



À quelles difficultés de recrutement les entreprises françaises sont-elles confrontées ?

Alors que le taux de chômage baisse fortement et que la main-d'œuvre disponible se raréfie, les difficultés de recrutement touchent aujourd'hui un nombre élevé d'entreprises. L'Enquête mensuelle de conjoncture (EMC) de la Banque de France permet, depuis mai 2021, de quantifier ces difficultés et d'apporter un éclairage sectoriel sur le sujet. Une analyse des commentaires de l'enquête pointe les problèmes de qualification comme une des causes principales des difficultés de recrutement. Au-delà des différences sectorielles, ces difficultés apparaissent très diverses parmi les entreprises d'un même secteur. Elles traduisent un taux de rotation important de la main-d'œuvre associé à un marché du travail extrêmement dynamique, plus qu'une « grande démission » et une augmentation de l'inactivité comme aux États-Unis.

Stéphanie HIMPENS et Thomas ZUBER

Direction des Enquêtes de conjoncture et des Analyses microéconomiques et structurelles

Codes JEL
J23, J63,
J64

de 36 % à 52 %

la hausse de la part des entreprises déclarant rencontrer des difficultés de recrutement entre mai 2021 et mars 2023

350 000 emplois

sont restés non pourvus au quatrième trimestre 2022

Part des entreprises déclarant rencontrer des difficultés de recrutement

(en %)



Source : Banque de France, Enquête mensuelle de conjoncture.



Depuis la sortie des différents confinements et malgré le choc géopolitique que représente l'invasion russe en Ukraine, l'économie française a connu, en 2021 et 2022, un marché du travail exceptionnellement dynamique. Ce dynamisme est toutefois grevé par d'importantes difficultés de recrutement. En progression régulière depuis 2015, celles-ci ont atteint un record historique en 2022 et demeurent aujourd'hui à un niveau élevé.

En rationnant la quantité de travail effectivement utilisée, ces difficultés de recrutement limitent le potentiel de production de la France et contribuent de ce fait au retard pris sur ses voisins européens dans le domaine de l'emploi¹. Dans le contexte actuel de forte poussée inflationniste, cette contrainte qui pèse sur l'offre de travail a pour conséquence directe d'affaiblir la capacité de réaction de l'économie française. Par ailleurs, les difficultés de recrutement rencontrées par les entreprises affectent directement les mécanismes de formation des salaires et donc de transmission des chocs externes au reste de l'économie à travers l'équilibre du marché du travail. L'enclenchement d'une boucle prix-salaires en France paraît aujourd'hui peu probable depuis l'abandon d'une indexation systématique des salaires sur l'évolution des prix en 1983. Toutefois, la persistance d'importantes difficultés de recrutement dans les entreprises doit être considérée comme un facteur de risque² qui rend d'autant plus nécessaire la mise en œuvre de

mesures de soutien à l'offre de travail. Cet article propose une première analyse des problèmes de recrutement rencontrés par les entreprises françaises à partir des réponses à une nouvelle question sur ce thème, introduite dans l'Enquête mensuelle de conjoncture (EMC) de la Banque de France depuis mai 2021. Cette analyse est approfondie par l'utilisation des données textuelles de l'enquête, non publiées jusqu'à présent.

1 Un marché du travail dynamique, mais freiné par une hausse des difficultés de recrutement

À 7,2% au quatrième trimestre 2022, le **taux de chômage** retrouve un niveau qu'il n'avait plus atteint depuis plus de quinze ans (cf. graphique 1a). Loin d'être en trompe-l'œil, cette baisse du taux de chômage s'accompagne d'une hausse concomitante de l'activité et de l'emploi. En progression marquée depuis début 2017, le **taux d'emploi** français a aujourd'hui rattrapé puis largement dépassé son niveau pré-Covid. Il se situe au quatrième trimestre 2022 à un point haut de 68,3% (cf. graphique 1b). De même, le **taux d'activité** a atteint un niveau record de 73,6% fin 2022, en nette augmentation par rapport à fin 2019. Contrairement à ce que l'on a pu observer aux États-Unis, la reprise post-Covid ne semble donc pas en France s'accompagner d'une « grande démission » et d'une chute de l'activité.

G1 Évolution de l'offre de travail en France

(en %)

a) Taux de chômage



b) Taux d'emploi



Note : Taux de chômage et taux d'emploi au sens du BIT (cf. glossaire).

