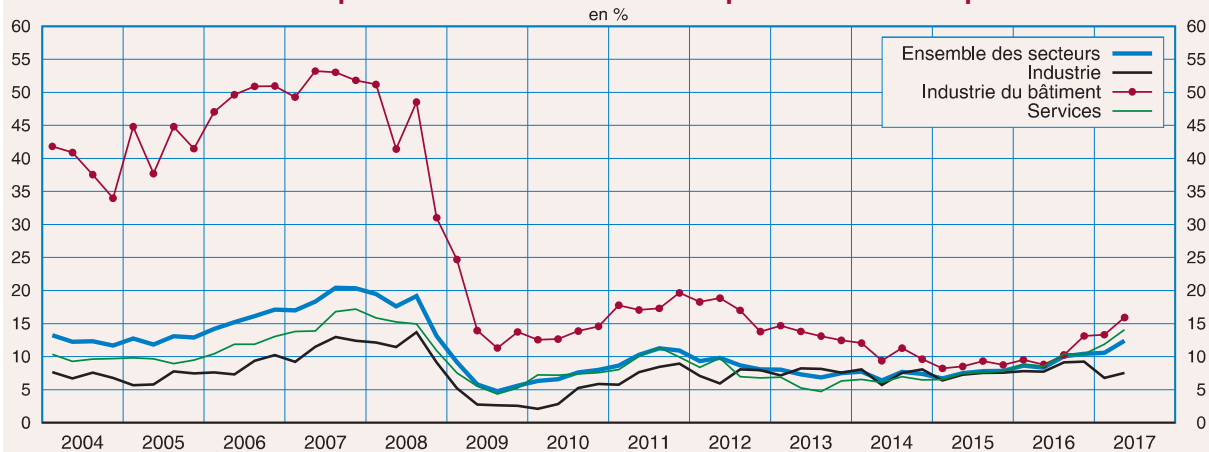
Pour mesurer l'importance de ces différents paramètres, l'Insee a introduit de nouvelles questions dans les enquêtes de conjoncture (tableau 1). Depuis janvier 2017, environ dix mille entreprises du secteur des services, de l'industrie et du bâtiment renseignent chaque trimestre sur l'existence et la nature des principales barrières qui, selon elles, les empêchent d'embaucher davantage de travailleurs en CDI ou en CDD de longue durée. Le champ de l'enquête représente environ 70 % de l'emploi salarié marchand non agricole hors commerce et autres activités de services.

Près de la moitié des entreprises signalent des freins à l'embauche

Près de la moitié (47 %) des entreprises de l'industrie, des services et du bâtiment signalent rencontrer des barrières qui les empêchent d'embaucher davantage de travailleurs en CDI ou en CDD de longue durée (tableau 2). Les trois quarts des entreprises du bâtiment signalent l'existence de barrières à l'embauche en CDI ou CDD de longue durée (73 %) ; c'est nettement moins souvent le cas dans l'industrie (52 %) et les services (43 %).

Dans l'ensemble des secteurs, un tiers (33 %) des entreprises déclarent ne pas rencontrer de barrières. Elles n'en sont pas moins concernées par un processus d'embauche, elles sont même plus nombreuses qu'en

2 - Part des entreprises dont l'activité a été limitée par l'insuffisance de personnel



Note : pour chaque secteur les résultats sont pondérés par le chiffre d'affaires des entreprises enquêtées, la série sur l'ensemble des secteurs est obtenue en faisant une moyenne pondérée des trois séries sectorielles par les effectifs.

Source : Insee, enquêtes de conjoncture

Tableau 1 - Nouvelles questions posées dans les enquêtes de conjoncture

Existe-t-il des barrières qui vous empêchent actuellement d'embaucher davantage de travailleurs en CDI ou en CDD de longue durée ?

OUI NON Sans objet

Si OUI, quelles sont ces principales barrières ?

