

Présentation de l'enquête : histoire, objectifs, originalités

H. Garner – Dares

1. L'histoire de l'enquête

Le projet d'une enquête statistique sur les pratiques de recrutement des entreprises est né en 1999 sous l'égide du Centre d'études de l'emploi (CEE). Un groupe de travail réuni régulièrement pendant 2 ans a défini la problématique, la méthodologie et élaboré un projet de questionnaire de cette nouvelle enquête. Ce groupe de travail comprenait des chercheurs du CEE et du CEREQ (Centre d'études et de recherches sur les qualifications) ainsi que des représentants de l'administration (ANPE, DARES, INSEE).

Ce projet d'enquête ne s'étant pas concrétisé et, prenant conscience du fait que la France ne disposait pas d'enquêtes sur la manière dont est organisé le recrutement, la Dares a relancé ce projet en 2003 en s'appuyant sur les travaux de ce groupe et sur des expériences d'enquêtes étrangères.

Rejoint par de nouveaux partenaires, le comité de pilotage de l'enquête relancé en 2003 comptait une dizaine de membres représentant 9 organismes : ANPE, APEC, CEE, CEREQ, Dares, DGEFP, la poste, le ministère de l'industrie, l'Unédic. L'enquête a en outre bénéficié d'un financement de la Commission européenne dans le cadre de la réponse à un appel d'offre sur l'évaluation de la stratégie européenne pour l'emploi.

Un groupe questionnaire constitué de membres du comité de pilotage s'est réuni pendant 2 ans, en 2003 et 2004, pour travailler le questionnaire de cette enquête, sa structure et son contenu.

Le questionnaire définitif s'est en partie inspiré du projet du CEE de 2001 mais a aussi été enrichi de nouvelles parties correspondant à de nouveaux objectifs assignés à l'enquête.

L'année 2004 a également été consacrée à la préparation administrative et technique du passage de l'enquête sur le terrain avec :

- le passage obligatoire devant le CNIS (Conseil national pour l'information statistique) qui a émis un avis d'opportunité favorable ; et devant le comité du label qui a donné à l'enquête le label d'intérêt général et de qualité statistique ;
- la déclaration à la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés (CNIL),

- et le lancement d'un appel d'offre pour sélectionner le prestataire chargé de réaliser la collecte.

L'enquête est finalement passée sur le terrain en 2005 en 2 vagues (janvier à avril 2005 ; mai à juillet 2005) de 2 000 établissements chacune, afin de tenir compte des phénomènes de saisonnalité du recrutement.

Le **comité de pilotage** resserré autour du CEE, du Cereq, de l'ANPE, de l'Apec, de La Poste et de la Dares s'est transformé en **groupe d'exploitation** en janvier 2005, au moment où l'enquête débutait sur le terrain. Les fichiers définitifs, sur lesquels les exploitations qui vont vous être présentées aujourd'hui ont été réalisées, ont été prêts en mars 2006.

Depuis cette date, le groupe d'exploitation s'est réuni régulièrement pour faire le point sur les travaux de recherche et d'études en cours de ses membres.

Les deux premières publications réalisées à partir de l'enquête sont sorties en novembre 2006 sous la forme de deux Première synthèses de la Dares

Le groupe d'exploitation achève, avec cette journée de présentation de ses travaux, son existence mais nous souhaitons que l'enquête soit connue, utilisée et exploitée largement et que ses résultats soient diffusés. Suite à l'avis du comité du secret du CNIS, les fichiers anonymisés de l'enquête ainsi que le questionnaire sont disponibles et téléchargeables depuis un an sur le site du ministère à l'adresse suivante :

<http://www.travail-solidarite.gouv.fr/etudes-recherche-statistiques/statistiques/emploi/enquete-offre-emploi-recrutement-ofer/fichier-3929.html>

Ce sont donc les travaux réalisés par les membres de ce groupe qui vous sont présentés aujourd'hui avec deux absences :

- Elisabeth Rignols représentant le ministère de l'industrie dont l'exploitation a donné lieu à une publication sous forme d'un 4 pages du SESSI en mai 2007;
- Dominique Epiphane du Cereq qui était annoncée dans le programme initial et qui a travaillé sur cette enquête sous l'angle du genre mais qui ne peut être présente parmi nous aujourd'hui pour des raisons de santé.