Source : Insee.

¹ Le taux d'emploi français, qui connaît une forte hausse et s'établit à 68,3% au quatrième trimestre 2022, demeure cependant en retrait par rapport à la moyenne de la zone euro (69,6%) et, en particulier, de l'Allemagne (77,3%). Source : OCDE.

² Cf. Banque de France (2022).



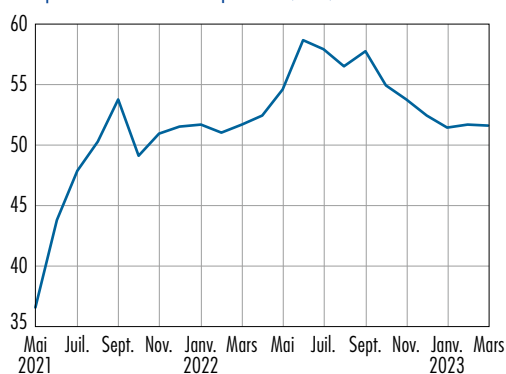
Il semble à ce stade prématuré de chiffrer les contributions respectives des mesures de soutien apportées à l'apprentissage (plus de 710 000 nouveaux contrats signés en 2021) ou des réformes successives de l'assurance chômage entrées en vigueur à l'automne 2021 et en février 2023, mais ces différentes mesures concourent à une hausse durable de la participation au marché du travail et de l'emploi.

Conséquence directe de cette dynamique positive du marché du travail, de plus en plus d'entreprises rencontrent d'importantes difficultés dans leur processus de recrutement.

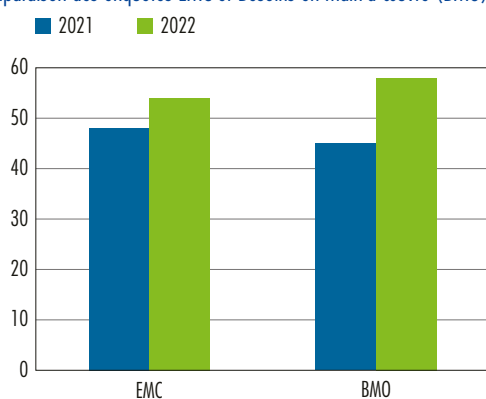
G2 Part des entreprises déclarant rencontrer des difficultés de recrutement

(en %)

a) Dans l'Enquête mensuelle de conjoncture (EMC)



b) Comparaison des enquêtes EMC et Besoins en main-d'œuvre (BMO)



Lecture : Le graphique b transforme les données mensuelles de l'EMC en données annuelles pour pouvoir les comparer aux résultats obtenus à fréquence annuelle dans l'enquête Besoins en main-d'œuvre (BMO) de Pôle emploi. Sources : Banque de France pour l'EMC, Pôle emploi et Dares pour l'enquête BMO.

Depuis mai 2021, une question additionnelle sur les difficultés de recrutement a été introduite dans l'EMC de la Banque de France. Cette enquête permet de décrire, chaque début de mois, la situation conjoncturelle du mois précédent et les prévisions pour le mois à venir pour les secteurs de l'industrie, des services marchands et du bâtiment. Ainsi, près de 8 000 dirigeants d'entreprises sont interrogés tous les mois par le biais du réseau de succursales de la Banque de France. Selon les résultats de l'EMC, en un peu moins de deux ans, la part des entreprises interrogées qui déclarent des difficultés de recrutement est passée de 36% à 52% (cf. graphique 2a). Cette hausse confirme celle constatée par l'enquête annuelle Besoins en main-d'œuvre (BMO) de Pôle emploi, qui interroge les entreprises sur les recrutements anticipés comme difficiles. En moyenne annuelle, aussi bien l'EMC que l'enquête BMO concluent à une forte augmentation des difficultés de recrutement entre 2021 et 2022 (cf. graphique 2b)³.

