



Réunion du 4 octobre 2023

Document 1

Les attentes du monde de l'entreprise en 2023

Voici les attentes du monde de l'entreprise selon 4 enquêtes, études ou notes de réflexion issues de Pôle Emploi, de la DARES, du MEDEF et de Monster.fr.

Enquête Besoins en Main-d'œuvre 2023 de Pôle Emploi

En France, en 2023, 61 % des recrutements sont jugés difficiles selon l'enquête Besoins en Main-d'œuvre 2023 de Pôle Emploi contre 57,9 % en 2022. Cela concerne toutes les tailles d'établissements. TOP 10 des métiers où le taux de difficulté est le plus élevé* :

- Couvreurs, couvreurs zingueurs qualifiés
- Pharmaciens
- Aides à domicile et aides ménagères
- Chaudronniers, tôliers, traceurs, serruriers, métalliers, forgerons qualifiés
- Carrossiers automobiles
- Techniciens médicaux et préparateurs
- Plombiers, chauffagistes (ouvriers qualifiés)
- Spécialistes de l'appareillage médical
- Conducteurs de transport en commun sur route
- Ouvriers qualifiés travaillant par enlèvement de métal

*Parmi les métiers regroupant au moins 5 000 intentions d'embauche

Etude de la DARES de 2022

La DARES (Direction de l'Animation de la Recherche, des Études et des Statistiques du Ministère du Travail), dans une étude publiée le 10 mars 2022, nous liste les facteurs les plus significatifs pour les difficultés de recrutement actuelles et d'ici 2030.

- Déséquilibre entre les offres du marché et les demandes ; déficit d'attractivité
- Pénurie de compétences pour les postes vacants
- Forte inadéquation géographique

L'étude met en évidence 2 préconisations majeures :

- Traiter les tensions structurelles que la crise sanitaire a mises en évidence :
- Anticiper les besoins de recrutement en lien avec la transition écologique, la transformation numérique et les évolutions démographiques



Réunion du 4 octobre 2023

Note de réflexion de la Commission Jeunesses du MEDEF de février 2023 sur l'attractivité des entreprises auprès de jeunes diplômés et très diplômés.

Depuis la fin de la crise COVID, s'établit un nouveau rapport de force entre employeurs et salariés / main d'œuvre potentielle :

- Un volume de recrutement inédit dû, en grande partie, à l'essor de l'apprentissage
- Une plus grande rareté de la main d'œuvre
- Des revendications qui vont bien au-delà de la seule question salariale (voir éléments plus loin).

En ce qui concerne les jeunes générations, les entreprises sont confrontées à :

- **Des difficultés de recrutement**
- **Des difficultés récentes pour attirer des jeunes diplômés**
- Une **remise en cause de l'idéal d'un CDI**, d'un parcours professionnel construit dans une même entreprise et des garanties sanctuarisées, fondées sur une politique de **fidélisation**.

Les jeunes ont une nouvelle vision du travail :

- Ils attendent que le travail leur permette de donner un sens à leur vie : travail stimulant, en phase avec leurs valeurs
- Si le travail constitue une place importante dans leur vie, ils demandent :
 - Le télétravail, y compris délocalisé en province
 - Un accompagnement professionnel
 - Plus de missions et moins de CDI
 - De bonnes conditions de travail
 - Un besoin d'intégration au groupe
 - Une bonne ambiance dans le rapport aux collègues
 - Une forte autonomie
 - ...
- Ils projettent beaucoup d'idéaux ou de préjugés sur l'entreprise ce qui nécessite de leur expliquer ce qu'est l'entreprise, son organisation avec notamment la prise de décision.
- Ils ne connaissent pas bien les métiers, malgré des actions visant à rapprocher l'école de l'entreprise.



Réunion du 4 octobre 2023

Etude du site Monster sur les 9 compétences les plus recherchées par les recruteurs en 2022

Une étude du site de recherche d'emploi Monster.fr révèle les neuf compétences les plus recherchées par les recruteurs en 2022, mais qu'ils ne trouvent pas dans les candidatures qu'ils reçoivent :

- Une bonne motivation : les candidats ne montreraient pas assez de motivation. Parfois, dans un processus de recrutement où tout se passe bien, le candidat ne donne plus signe de vie car il a trouvé du travail ailleurs. Il peut avoir l'embarras du choix.
- La fiabilité : le manque de fiabilité est lié à la faible implication ressentie par les recruteurs.
- La capacité à travailler en équipe
- Une bonne communication tant à l'intérieur de l'entreprise qu'à l'extérieur : il est maintenant demandé d'aller sur LinkedIn, de mettre des messages avec un côté plus « corporate ».
- L'esprit critique : les candidats ne seraient pas suffisamment aptes à résoudre des problèmes dans des situations de tension.
- De bonnes connaissances en informatique : les employeurs de tous secteurs attendent que les candidats soient à l'aise avec les outils informatiques.
- Une bonne capacité à gérer des projets : peu de candidats mettent en valeur les projets réalisés avec des chiffres, des dates, des exemples précis.
- Une bonne orthographe et une bonne rédaction
- Les compétences techniques métiers : de plus en plus d'entreprises recrutent davantage sur la personnalité, le potentiel.