- incertitude sur la situation économique
- indisponibilité de main-d'œuvre compétente
- coûts de recrutement
- cotisations sociales trop élevées
- niveau des salaires trop élevé
- coûts financiers directs de licenciement
- risques juridiques associés à la procédure de licenciement
- incertitudes sur la pérennité de la législation du travail
- autres

Tableau 2 - Existence de barrières à l'embauche en CDI ou CDD de longue durée

	en %		
	OUI	NON	Sans objet
Industrie	52	28	20
Services	43	36	21
Industrie du bâtiment	73	20	6
Ensemble des secteurs	47	33	20

Note : les résultats sont pondérés par les effectifs des entreprises enquêtées

Source : Insee, enquêtes de conjoncture d'avril 2017

moyenne à déclarer leurs effectifs en hausse (graphique 3). Enfin un cinquième des entreprises ne se sentent pas concernées (« sans objet ») probablement parce qu'elles n'envisagent pas d'embaucher des CDI ou CDD de longue durée à court terme ; de fait, elles annoncent plus souvent des effectifs stables ou en baisse que les autres entreprises et le solde d'opinion correspondant a baissé au cours de l'année écoulée. Sous cette hypothèse, parmi les entreprises susceptibles d'embaucher à court terme, 59 % signalent des barrières à l'embauche de CDI ou de CDD de longue durée.

L'incertitude sur la situation économique et l'indisponibilité de main-d'œuvre compétente : deux barrières à l'embauche davantage mises en avant

Sur l'ensemble des secteurs, les principales barrières à l'embauche citées (tableau 3a) par les entreprises sont l'incertitude liée à la situation économique (28 %) et l'indisponibilité d'une main-d'œuvre compétente (27 %)¹. L'industrie du bâtiment se distingue à

1. Dans une enquête menée entre juin et septembre 2014, la Banque de France a interrogé les entreprises sur leur pratique de gestion de la main d'œuvre au cours des trois années précédentes, donnant une première mesure de l'importance des barrières à l'embauche. Les niveaux qui en résultaient étaient nettement plus élevés que ceux présentés ici au tableau 3 mais le classement selon la fréquence des barrières à l'embauche est relativement similaire. L'écart sur les niveaux peut provenir de la différence sur la façon dont les questions sont posées : dans l'enquête de la Banque de France, l'entreprise peut signaler si un critère a une « influence » sur les embauches ou une « influence forte ». Les résultats obtenus ici sont relativement proches de ceux obtenus pour les seules « influences fortes » sur les embauches dans les enquêtes précédentes.

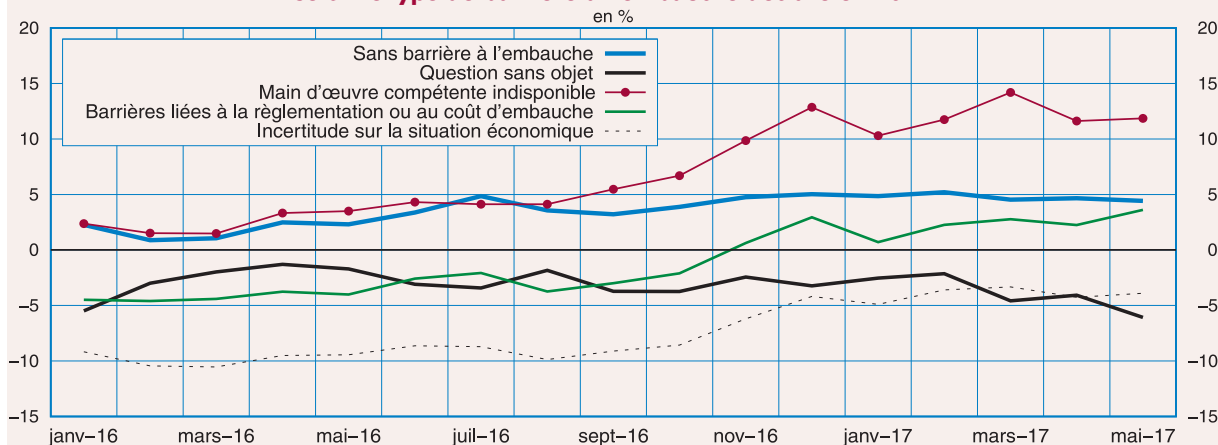
nouveau car les incertitudes sur la situation économique jouent un rôle significativement plus important pour ce secteur. En revanche les réponses apportées par les entreprises de l'industrie et des services sont relativement homogènes.

La barrière liée au coût du travail la plus citée est celle du niveau des cotisations sociales (18 %) alors que le niveau élevé des salaires est moins souvent évoqué (7 %). Les barrières à l'embauche liées à la législation encadrant le marché du travail semblent jouer des rôles d'importance comparable, les risques juridiques liés à un licenciement (14 %) étant légèrement plus souvent cités que leur coût (10 %).