2 Des difficultés de recrutement provoquées par un fort rebond de la demande de travail en provenance des entreprises

Comment expliquer la croissance rapide des difficultés de recrutement au sortir des différents confinements ? Premier facteur explicatif, la **forte accélération de l'emploi** (cf. graphique 1b *supra*) a certainement joué un rôle essentiel. Depuis 2015, en France, la demande de travail en provenance des entreprises progresse à un rythme plus rapide que l'offre de travail (cf. graphique 3a *infra*)⁴. Cette hausse lente mais prononcée du ratio demande/offre de travail indique une résorption progressive de l'excès d'offre sur le marché du travail français. Elle s'accompagne logiquement de difficultés de recrutement accrues pour les entreprises. En effet, la baisse importante du taux de chômage (cf. graphique 1a) a pour conséquence directe de réduire la main-d'œuvre immédiatement disponible, ce qui rend chaque recrutement plus difficile. Ainsi, la diminution du taux de chômage depuis 2015 se traduit de manière concomitante par une **hausse du taux d'emplois demeurés vacants** (cf. graphique 3b). Cette relation inverse entre le taux de chômage et le taux d'emplois vacants (dite « courbe de Beveridge ») caractérise l'équilibre du marché du travail. Dans la mesure où

³ Ce résultat est encore confirmé par l'augmentation des difficultés de recrutement constatée dans les enquêtes mensuelles de conjoncture conduites par l'Insee.

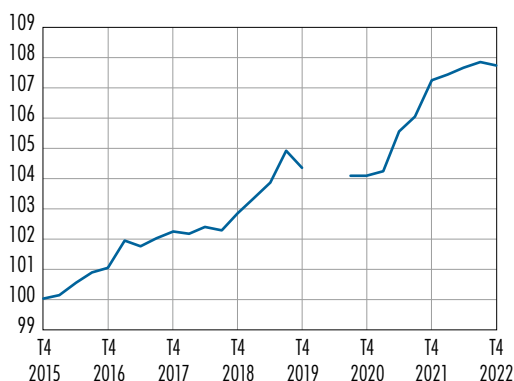
⁴ La demande de travail en provenance des entreprises dans l'économie est définie comme la somme du nombre d'emplois effectifs et du nombre d'emplois vacants.



G3 Équilibre sur le marché du travail en France

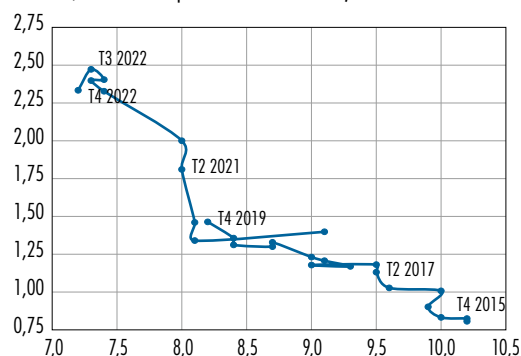
a) Évolution du rapport entre la demande et l'offre de travail

(base 100 = T4 2015)



b) Courbe de Beveridge

(en abscisse, taux de chômage en % ;
en ordonnée, taux d'emplois vacants en %)



Notes : Le graphique a représente l'évolution du rapport entre la demande de travail définie comme la somme de l'emploi salarié et des emplois demeurés vacants, et l'offre de travail définie comme l'ensemble des actifs âgés de 15 à 64 ans.

Le graphique b, ou « courbe de Beveridge », met en regard le taux d'emplois vacants avec le taux de chômage à fréquence trimestrielle depuis le quatrième trimestre 2015 (date de la dernière rupture de série dans le calcul du nombre d'emplois vacants).

Nous omettons T1 2020 et T2 2020 associés au premier confinement.

Sources : Insee, Dares, Banque de France, calculs des auteurs.

l'économie française continue à se déplacer « vers le haut » le long de cette courbe, la baisse du taux de chômage risque à l'avenir de s'accompagner d'une hausse symétrique du taux d'emplois vacants, symptôme de difficultés de recrutement accentuées sur le marché du travail. Seules des politiques structurelles améliorant le fonctionnement global du marché du travail, telles que le ciblage des compétences les plus demandées à travers le système de formation ou la mise en place d'aides à la recherche d'emploi ou au recrutement, pourront à terme permettre de faire baisser le taux de chômage sans accentuer les difficultés de recrutement.

3 Des difficultés spécifiques à certains secteurs et des causes multiples

Si elle est aujourd'hui particulièrement visible, la hausse des difficultés de recrutement constatée dans l'EMC n'est cependant pas nouvelle. Début 2021, les difficultés de recrutement atteignaient déjà des secteurs aussi différents que les transports, les activités scientifiques et techniques, et la construction (cf. tableau *infra*). À un niveau de classification plus fin, les métiers liés au secteur de l'intérim, les services à la personne, les métiers du numérique et certains métiers de l'industrie du luxe (cuir et chaussure),

sont particulièrement touchés. Entre 2021 et 2022, les difficultés de recrutement ont rapidement augmenté (cf. graphique 2b) et tout particulièrement dans les secteurs de la fabrication des matériels de transport⁵, du commerce, de l'industrie, de l'hébergement et de la restauration et de l'information et communication (cf. tableau). Le secteur de la santé demeure quant à lui en dehors du champ de l'enquête EMC.

