

ZOOM SUR LES POSTES NON POURVUS

La problématique des postes non pourvus est devenue récurrente lors des échanges entre acteurs de la Branche. Ce phénomène se répand d'ailleurs dans l'économie française tout entière. En effet, la Dares y recense plus de 370 000 postes non pourvus au deuxième trimestre 2023 alors que l'on en comptait moins de 200 000 il y a 5 ans en 2018.

Qu'est-ce qu'un poste non pourvu ?

Selon la Dares, les emplois dits « vacants », ou « postes à pourvoir », sont des postes libres, nouvellement créés ou inoccupés, ou encore occupés et sur le point de se libérer, pour lesquels des démarches actives sont entreprises pour trouver le candidat adéquat.

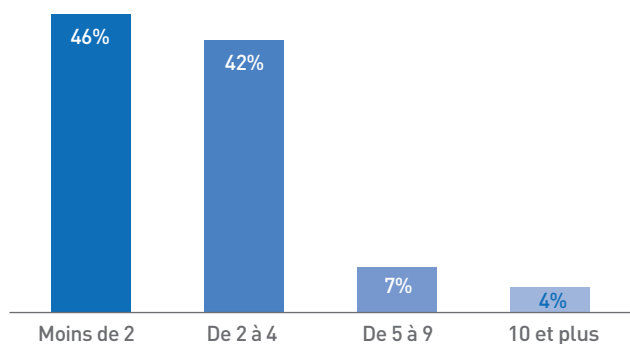
Ce focus vise à quantifier ce phénomène au sein de la Branche et à apprécier ses conséquences potentielles sur les salariés et les employeurs.

Pour établir ce zoom, une enquête a été réalisée qui a permis de recueillir les réponses de 2 649 employeurs.

Près de 400 entreprises interrogées déclarent qu'au moins un de leurs recrutements n'a pas abouti en 2022.

En moyenne ces entreprises n'ont pas réussi à pourvoir 3 postes, et pour la plupart d'entre elles (88 %) moins de 4 postes n'ont pas été pourvus. Au total dans la Branche, on recense 9 300 postes non pourvus.

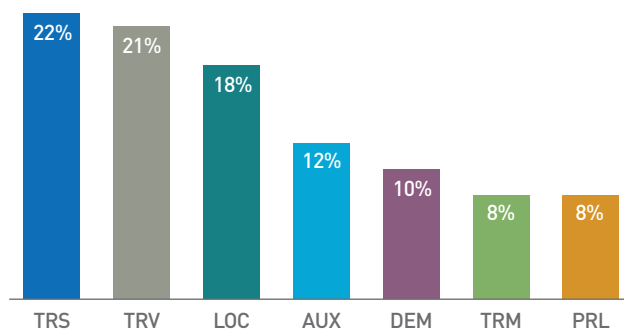
Combien de postes n'avez-vous pas réussi à pourvoir ?



Source : Enquête AFT

Dans la Branche, ce sont principalement les secteurs du transport sanitaire, du transport de voyageurs et de la location qui sont les plus touchés par ce phénomène : respectivement 22 %, 21 % et 18 % des entreprises de ces secteurs ont été confrontées à des postes non pourvus.

Part des entreprises ayant eu des postes non pourvus par secteur

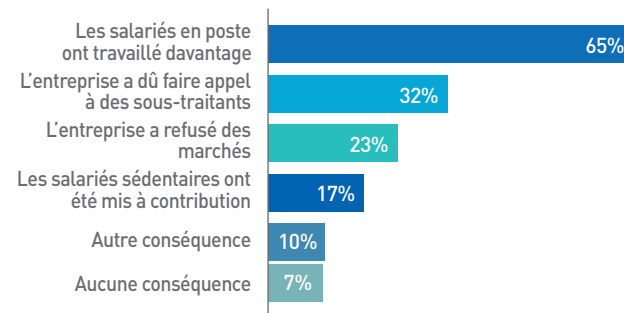


Source : Enquête AFT

Pour 65 % des entreprises concernées, ce phénomène a eu un impact direct sur le travail des salariés, amenant les salariés en poste à effectuer davantage d'heures de travail, et 17% de ces entreprises ont été amenées à mettre à contribution les sédentaires qui disposaient des qualifications pour la conduite de véhicules. En outre, dans un tiers des cas, l'entreprise concernée a dû faire appel à des sous-traitants, et une entreprise sur quatre a été contrainte de refuser des marchés.

Parmi les entreprises de TRV, 12 % des entreprises ayant eu des postes non pourvus n'ont pas pu effectuer tous les services scolaires.

Ce ou ces postes ont entraîné quelle(s) conséquence(s) sur votre entreprise ?

