



Les très petites entreprises sont toujours les plus concernées par les difficultés de recrutement

Le taux de vacance dans les petites entreprises est près de trois fois supérieur à celui des entreprises de plus de dix salariés, apprend-on dans une étude du 19 mai du ministère du travail. Ces emplois non pourvus concernent des secteurs et profils très différents. Les demandeurs d'emploi adhèrent-ils à la formule « small is beautiful » ? A première vue, non, selon une étude de la direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares) du ministre du travail, publiée le 19 mai 2024 : les très petites entreprises (TPE) – qui emploient de un à neuf salariés – affichaient en 2023 un taux d'emplois vacants de 6,3 %, contre 2,3 % pour celles comptant dix salariés ou plus.

Les 247 000 postes à pourvoir dans les TPE représentaient à eux seuls 40 % du total des vacances, toutes tailles d'entreprises confondues, sur l'ensemble du secteur salarié privé. Pour ne rien arranger, le taux d'échec des recrutements est aussi plus important dans les TPE, constate la Dares.

Cela s'explique d'abord par les caractéristiques de ces petits employeurs, selon Eric Chevée, vice-président chargé des affaires sociales de la Confédération des petites et moyennes entreprises : « Ils tiennent à embaucher des gens immédiatement opérationnels car ils n'ont pas le temps de former. Etant plus exigeants, ils trouvent moins facilement. En outre, ce sont des chefs d'entreprise, pas des DRH : ils recrutent moins souvent, maîtrisent moins bien les processus de sélection et d'intégration. » D'où des erreurs de casting qui se soldent par des départs anticipés, occasionnant une nouvelle vacance de poste.

Mireille Bruyère, enseignante-chercheuse en économie à l'université de Toulouse et au Centre d'étude et de recherche travail organisation pouvoir (Certop) du CNRS, pointe l'effet sectoriel : « Les secteurs qui ont des taux de vacance élevés liés à des conditions de travail difficiles, comme la restauration, sont ceux dans lesquels les TPE sont structurellement plus importantes. Et ils utilisent énormément les contrats de travail courts, donc il y a toujours des postes à pourvoir. » De fait, la Dares relève que les vacances pénalisent particulièrement les TPE du bâtiment et de l'hébergement-restauration.

Des problèmes administratifs et non de conditions de travail

Pour Laurent Barthélémy, président de la branche saisonniers de l'Union des métiers et des industries de l'hôtellerie, qui représente les employeurs de l'hôtellerie-restauration, les difficultés des TPE de ce secteur à pourvoir les postes tient à des causes multiples : ces employeurs ne disposent pas de service RH, France Travail satisfait plus facilement les demandes des gros employeurs que des petits, et l'envol des prix de l'immobilier dans les régions touristiques dissuade les saisonniers de postuler quand ils ne résident pas déjà sur place.

Mais il réfute l'idée que ces difficultés seraient liées à des conditions de travail ou de rémunération moins favorables qu'ailleurs. « Des progrès ont été accomplis et ça n'est pas plus pénible de travailler dans un restaurant que dans certains commerces de bouche où l'on vous demandera de démarrer très tôt le matin. Quant aux salaires, les hôteliers et restaurateurs indépendants s'alignent si nécessaire et peuvent même offrir davantage que les grandes chaînes. »

Les TPE parviennent-elles à attirer les profils plus qualifiés ? Cela, l'étude de la Dares ne le dit pas. Mais d'autres travaux donnent des indications. « 6 % des futurs diplômés de master envisagent de travailler en TPE, un chiffre relativement stable depuis dix ans, mais 35 % veulent créer leur entreprise, contre 22 % en 2014 », détaille Manuelle Malot, directrice du NewGen Talent Centre de l'école de commerce EDHEC, qui suit les aspirations des jeunes diplômés des grandes écoles et universités dans ses enquêtes annuelles. A titre de comparaison, en 2022, 18,3 % des salariés du privé travaillaient en TPE. Une autre étude publiée en juin 2024 par la Conférence des grandes écoles sur l'insertion des diplômés 2023 montre que 6,2 % travaillent dans une TPE, qu'ils l'aient créée ou rejointe.

Bien souvent, il s'agit de TPE du numérique qui peuvent elles aussi peiner à recruter, non par manque d'attractivité mais du fait de la pénurie de talents qui affecte les employeurs de toute taille. « Certains préfèrent travailler dans de petites structures pour avoir une meilleure visibilité sur l'ensemble de la chaîne de valeur. Ils sont aussi attirés par la promesse de vivre une aventure entrepreneuriale », confirme André Farah, cofondateur de Licorne, un





cabinet de recrutement spécialisé dans les start-up. Etre petit n'est donc pas toujours un handicap pour attirer de bons candidats, même s'il le demeure dans la plupart des cas.