Au-delà du dynamisme général du marché du travail français, les difficultés de recrutement dans certains secteurs constatées dans l'EMC s'expliquent par de multiples facteurs. Comme le soulignent les indicateurs proposés par la Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques du ministère du Travail (Dares, 2021) depuis plusieurs années, l'augmentation des tensions sur le marché du travail peut être liée à des phénomènes tout aussi différents que le manque de main-d'œuvre, l'inadéquation des compétences aux emplois, la localisation géographique, des conditions de travail trop difficiles ou des rémunérations jugées insuffisantes. Cette diversité des causes potentielles peut, dans une certaine mesure, être éclairée par le contenu des commentaires textuels qualitatifs, non publiés jusqu'à présent, qui accompagnent les réponses de l'EMC.

⁵ Cette augmentation est directement liée au rebond observé dans le secteur de l'aéronautique.



Niveau et évolution des difficultés de recrutement, par secteur

	Emploi	Difficultés de recrutement		Variation
	(en milliers)	(en %)		(en points de pourcentage)
	T2 2021	T2 2021	T4 2022	
Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac	678,0	30,3	39,7	9,4
Fabrication d'équipements électriques, électroniques, informatiques ; fabrication de machines	430,5	30,1	40,1	10,0
Fabrication de matériels de transport	383,4	16,2	47,1	30,9
Fabrication d'autres produits industriels	1 507,0	29,3	42,7	13,4
Construction	1 700,7	48,2	59,8	11,6
Commerce ; réparation d'automobiles et de motocycles	3 370,0	26,2	55,7	29,5
Transports et entreposage	1 523,0	45,5	62,8	17,3
Hébergement et restauration	1 147,3	31,3	52,4	21,1
Information et communication	857,2	45,0	53,4	8,4
Activités scientifiques et techniques ; services administratifs et de soutien	2 938,9	46,2	58,4	12,2
Autres activités de services (hors activités extraterritoriales)	1 257,6	44,7	57,5	12,8

Lecture : Au deuxième trimestre 2021, parmi les entreprises du secteur de la construction, 48,2 % ont déclaré des difficultés de recrutement. Entre T2 2021 et T4 2022 cette part s'est accrue de 11,6 points de pourcentage.

Source : Banque de France, Enquête mensuelle de conjoncture.

Réalisée lors d'un entretien téléphonique semi-dirigé, la collecte de l'EMC est retranscrite à la fois sous forme d'échelles d'opinion et d'un résumé synthétique reprenant textuellement le contenu des informations communiquées au cours de l'échange. Ces commentaires permettent de préciser les réponses par des éléments de contexte utiles à l'analyse conjoncturelle (données chiffrées, informations factuelles sur l'actualité de l'entreprise et sur ses marchés).

Certains thèmes paraissent directement liés aux difficultés de recrutement : les qualifications, les problèmes de personnel liés à la Covid⁶, les salaires et la rotation de personnel. Pour chacun de ces thèmes une liste de mots clés est définie (cf. annexe pour la liste des principaux termes utilisés). Les entreprises qui déclarent rencontrer des difficultés de recrutement se distinguent des autres sur chacun des thèmes, certains secteurs étant plus spécifiquement concernés.

Qualifications

Le thème des « qualifications » semble le plus lié aux problèmes de recrutement. Les entreprises rencontrant des difficultés de recrutement citent des mots clés sur le thème de la qualification dans 8 % de leurs commentaires, contre 2 % seulement pour les autres entreprises (cf. graphique 4a).

Les secteurs de l'industrie pharmaceutique, des équipements électriques et de l'édition se distinguent par les plus gros écarts (resp. 11,1, 11,7 et 11,3 points). Près de 18 % des commentaires des entreprises du secteur de l'intérim qui éprouvent des difficultés de recrutement mentionnent un mot clé lié aux compétences. Elles ne sont que 8,3 % parmi celles qui n'ont pas de difficultés.