2. Les objectifs de l'enquête

Son objet premier est de pallier un manque de connaissances statistiques en France sur la façon dont les employeurs satisfont leurs besoins en main d'œuvre et conduisent leurs processus de recrutement.

Il s'agit donc d'une enquête auprès des employeurs effectuée au niveau de l'établissement ; il s'agit d'un point important à garder à l'esprit tout au long de la journée pour bien comprendre les résultats qui seront présentés : nous analysons les perceptions des employeurs et leur interprétation d'événements qui ont pu se dérouler plusieurs mois avant l'entretien.

Trois objectifs principaux ont été assignés à l'enquête :

1/ Mieux connaître l'organisation des procédures de recrutement du côté des entreprises c'est-à-dire :

- **Les arbitrages des employeurs** entre recours à la main d'œuvre interne (promotion, mobilités, formation des salariés en place) et recours à la main d'œuvre externe et les raisons du choix de l'externe.
- **Les modes de diffusion de leur offre d'emploi et, lorsqu'ils ont recours à des intermédiaires publics ou privés, la nature de leurs attentes :** quels sont les canaux activés ? les employeurs utilisent-ils toujours les mêmes canaux pour un même type d'emploi ? qu'attendaient-ils de l'organisme intermédiaire lorsqu'ils y ont eu recours (diffusion ? présélection ? conseils) ?
- **Les outils de la sélectivité :** comment les employeurs expriment-ils leurs besoins ? sur quels critères les entreprises sélectionnent-elles les candidats ? qui intervient ? quels outils ou méthodes sont utilisés ? peut-on repérer des comportements discriminatoires à travers ces choix ?
- **L'existence éventuelle de différenciations dans la conduite de ces procédures** en fonction du genre, de l'âge, du statut de la personne recrutée d'où l'importance de disposer de suffisamment de questionnaires portant sur des procédures de recrutement de cadres : peut-on repérer des spécificités (en termes de canaux activés, d'outils, de critères, de satisfaction.....) propres aux procédures ayant conduit au recrutement d'un jeune, d'un senior, d'une femme, d'un cadre ??

2/ Apprécier l'efficacité de ces procédures en termes :

- d'efficacité des canaux utilisés ;
- de coût interne (temps passé par les personnes de l'établissement) et externe (coûts de diffusion et d'intermédiation) et de durée totale du processus ;
- d'adéquation entre les attentes des employeurs et l'offre de travail qu'ils ont eu à évaluer. Et l'on a cherché plus finement à évaluer les attentes des employeurs par rapport au genre, au niveau de diplôme et d'expérience, à l'âge des personnes effectivement recrutées.
- De satisfaction et d'appréciation personnelle sur la personne recrutée : si c'était à refaire 6 mois plus tard....les employeurs recruteraient-ils la même personne ?

3/ Mieux comprendre ce que recouvrent les notions de difficultés et d'échec du recrutement :

- la perception des difficultés de recrutement par les employeurs même lorsque le recrutement a abouti et leurs causes déclarées ;
- les raisons ayant conduit à l'abandon ou la suspension de la procédure ;
- les conséquences de cet échec et les solutions alternatives éventuellement mises en place par l'établissement.

Tout ceci pour définir plus généralement des facteurs contribuant au succès ou à l'échec de ces processus de recrutement.

Certains de ces axes sont ceux qui structurent les problématiques des papiers qui vont vous être présentés aujourd'hui mais de nombreux domaines de recherche restent encore à couvrir.

3. Originalités de l'enquête

La première grande enquête d'envergure sur les procédures de recrutement (*Employers recruitment practices*) a été menée en 1992 en Grande-Bretagne sous l'égide du service public de l'emploi ; celle-ci a été conduite auprès de 6000 établissements et permet de connaître l'organisation de 22700 recrutements et les politiques de recrutement sous-jacentes (standardisation des procédures, politiques de diversité...). Cette enquête portait sur tous les recrutements effectués au cours des douze derniers mois et sur les vacances de postes en cours.

