

Journée d'études

# L'enquête Ofer 2016 : une source originale pour documenter les étapes du recrutement

*Véronique Rémy*

*Mission animation de la recherche*



[dares.travail-emploi.gouv.fr](http://dares.travail-emploi.gouv.fr)



# **I. MOTIVATION, CHAMP ET GRANDS THÈMES DE L'ENQUÊTE**

# Motivation de l'enquête

- Dans un contexte de chômage élevé, certains établissements se plaignent de difficultés pour pourvoir leurs emplois vacants...
- Si des données administratives et/ou enquêtes portent sur les embauches, les emplois vacants et les difficultés de recrutement (DPAE, DSN, Acemo, BMO, TEC, etc.)
- Et des enquêtes existent pour mesurer les efforts de recherche des demandeurs d'emploi (enquête Emploi, enquête Emploi du temps, etc.)
- Les enquêtes mesurant les efforts consentis par les employeurs pour pourvoir leurs postes vacants sont plus rares, or...
  - ... il s'agit d'un facteur déterminant du nombre et de la qualité des embauches!

# Motivation de l'enquête

- Il est ainsi important de mieux connaître le déroulement du processus de recrutement et, en particulier :
  - ✓ Les canaux de recherche de candidats mobilisés par les employeurs,
  - ✓ Les méthodes et les critères de sélection utilisés,
  - ✓ Les obstacles susceptibles de survenir lors du recrutement et les moyens d'y faire face
- L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) 2016 est la seule enquête nationale à étudier **l'ensemble du processus de recrutement** :  
  
de l'expression du besoin de recruter à la satisfaction de l'employeur à l'égard de l'embauche réalisée

# Champ de l'enquête

- **Précédent?** L'enquête Ofer 2005 (nombreuses modifications : champ, source, mode d'interrogation, questionnaire, etc.)
- **Champ?** Les établissements du secteur concurrentiel non agricole d'au moins un salarié ayant **nouvellement recruté en CDI ou en CDD d'au moins un mois entre septembre et novembre 2015 en France**
- **Source?** Les déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de l'Acoss  

La DPAE est une déclaration systématique et nominative que doit effectuer chaque employeur pour tout salarié qu'il a l'intention d'embaucher au plus tôt 8 jours avant l'embauche et au plus tard juste avant l'embauche
- **Représentativité?** Par type de contrat, taille, secteur, notamment.
- **Qui?** L'établissement sur un seul recrutement précis > 1 mois
- **Quand?** 1 fois relativement peu de temps après l'embauche (4 à 10 mois), de mars à juin 2016

 *pour limiter les biais de mémoire*

# Champ de l'enquête

- **Comment?** Majoritairement par téléphone (Internet en dernier recours)
- **Combien?** 8 510 établissements répondants, soit un taux de réponse de 64 %
- **Durée de l'entretien?** Longue... une durée moyenne de 42 minutes!
- **Conception?** Un comité de pilotage efficace : chercheurs (CEET, CSO, Paris I), Pôle emploi, Apec, France Stratégie, DGEFP, DGT, Insee, Acoss, défenseur des droits, COE
- **Exploitation?** Le comité d'exploitation a débuté en janvier 2017

# Grands thèmes de l'enquête

Bloc	Thème
A	<b>Pratiques habituelles de recrutement de l'établissement :</b> service RH, site internet, standardisation des procédures, etc.
B	<b>Descriptif du poste à pourvoir :</b> caractéristiques du contrat, motif de recours, etc.
C	<b>Formalisation du besoin de recruter :</b> temps imparti, nouveauté, proposition en interne, etc.
D	<b>Canaux de recherche de candidats mobilisés :</b> nature, support, satisfaction, etc.
E	<b>Sélection du ou de la candidat.e :</b> nombre de candidatures, méthodes, critères
F	<b>Le ou la candidat.e recruté.e :</b> caractéristiques, arbitrages réalisés, représentations des employeurs
G	<b>Bilan de la procédure :</b> durée, coût, difficulté, etc.
H	<b>Satisfaction à l'égard du recrutement</b>
I	<b>Dernier recrutement abandonné :</b> caractéristiques, difficultés, solutions alternatives
J	<b>Historique de l'établissement et recours aux contrats courts</b>

Recrutement échantillonné

# Quelques unes des spécificités d'Ofer 2016

- **Etude du recours aux différents types de contrats de travail**

Contrats courts (< 1 mois), motifs de recours au CDD plutôt qu'au CDI et inversement, etc.

- **Place des nouvelles technologies de l'information dans le processus de recrutement**

Dépôt de CV sur le site internet de l'établissement ou de l'entreprise, utilisation d'un logiciel de recrutement, questions plus nombreuses sur le rôle d'Internet dans la recherche de candidats et leur sélection, etc.