Problèmes de personnel liés à la Covid

Le nombre de commentaires sur le thème des « problèmes de personnel liés à la Covid » a connu un pic lors de la vague épidémique de janvier 2022, mais ce thème n'est pas spécifique aux difficultés de recrutement. Il reste cependant un peu plus fréquent parmi les entreprises qui déclarent éprouver ces difficultés. Pour celles-ci, il serait particulièrement difficile de remplacer les personnes atteintes de la Covid ou cas contact durant la vague épidémique. L'un des secteurs les plus touchés est celui des activités récréatives, services à la personne et activités des ménages en tant qu'employeurs. Le pourcentage de commentaires parmi les entreprises de ce secteur se heurtant à des difficultés de recrutement atteint 14,4 % en moyenne sur la période, soit 9,9 points de plus que pour les entreprises n'ayant pas de difficultés.

⁶ Un autre thème concerne les difficultés de recrutement en général. Le dernier thème traite des difficultés d'approvisionnement.

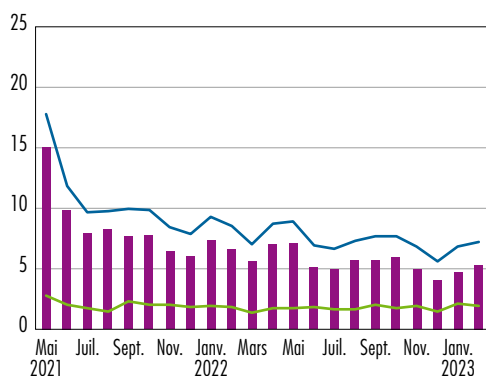


G4 Commentaires d'entreprises contenant au moins un mot clé, par thème

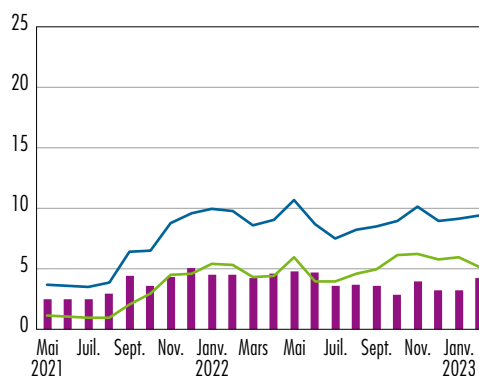
(en % des commentaires présents dans l'Enquête mensuelle de conjoncture)

- Parmi les entreprises déclarant éprouver des difficultés de recrutement
- Parmi les entreprises déclarant ne pas éprouver de difficultés de recrutement
- Écart

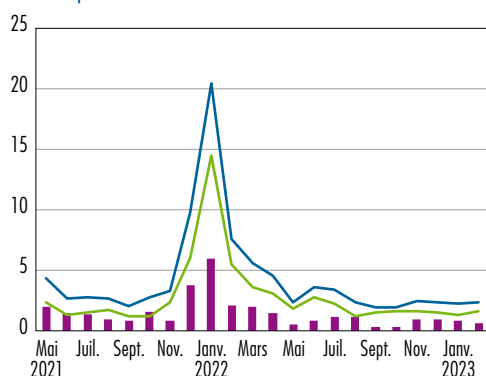
a) Qualifications



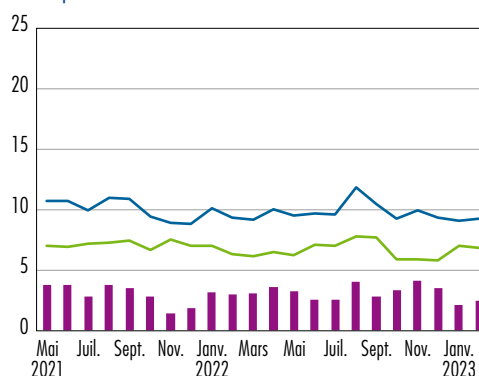
c) Salaires



b) Problèmes de personnel liés à la Covid



d) Rotation de personnel



Lecture : Le pourcentage de commentaires contenant au moins un des mots clés du thème « problèmes de personnel liés à la Covid » atteint un pic en janvier 2022. 20% des commentaires des entreprises déclarant éprouver des difficultés de recrutement contiennent alors au moins un des mots clés relatifs à ce thème. C'est 6 points de plus que pour les entreprises déclarant ne pas rencontrer de difficultés de recrutement.

Source : Banque de France, Enquête mensuelle de conjoncture, calculs des auteurs.