Par rapport à cette enquête, l'enquête Offre d'emploi et recrutement présente un certain nombre d'originalités :

1. Notre enquête analyse en profondeur une seule procédure de recrutement, la dernière conduite par l'établissement au cours des 12 derniers mois. Le questionnaire va de l'amont (la décision de recruter) à l'aval (l'appréciation de cette procédure) ;
2. Elle s'intéresse également aux procédures de recrutement n'ayant pas abouties et aux raisons de ces échecs. Cet aspect est totalement absent du questionnaire anglais qui se concentre sur les procédures de recrutements effectifs et les vacances en cours. Les conséquences organisationnelles et/ou économiques pour l'établissement de ces échecs sont également étudiées dans OFER . Cet aspect original nous permet de comprendre les alternatives s'offrant, ou non, aux entreprises n'ayant pu recruté.
3. Nous avons tenté de suivre l'évolution du profil souhaité par l'entreprise au cours du processus de recrutement. Nous avons fait l'hypothèse que les critères définis au début de la procédure évoluent au fur et à mesure que celle-ci s'accroît en temps et que les entreprises modifient leur stratégie opportunément (en termes de canaux utilisés, de compétences et qualifications requises, de profil souhaité,...). Cet objectif intermédiaire a été en réalité très difficile à appréhender du fait des effets de mémoire et de reconstruction de la part des enquêtés. Mais à travers quelques questions, nous avons essayé d'identifier d'éventuelles concessions faites par l'établissement afin de pourvoir le poste.

4. Structure du questionnaire principal

Le questionnaire support de l'enquête comporte 4 parties :

1/ **le questionnaire auto administré** envoyé aux établissements rentrant dans le champ suite à une sélection téléphonique avant l'entretien en face-à-face (d'une demi-heure en moyenne) et donc rempli par eux (2 premières pages). Ces données essentiellement quantitatives sont enregistrées sous CAPI au début de l'entretien par l'enquêteur et servent notamment à déterminer si la personne sera interrogée sur une procédure aboutie de cadre ou de non cadre ou sur une procédure non aboutie.

2/ **le questionnaire général** administré au début de l'entretien et qui porte sur les évolutions (en termes technologiques, d'effectifs, financières...) qu'a connues l'établissement sur les 5 dernières années ainsi que sur l'activité «recrutement » en général dans l'établissement (pages 1 à 3).

3/ **le questionnaire principal** est composé de 2 modules :

- le questionnaire sur le dernier recrutement externe abouti de cadre ou de non cadre
- le questionnaire sur le dernier recrutement externe non abouti (cadre ou non cadre)

La structure du questionnaire est identique pour les procédures décrivant un recrutement de cadre et de non-cadre . Pour le questionnaire sur la procédure non aboutie, la partie sur les caractéristiques du candidat recruté est remplacée par celles sur les conséquences de l'abandon ou de la suspension. La partie sur la satisfaction n'apparaît bien entendu que dans le questionnaire sur les procédures ayant réussi. Ce questionnement est effectué par téléphone 6 mois après le questionnaire principal (ou au même moment si le salarié est dans l'établissement depuis plus de 6 mois au moment de l'entretien ou s'il l'a déjà quitté).

Structure du questionnaire principal

Recrutement abouti	Procédure non aboutie
0. caractéristiques de l'établissement	
1. descriptif du poste	
2. l'amont du recrutement, avant le lancement de la procédure de recrutement notamment les arbitrages interne/externe	
3. les canaux utilisés et la satisfaction par rapport à ceux-ci	
4. les candidatures reçues : quantité, qualité, sélection	
5. la sélection des candidats : outils, moyens humains, critères	
6. le candidat recruté : caractéristiques, justification du choix	6. conséquences de l'abandon ou de la suspension
7. bilan de la procédure : évaluation des coûts matériels et humains	
8. satisfaction par rapport à ce recrutement 6 mois après prise de fonctions	