- **Actualisation des canaux mobilisés par les employeurs pour rechercher et recruter des candidats**

- ✓ Meilleure prise en compte du rôle des réseaux sociaux professionnels (*Viadeo, LinkedIn, etc.*), des différents sites d'emploi, des agences d'intérim et des OPP
- ✓ Distinction du canal et du support de diffusion (Internet, papier ou autre)
- ✓ Satisfaction des recruteurs à l'égard de Pôle emploi (diffusion, présélection et conseil)

- **Choix méthodologiques**

- ✓ interrogation sur un recrutement précis et non le dernier recrutement comme dans Ofer 2005
- ✓ uniquement sur les recrutements aboutis (mais un bloc sur le dernier échec de recrutement)

# Publications déjà réalisées à partir de l'enquête

- **Des Dares Analyses :**

- ✓ « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés? », Bergeat, Rémy, octobre 2017.
- ✓ « Pourquoi les employeurs choisissent-ils d'embaucher en CDD plutôt qu'en CDI? », Rémy, octobre 2017.
- ✓ « Mobiliser Internet pour recruter : quelles sont les pratiques des employeurs? » Bergeat, Fondev, Minni, Rémy, juillet 2018.
- ✓ « Comment les employeurs utilisent-ils les contrats très courts? », Rémy, avril 2019.
- ✓ « Le recrutement n'est pas toujours un long fleuve tranquille », Lhommeau, Rémy, juillet 2019.
- ✓ « Comment les employeurs surmontent-ils leurs difficultés de recrutement? », Lhommeau, Rémy, juillet 2019.