Salaires

Les entreprises déclarant éprouver des difficultés de recrutement sont plus nombreuses à mentionner l'un des mots clés liés aux « salaires », thème qui semble en constante augmentation depuis mai 2021. Sur la période récente, la proportion de commentaires sur les prétentions salariales des recrutés ou les stratégies des recruteurs ne semble pas augmenter plus vite que celle des autres commentaires liés aux salaires (négociations salariales ou hausse des coûts par exemple). Si le nombre de commentaires sur le thème des salaires augmente

de mai 2021 à février 2023, l'écart entre les entreprises éprouvant des difficultés de recrutement et les autres se stabilise à partir de décembre 2021 (cf. graphique 4c). Certains secteurs des services comme l'édition, le conseil de gestion ou l'informatique mentionnent plus volontiers les salaires dans un contexte de difficultés de recrutement. Pour le secteur programmation, conseil et autres activités informatiques, le pourcentage de commentaires des entreprises rencontrant des difficultés atteint 16% (resp. 14,5% pour l'édition et 13,3% pour les activités des sièges sociaux et conseil de gestion) alors qu'il ne s'élève qu'à 8,5% (resp. 3,2% et 4,2%) pour les autres entreprises.



Rotation de personnel

Le pourcentage d'entreprises mentionnant un des mots clés du thème « rotation de personnel » reste stable sur la période. Il diminue lors des mois de novembre et décembre 2021, probablement occulté par les remplacements dus aux absences liées à la crise sanitaire.

Certaines précautions dans l'interprétation sont toutefois à prendre en compte. Ainsi, les commentaires de l'EMC dépendent avant tout des questions posées. Toutefois, les dirigeants étant entièrement libres de leurs commentaires, ils peuvent choisir ou non d'évoquer certains sujets. Le sujet des qualifications a pu par exemple être davantage mentionné lors du premier mois d'enquête et moins après, car il constitue plutôt un problème récurrent et non conjoncturel. Le pic observé en mai 2021 – c'est-à-dire lors de l'introduction dans l'enquête de la question relative aux difficultés de recrutement – contient donc nécessairement une composante artificielle, significative, mais difficile à évaluer. Par ailleurs, la méthode utilisée privilégie la simplicité à l'exhaustivité, en mobilisant une liste de mots clés. C'est pourquoi certains termes (de fréquence moindre) liés aux thèmes étudiés peuvent ne pas être pris en compte malgré le soin employé pour limiter ce phénomène.

4 Au-delà de l'analyse sectorielle, quels sont les déterminants microéconomiques des difficultés de recrutement ?

Bien qu'importantes, les différences sectorielles de compétences, de conditions de travail ou de rémunérations ne constituent pas les seuls facteurs permettant d'expliquer qu'une entreprise connaisse ou non des difficultés de recrutement. Au niveau le plus fin, les spécificités sectorielles expliquent moins de 10% des différences observées entre les entreprises. Les disparités géographiques entre les départements n'expliquent quant à elles que 5% de la variation totale des réponses observées dans l'EMC sur les difficultés de recrutement⁷. **Ce sont donc les différences entre les entreprises d'un même secteur qui expliquent en France la très grande majorité des difficultés de recrutement.**

On peut donc s'attendre à ce qu'au sein des secteurs et des zones géographiques précises, des différences de taille, de conditions de travail, de politique salariale, d'avantages non pécuniaires, ou de management jouent un grand rôle dans la facilité qu'ont certaines entreprises à trouver et à recruter des candidats. Même si la plupart de ces facteurs demeurent inobservables, une corrélation peut être établie entre les difficultés de recrutement mesurées dans l'EMC et certaines caractéristiques importantes des entreprises françaises telles que les effectifs salariés, les ventes, la valeur ajoutée et la masse salariale. Cet appariement montre que **les entreprises touchées par des difficultés de recrutement sur la période couverte par l'EMC sont à la fois plus grandes (+ 20% d'effectifs salariés en moyenne) et caractérisées par un salaire moyen plus faible (- 3% en moyenne)**. Dans ces deux cas, ces écarts sont corrigés pour les différences systématiques qui apparaissent entre les grands secteurs. Les écarts restants peuvent donc être attribués aux différences qui existent entre des entreprises opérant au sein d'un même secteur.