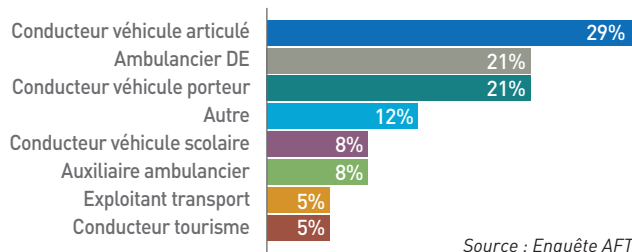


Source : Enquête AFT

Les observations suivantes portent sur le dernier poste non pourvu par l'entreprise. Dans 29 % des cas, le dernier poste non pourvu était un poste de conducteur de véhicule articulé, et dans 21 % des cas un poste d'ambulancier et de conducteur de véhicule porteur. On remarque une part importante des métiers du transport sanitaire dans les postes non pourvus (ambulancier DE et auxiliaire ambulancier). La modalité « Autre » comprend notamment des conducteurs de taxis.



Précisément, quel type de postes souhaitez-vous recruter ?



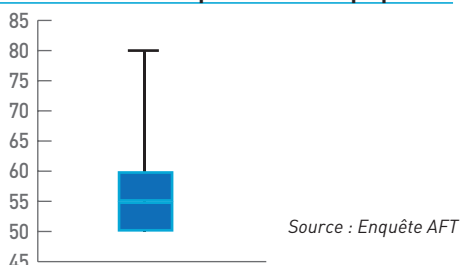
Le remplacement d'un salarié est le motif majoritairement évoqué dans le cadre du recrutement qui a abouti au dernier poste non pourvu (cité par 89 % des entreprises concernées), suivi de l'augmentation de la demande (68 %). Dans une moindre mesure, ces démarches de recrutement ont été liées à la création d'une nouvelle activité (20 %) ou à une réorganisation interne (18%).

Dans 95 % des cas, le contrat du poste proposé était un CDI. Seulement 6 % des postes non pourvus étaient à temps partiel au niveau de l'ensemble de la Branche, contre 38% dans le TRV. Le transport routier de voyageurs regroupe 80 % des postes à temps partiel non pourvus.

Le salaire annuel brut d'embauche proposé était, pour les temps complets, proposé en moyenne à 2 091 € brut par mois, contre 1 669 € pour les temps partiels. Pour ces derniers, la quotité du temps de travail moyen du contrat est de 59 %.

L'illustration suivante nous permet de voir la dispersion entre les différents taux associés au temps partiel. On constate que 75 % des postes non pourvus qui étaient à temps partiel, étaient des postes proposés entre 50 et 60 % d'un temps complet.

Temps de travail des contrats non pourvus à temps partiel

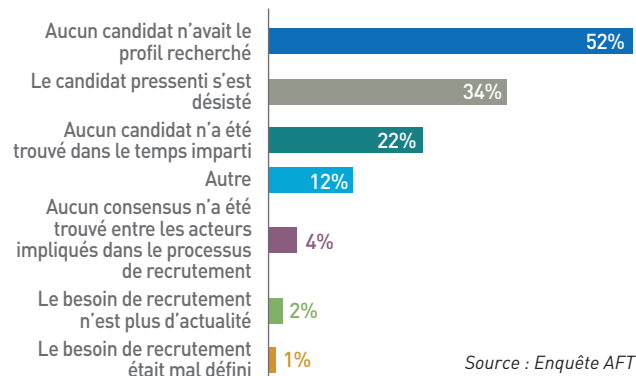


Globalement, les entreprises estiment que la raison du non-aboutissement du recrutement provient d'une caractéristique liée aux candidatures : 52 % des postes n'ont pas été pourvus car aucun candidat n'avait le profil recherché, 34 % ont vu le candidat pressenti se désister et dans 22 % des cas, aucun candidat n'a été trouvé. Lorsque les entreprises ont répondu « Autre »

il apparaît souvent que les candidats n'avaient pas les savoirs-être requis ou étaient trop éloignés de l'emploi.

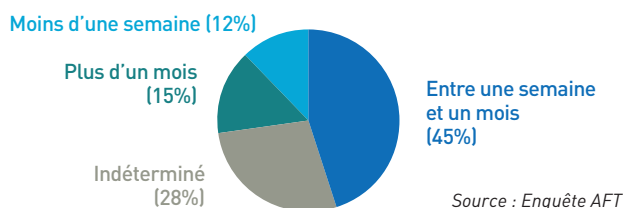
Toutefois, avant de lancer ce dernier recrutement, l'emploi avait fait l'objet d'une description écrite dans 88 % des cas, ce qui laisse penser que le besoin avait été clairement défini.

Pourquoi ce recrutement n'a-t-il pas abouti ?



Pour le dernier poste non pourvu, les délais ont été relativement courts, une fois le besoin exprimé, pour effectuer le recrutement. 45 % des entreprises déclarent avoir eu entre une semaine et un mois pour effectuer le recrutement, d'où la potentielle difficulté à trouver le candidat adéquat au poste proposé.

De combien de temps disposiez-vous, une fois le besoin exprimé pour effectuer le recrutement ?



Majoritairement les entreprises auraient souhaité être accompagnées pour ce recrutement. En effet, 77 % d'entre elles auraient eu besoin d'aide pour trouver des candidats, 26 % pour diffuser l'offre d'emploi, et ainsi toucher un plus large public, et 12 % pour sélectionner des candidats adéquats.

Pour ce recrutement aviez-vous ou auriez-vous eu besoin d'une aide ?