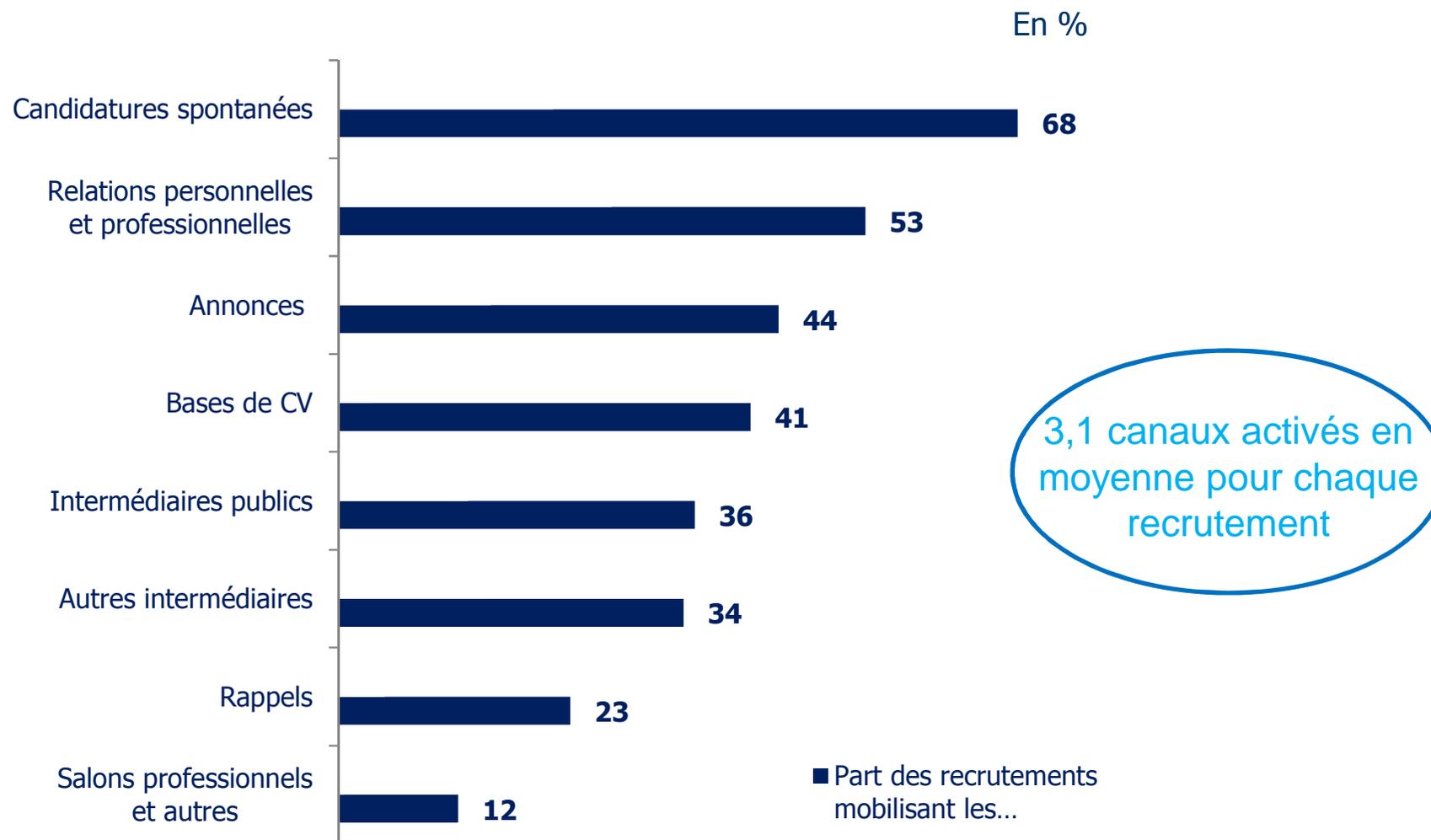
- **Des études :**

- ✓ **De l'Apec :** « Les ajustements face aux difficultés de recrutement de cadres », Bonnevaux, Ben Messaoud, Bouillet, Lhermitte, juin 2019.
- ✓ **De la Dares :** « Les canaux de recrutement ont-ils un effet sur la qualité et le coût des appariements sur le marché du travail français? », Bergeat, Rémy, septembre 2019, Revue Economique.

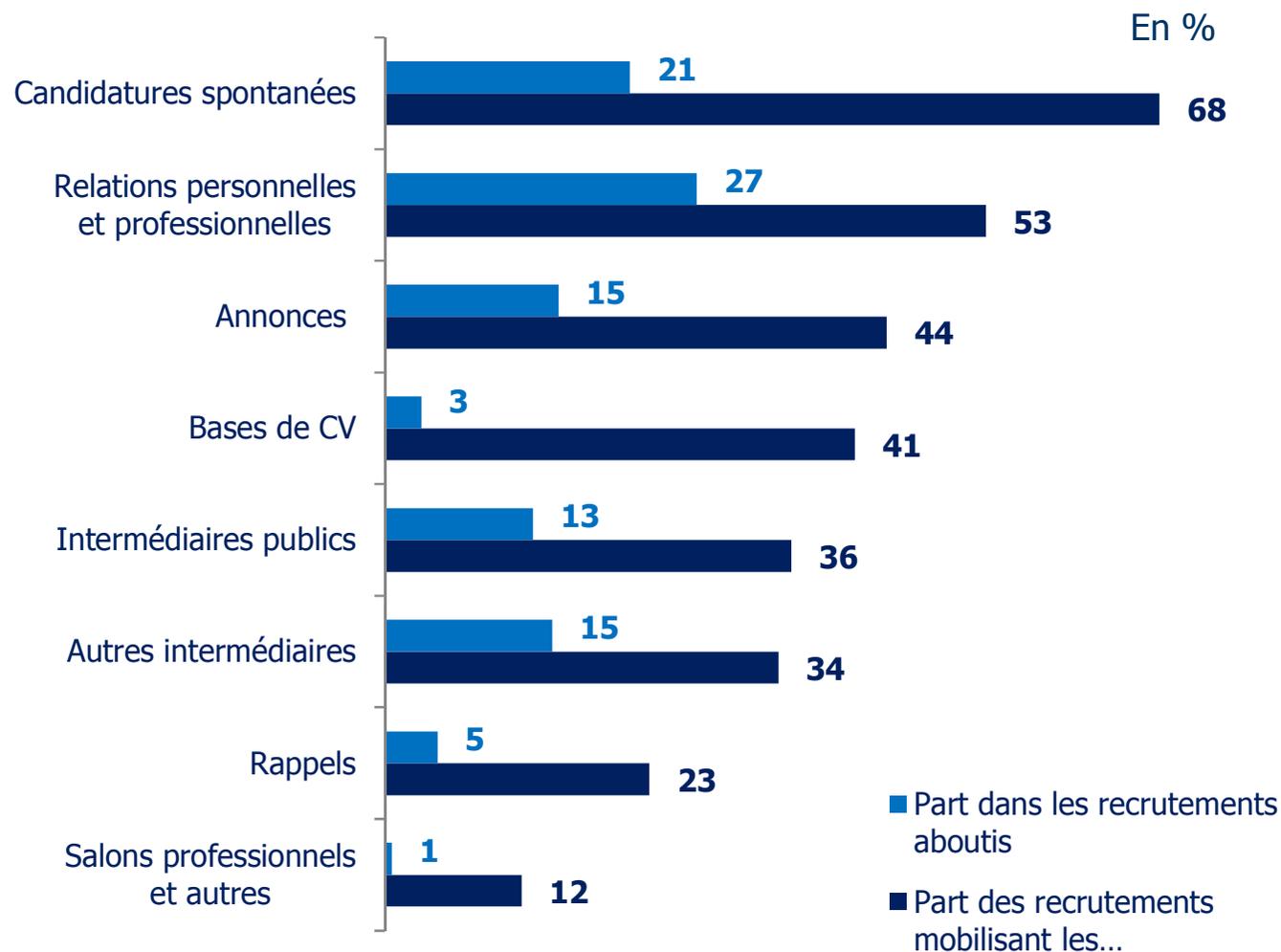
- **Et bien d'autres à venir dont celles présentées au cours de cette journée...**