Tandis que seulement 40% des très petites entreprises (TPE) présentes dans l'EMC déclarent des difficultés de recrutement, cette proportion monte à 64% pour les grandes entreprises (plus de 5 000 salariés). Cette corrélation positive entre la taille de l'entreprise et la propension à déclarer des difficultés de recrutement peut être liée à des coûts de recrutement croissants avec la taille de l'entreprise ou tout simplement à un besoin de recrutement plus élevé dû à un fort **taux de rotation de la main-d'œuvre**⁸.

Les entreprises déclarant des difficultés de recrutement se caractérisent par un niveau de salaire moyen plus faible. Cela peut s'interpréter de deux manières :

- Premièrement, on peut s'attendre à ce que, toutes choses égales par ailleurs, des entreprises proposant des salaires plus élevés à métier et niveau d'expérience donnés aient plus de facilité à recruter ;
- Deuxièmement, au sein d'un même secteur, des différences de composition de l'emploi entre entreprises (âge, qualification, métier, etc.) jouent probablement

⁷ Calcul des auteurs.

⁸ Cette corrélation est cohérente avec l'étude de Bergeaud *et al.* (2022) portant sur l'Enquête annuelle sur l'utilisation des facteurs de production (UFP) 2019 de la Banque de France.



sur la corrélation mesurée entre les difficultés de recrutement et le salaire moyen. En effet, si le salaire moyen d'une entreprise dépend pour partie d'une politique salariale spécifique, il est également influencé par le type de main-d'œuvre employée. Le recrutement de profils plus expérimentés ou plus productifs que la moyenne aura tendance à augmenter le salaire moyen mesuré au niveau de l'entreprise indépendamment de la politique de rémunération adoptée par cette dernière. Selon la variation plus ou moins importante de l'offre relative de travailleurs qualifiés, cet effet de composition pourrait accroître ou bien atténuer la corrélation négative constatée entre le salaire moyen et la propension à déclarer des difficultés de recrutement.

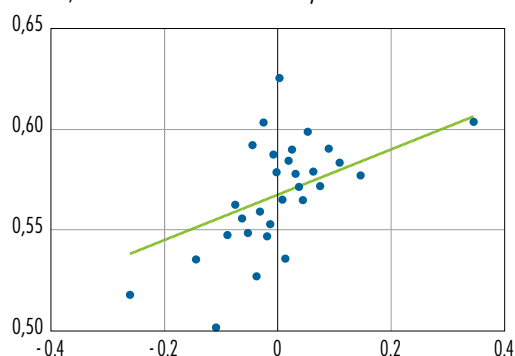
Selon la même logique, les entreprises déclarant des difficultés de recrutement sont en proportion plus nombreuses à anticiper des hausses de salaire⁹.

Enfin, une corrélation positive peut être établie entre le taux de croissance de l'emploi observé entre 2019 et 2021 et le fait de déclarer des difficultés de recrutement dans l'EMC (cf. graphique 5). Cette corrélation positive confirme au niveau microéconomique la relation macroéconomique entre le dynamisme de la demande de travail d'une part et l'émergence de difficultés de recrutement d'autre part.

**

G5 Dynamique de l'emploi et difficultés de recrutement

(en abscisse, croissance de l'emploi ;
en ordonnée, difficultés de recrutement)



Note : Ce graphique présente la corrélation entre le fait de déclarer des difficultés de recrutement dans l'Enquête mensuelle de conjoncture (EMC) et le taux de croissance des effectifs salariés de l'entreprise entre 2019 et 2021. Les variations sont préalablement corrigées pour les spécificités sectorielles (niveau le plus fin de la nomenclature d'activités française, NAF) et géographiques (au niveau départemental).
Source : Banque de France, calculs des auteurs.

La croissance rapide des difficultés de recrutement recensées dans l'Enquête mensuelle de conjoncture de la Banque de France depuis mai 2021 devrait alerter sur la capacité du marché du travail français à satisfaire la forte demande de travail exprimée par les entreprises. Quoiqu'orienté à la baisse, le taux de chômage français reste encore supérieur à la moyenne européenne. La coexistence de plus de deux millions de chômeurs et de près de 350 000 emplois non pourvus¹⁰ constitue un paradoxe que seules des politiques visant d'une part à améliorer les appariements entre la demande et l'offre de travail et d'autre part à augmenter le niveau de qualification des actifs pourront à terme résoudre. L'exploitation des données d'enquêtes au niveau des entreprises confirme l'importance des problèmes liés à la qualification de la main-d'œuvre et des caractéristiques propres à chaque entreprise dans l'émergence des difficultés de recrutement.