Des situations contrastées vis-à-vis des barrières à l'embauche

Les entreprises limitées dans leur embauche citent en moyenne 2,8 barrières différentes. Certaines barrières semblent particulièrement liées, dans la mesure où les entreprises ont tendance à les citer de façon groupée. En particulier, les trois réponses sur le niveau de réglementation (incertitudes sur la pérennité de la législation du travail, coûts de licenciement et risques juridiques associés aux licenciements) sont très souvent similaires : deux tiers des entreprises qui ont signalé au moins une de ces barrières, en ont signalé une deuxième et 30 % ont mentionné les trois. Sur les barrières liées au coût du travail (coûts de recrutement, niveau des cotisations sociales et niveau des salaires trop élevé), les différentes réponses sont aussi nettement corrélées : 72 % des entreprises qui signalent des coûts de recrutement trop élevés signalent également une limite liée au niveau des

3 – Solde d'opinion sur l'évolution passée des effectifs selon le type de barrière à l'embauche déclaré en 2017



Note : statistiques calculées sans pondération de l'effectif des entreprises mais en contrôlant le poids respectif du champ des trois enquêtes de conjoncture utilisées (services, industrie et industrie du bâtiment).

Source : Insee, enquêtes de conjoncture

Tableau 3a – Part des entreprises citant chaque barrière à l'embauche

	Incertitude situation économique	Main-d'œuvre compétente indisponible	Coûts recrutement	Cotisations sociales trop élevées	Niveau des salaires trop élevé	Coûts de licenciement	Risques juridiques associés au licenciement	Pérennité législation du travail	Autres
Industrie	34	29	5	17	5	12	14	11	5
Services	24	24	6	17	7	9	13	10	3
Bâtiment	54	41	9	32	7	22	26	21	4
Ensemble des secteurs	28	27	6	18	7	10	14	11	4

Lecture : les entreprises industrielles constatant des barrières à l'embauche et citant l'incertitude sur la situation économique parmi les principales barrières emploient 34 % des salariés du secteur.

Notes : les résultats sont pondérés par les effectifs des entreprises enquêtées. Plusieurs modalités sont possibles pour une même entreprise.

Source : Insee, enquêtes de conjoncture d'avril 2017

cotisations sociales. De même, 65 % des entreprises qui estiment trop élevé le niveau de salaire signalent aussi des cotisations sociales trop élevées.

Les réponses des entreprises peuvent donc être résumées en agrégeant les modalités liées aux différents coûts d'un côté, celles liées à la réglementation d'un autre et en conservant telles quelles les réponses sur « l'indisponibilité de la main-d'œuvre compétente » et sur « l'incertitude sur la situation économique » (*tableau 3b*).

La corrélation entre ces différents groupes (*tableau 4*) révèle des situations contrastées des entreprises vis-à-vis des barrières qui limitent leur capacité d'embauche. D'abord les entreprises qui ont du mal à recruter de la main-d'œuvre compétente ne citent pas particulièrement des barrières de coût ou de réglementation (corrélations nulles), et sont nettement moins freinées que les autres par l'incertitude sur la situation économique (corrélation négative). Ensuite les entreprises qui signalent des barrières liées à la réglementation sont souvent aussi celles qui indiquent un coût du travail trop élevé. Elles signalent aussi un peu plus souvent que la moyenne une contrainte de demande (« incertitude sur la situation économique »), toutefois la corrélation entre la réponse sur

l'incertitude sur la situation économique et celles sur les barrières liées aux coûts (0,14) ou à la réglementation (0,13) est relativement faible.

Les barrières liées au manque de main-d'œuvre compétente conduisent davantage à limiter la production

Les entreprises qui signalent un problème de disponibilité de la main-d'œuvre compétente sont le plus souvent dans une dynamique de création d'emploi, avec des soldes d'opinion sur les effectifs passés plus élevés qu'en moyenne (*graphique 3*). La plupart d'entre elles signalent également des difficultés de recrutement (84 % d'entre elles, contre 31 % en moyenne ; *tableau 5*).

En outre, 45 % d'entre elles indiquent que leur activité est limitée par un nombre insuffisant d'employés et subissent donc des contraintes de production liées à l'emploi, contre 11 % en moyenne (*tableau 6*).

