



HEBDO

POUR RECRUTER EN 2024 : TÉNACITÉ ET CRÉATIVITÉ !

Alors que le niveau de recrutement reste aussi élevé qu'en 2022, l'inflation a rendu les rémunérations proposées encore moins attractives, les transformant en premier obstacle à l'embauche. Pour beaucoup de recruteurs, chaque embauche exigera un investissement conséquent.

Les recruteurs seront encore très sollicités en 2023 et 2024. Malgré la stagnation observée par l'Insee sur le marché de l'emploi (- 0,1 %), les prévisions de recrutement sont pour l'instant en hausse par rapport à 2023 selon les données diffusées cette semaine dans l'étude Work Place (Guide des salaires) de Robert Half¹. Et pour cause : près des deux tiers (64 %) des employeurs interrogés se disent « beaucoup plus confiant[s] » (19 %) ou « plutôt davantage confiant[s] » (45 %) quant aux perspectives pour 2024. S'il reste largement majoritaire, ce sentiment est en recul de 11 points par rapport à l'année précédente.

Sur quelles bases repose ce jugement ? D'abord sur une augmentation de la demande pour la moitié des entreprises (48 %), mais aussi une croissance des opportunités commerciales (41 %) et une augmentation des effectifs (40 %). L'optimisme est plus mesuré du côté des salariés, mais tout aussi réel puisque 50 % partagent la vision optimiste des employeurs. En dépit du retrait sur les perspectives, les prévisions de recrutement restent toujours aussi élevées : 88 % des entreprises prévoient des recrutements en CDI (emplacements ou nouveaux recrutements) dans les prochains mois, soit une progression de 3 points par rapport à l'année précédent. Près de 4 dirigeants sur 10 (39 %) envisagent des créations de postes en CDI (en progression de 6 points) et 29 % en intérim (+ 5 points).

61 % des dirigeants « inquiets »

Trouver de nouveaux collaborateurs va pourtant rester difficile et les entreprises en ont conscience puisque 6 dirigeants sur 10 se disent « plutôt inquiet[s] » (51 %) ou « très inquiet[s] » (10 %) quant à leur « capacité à attirer les meilleurs talents ». Parmi les motifs le plus souvent avancés figurent la difficulté à proposer des salaires compétitifs, un mauvais équilibre vie professionnelle/vie personnelle, le manque d'avantages attribués aux collaborateurs et le manque de flexibilité (télétravail ou horaires flexibles). À cette première difficulté s'en ajoute une autre : garder les salariés déjà présents. Là aussi, l'inquiétude domine : 58 % des dirigeants se disent « plutôt inquiet[s] », voire « très inquiet[s] » (16 %).

D'autres données viennent confirmer ce tableau et apportent des éclairages supplémentaires. En 2023, parmi les entreprises sondées par Pôle emploi, le manque d'attractivité des rémunérations est aussi pointé comme cause majeure de difficulté des recrutements dans la moitié des cas (48 %). Un pourcentage qui a suivi la même tendance que l'inflation puisqu'il a progressé de 11 points depuis 2022, devenant l'obstacle le plus cité par les recruteurs lorsqu'ils doivent pourvoir un poste. Parmi les secteurs indiquant le plus fréquemment ce motif figurent la construction, l'hébergement-restauration et les services aux personnes. La concurrence qu'exercent les autres entreprises est le second motif le plus cité par les recruteurs pour expliquer leurs difficultés de recrutement. Lui aussi progresse, mais seulement de 3 points par rapport à 2022. C'est le signe toutefois d'une tendance croissance des recruteurs à élargir le vivier de candidats à des personnes déjà en poste, quitte à dégarnir les équipes d'autres sociétés. Parmi les autres difficultés avancées apparaissent aussi la « technicité du poste » (30 %), la pénibilité (30 %) ou encore les « horaires décalés ou trop importants » (28 %).

Les solutions alternatives

Les données de Pôle emploi recueillies auprès des entreprises apportent aussi des informations sur d'autres dimensions du recrutement. S'agissant du niveau d'adéquation du profil du candidat, elles pointent comme principale difficulté le manque de motivation (63 %), en particulier dans le domaine de l'hébergement-restauration et pour les postes peu qualifiés. Les recruteurs fondent leur avis sur « l'attitude lors de l'entretien professionnel » (70 % des recruteurs), l'absence à l'entretien d'embauche (60 %), un départ précoce du poste (45 %) ou la qualité des dossiers de candidature (36 %). Le manque d'expérience professionnelle est la deuxième difficulté la plus évoquée par les recruteurs (63 %) interrogés par Pôle emploi, devant l'insuffisance de formation et de diplômes (52 %), ainsi que le manque de compétences techniques (49 %). La « présentation » et le « relationnel » constituent une difficulté pour 39 % des recruteurs, plus particulièrement ceux liés au commerce de détail et l'hébergement-restauration. Enfin, plus de 2 recruteurs sur 10 (21 %) mettent en avant les difficultés des candidats « à s'exprimer à l'écrit ou à l'oral ».

Contraintes de trouver des solutions alternatives, plus de 4 entreprises sur 5 (45 %) ont recouru à des profils différents de ceux recherchés initialement et une proportion identique a choisi de former des salariés déjà présents. Plus de 4 sur 10 (43 %) ont eu recours à des heures supplémentaires et presque autant (41 %) ont recruté moins que prévu ou différé une partie leurs recrutements. Parmi les solutions alternatives figurent aussi le recours à d'autres contrats que le CDI (31 % des entreprises) ou la sous-traitance (17 %).

3,5 millions de contrats supplémentaires

S'agissant des motifs de recrutement, les données de Pôle emploi illustrent la diversité qui règne entre secteurs. Si dans la construction, une majorité des embauches (53,3 %) tient à un surcroît d'activité ponctuel, tel n'est pas le cas dans les services aux particuliers, le commerce et l'industrie, qui font face, dans 3 ou 4 cas sur 10, à des départs définitifs de salariés, ou dans le secteur des services aux entreprises qui, dans 28 % des cas, recrutent pour pouvoir répondre à une nouvelle activité.

La reprise de l'activité va-t-elle se poursuivre et exacerber les difficultés ? Les données publiées en novembre par la Dares donnent la mesure de la surchauffe du marché de l'emploi. Depuis la levée de toutes les restrictions sanitaires, les embauches dans le secteur privé, que ce soit en CDI et en CDD, mais en excluant l'intérim, ont atteint un plus haut depuis 2011 : 25,8 millions de nouveaux contrats ont été signés en 2022, soit 3,5 millions de plus qu'en 2021 (22,3 millions). Les

recruteurs vont donc devoir faire preuve d'imagination pour satisfaire les demandes de leurs directions générales.

(1) Étude de Robert Half : [Guide des salaires 2024](#).

Auteur

- GILMAR SEQUEIRA MARTINS

https://www.info-socialrh.fr/gestion-de-emploi/recrutement/pour-recruter-en-2024-tenacite-et-creativite-849887.php?utm_source=selligent&utm_medium=email&utm_campaign=newsletter&utm_content=isrh_nl_09_11_2023&utm_term=