⁹ Insee (2022).

¹⁰ Source : Dares.



Bibliographie

Banque de France (2022)

Projections macroéconomiques France, juin.

[Télécharger le document](#)

Bergeaud (A.), Cette (G.) et Stary (J.) (2022)

« Difficultés de recrutement et caractéristiques des entreprises : une analyse sur données d'entreprises françaises », *Économie et Statistique*, vol. 534, n° 35, Insee, octobre, p. 43-59.

Bezy (T.), Bruneau (C.), Crofils (C.), Lavenant (E.) et Mavridis (D.) (2022)

« Comment expliquer les difficultés de recrutement anticipées par les entreprises ? », *Document de travail*, n° 2022-04, France Stratégie, juin.

Dares, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (2021)

« Comment mesurer les tensions sur le marché du travail ? », *Document d'études*, n° 252, ministère du Travail, septembre.

Dares (2022)

« Les tensions sur le marché du travail en 2021 », *Dares Résultats*, n° 45, ministère du Travail, septembre.

Insee, Institut national de la statistique et des études économiques (2022)

« La croissance et l'inflation à l'épreuve des incertitudes géopolitiques », *Note de conjoncture*, mars.

Glossaire

BIT : Le Bureau international du travail (BIT) est un organisme rattaché à l'Organisation des Nations unies (ONU) et chargé des questions générales liées au travail dans le monde.

Taux d'activité : Part des personnes actives (en emploi ou sans emploi et en recherche active d'emploi au sens du BIT) dans la population en âge de travailler (15-64 ans).

Taux de chômage : Part des personnes sans emploi et en recherche active d'emploi au sens du BIT dans la population active au sens du BIT.

Taux d'emploi : Part des personnes en emploi au sens du BIT dans la population en âge de travailler (15-64 ans).

Taux de rotation de la main-d'œuvre : Nombre de départs et d'arrivées rapportés aux effectifs d'une entreprise sur une période donnée.



Annexe

Liste des principaux mots clés, pour chacun des thèmes liés aux difficultés de recrutement

Thèmes	Principaux mots clés
Qualifications	profil, qualifier, compétence, qualifie, compétent, motive, motiver, poste_technique, poste_specifique, metier_technique, manque_qualification, technicien_specialise, candidat_serieux, personnel_technique, personnel_serieux, poste_specialise, serieux_volontaire, candidature_serieux
Problèmes de personnel liés à la Covid (20 termes les plus fréquents = 80 % des termes détectés)	arret[a-z]*_malad[a-z]*, cas_covid, cas_contact, absent[a-z]*_lier, absent[a-z]*_covid, arret[a-z]*_travail, malad[a-z]*, absent[a-z]*_personnel, absent[a-z]*_malad[a-z]*, absent[a-z]*_important, nombreux_absent[a-z]*, nombreux_arret[a-z]*, absent[a-z]*_salarie, conge_malad[a-z]*, cas_covid, nombreux_cas, positif_covid, arret[a-z]*_covid, personne_arret[a-z]*, cas_positif, ...
Salaires	salaire, salarial, prime, remuneration, taux_horaire, revendication, interressement, pretention, tarif_horaire, 13eme, exigence_candidat
Rotation de personnel	remplac[a-z]*, depart[a-z]*, depart[a-z]*_retrait[a-z]*, demiss[a-z]*, turn_over, depart[a-z]*_volontaire, retrait[a-z]*_remplac[a-z]*, partir_retrait[a-z]*, interimaire_pallier, pallier_absence, pallier_conge, inaptitude, pallier_depart[a-z]*, retrait[a-z]*_demiss[a-z]*, palier_absence, interim_pallier, part_retrait[a-z]*, interimaire_pallier, palier_depart[a-z]*, retrait[a-z]*_depart[a-z]*, retrait[a-z]*_effectif, recrutement_pallier

Source : Banque de France, Enquête mensuelle de conjoncture, tableau des auteurs.

Éditeur

Banque de France

Directeur de la publication

Claude Piot

Rédaction en chef

Corinne Dauchy

Secrétaires de rédaction

Alexandre Capony

Nelly Noulin

Réalisation

Studio Création

Direction de la Communication

ISSN 1952-4382

Pour vous abonner aux publications de la Banque de France

<https://publications.banque-france.fr/>

Rubrique « Abonnement »