Une modélisation sur données individuelles confirme que les contraintes de production dues à un nombre insuffisant d'employés sont essentiellement liées aux difficultés de recrutement d'une main-d'œuvre

Tableau 3b - Part des entreprises citant différents types de barrières à l'embauche

	en %			
	Incertitude situation économique	Main-d'œuvre compétente indisponible	Barrières liées aux coûts	Barrières liées à la réglementation
Industrie	34	29	19	19
Services	24	24	22	16
Bâtiment	54	41	35	34
Ensemble des secteurs	28	27	23	18

Lecture : les entreprises industrielles constatant des barrières à l'embauche liées à la réglementation emploient 19 % des salariés du secteur.

Notes : les résultats sont pondérés par les effectifs des entreprises enquêtées. Plusieurs réponses sont possibles pour une même entreprise.

Source : Insee, enquêtes de conjoncture d'avril 2017

Tableau 4 - Corrélation des réponses aux différentes barrières à l'embauche

	Incertitude situation économique	Main-d'œuvre compétente indisponible	Barrières liées aux coûts	Barrières liées à la réglementation
Incertitude situation économique	1	-0,34	0,14	0,13
Main-d'œuvre compétente indisponible	-0,34	1	0,00	-0,03
Barrières liées aux coûts	0,14	0,00	1	0,40
Barrières liées à la réglementation	0,13	-0,03	0,40	1

Source : Insee, enquêtes de conjoncture d'avril 2017

Tableau 5 - Part des entreprises annonçant des difficultés de recrutement, selon leur réponse quant à l'existence de barrières à l'embauche

	en %						
	Existence de barrières à l'embauche	Incertitude situation économique	Main-d'œuvre compétente indisponible	Barrières liées aux coûts	Barrières liées à la réglementation	Sans barrière à l'embauche	Question sans objet
Industrie	52	40	77	55	51	7	9
Services	57	42	85	58	53	9	8
Bâtiment	61	51	90	65	61	18	24
Ensemble des secteurs	56	42	84	58	53	9	10

Lecture : l'emploi des entreprises industrielles constatant des barrières à l'embauche est localisé à 52 % dans des entreprises connaissant des difficultés de recrutement.

Source : Insee, enquêtes de conjoncture d'avril 2017

compétente (tableau 7). Si les barrières liées aux coûts et à la réglementation accroissent aussi les contraintes de production, leur influence est significativement moins importante.

De fait, les entreprises qui signalent des barrières à l'embauche liées aux coûts (de recrutement, de rémunérations, de licenciement) ou à la réglementation signalent moins souvent des difficultés de recrutement et une production limitée par l'emploi que les entreprises peinant à recruter une main d'œuvre compétente.

Enfin, les entreprises qui signalent plutôt des contraintes de demande (« incertitude sur la situation économique ») sont dans une dynamique plutôt défavorable de l'emploi par rapport à la moyenne ; elles éprouvent moins de difficultés de recrutement ou de contraintes de production que les deux autres catégories entreprises rencontrant des barrières à l'embauche, mais plus que celles qui ne signalent pas de barrières. ■

Tableau 6 – Part des entreprises dont l'activité a été limitée par un nombre insuffisant d'employés, selon leur réponse quant à l'existence de barrières à l'embauche

	en %						
	Existence de barrières à l'embauche	Incertitude situation économique	Main-d'œuvre compétente indisponible	Barrières liées aux coûts	Barrières liées à la réglementation	Sans barrière à l'embauche	Question sans objet
Industrie	19	11	30	23	20	2	1
Services	29	11	50	24	21	4	1
Bâtiment	22	13	35	23	21	4	11
Ensemble des secteurs	27	11	45	24	21	4	2

Lecture : dans 19 % des entreprises industrielles constatant des barrières à l'embauche, l'activité a été limitée par l'insuffisance d'un personnel difficile à accroître.

Tableau 7 - Influence des barrières à l'embauche sur les contraintes de production

Barrières à l'embauche citées par l'entreprise	Coefficient	Écart-type	P-value	Test
Incertitude sur la situation économique	-0,47	0,06	0,00	***
Indisponibilité de main-d'œuvre compétente	1,27	0,07	0,00	***
Barrières liées aux coûts	0,15	0,06	0,02	**
Barrières liées à la réglementation	0,14	0,06	0,03	**

Note : Modélisation de la réponse des entreprises à la question « votre activité est-elle limitée par l'insuffisance d'un personnel que vous avez du mal à accroître ? » en fonction des réponses aux questions sur l'existence de barrières à l'embauche. Le modèle est de type « probit » et il prend en compte des contrôles de la taille du secteur d'activité (résultats non présentés).

Source : Insee, enquêtes de conjoncture d'avril 2017