## **II. QUELQUES RÉSULTATS TIRÉS DE L'ENQUÊTE OFER 2016**

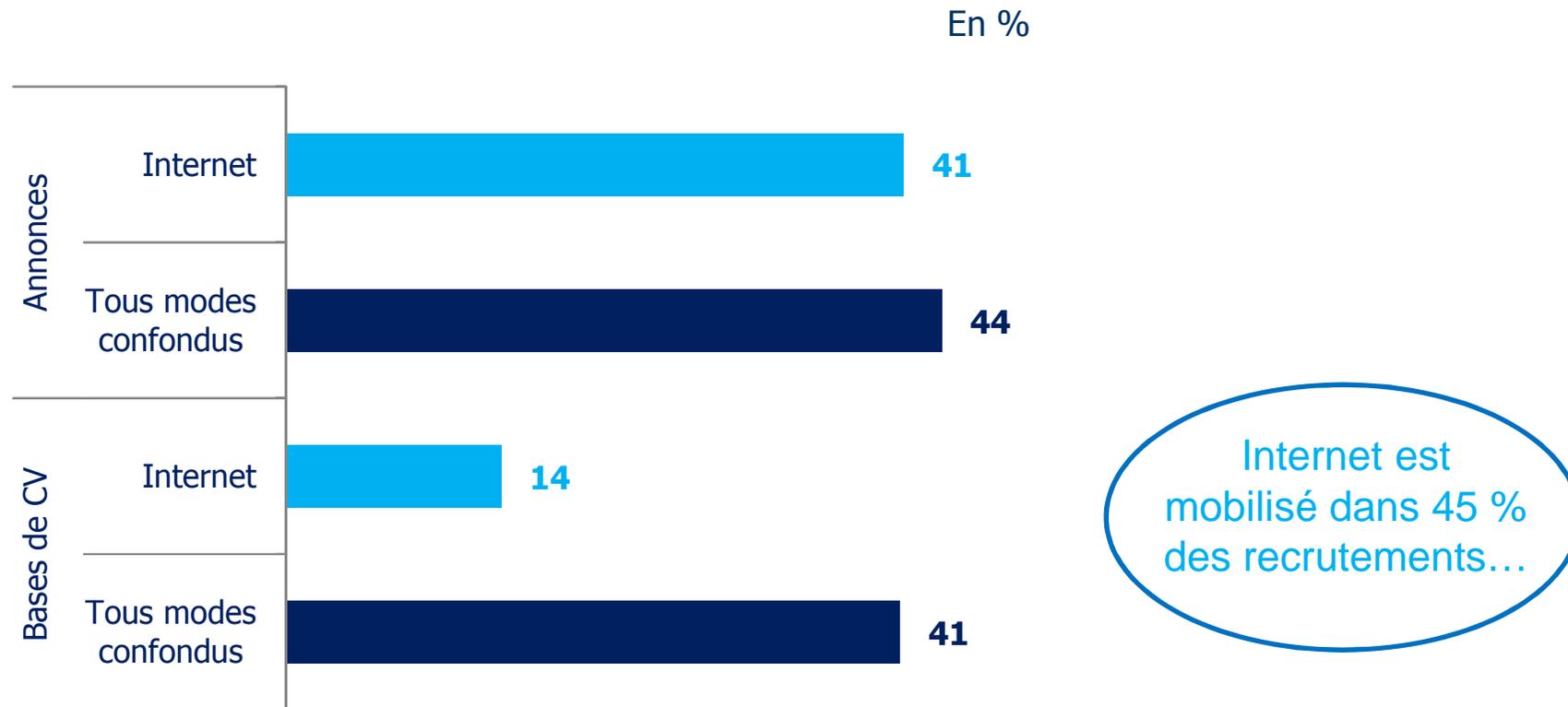
# Les candidatures spontanées : le canal le plus mobilisé



# Les relations : le premier canal de recrutement



# Internet, un rôle conséquent dans la recherche de candidats...

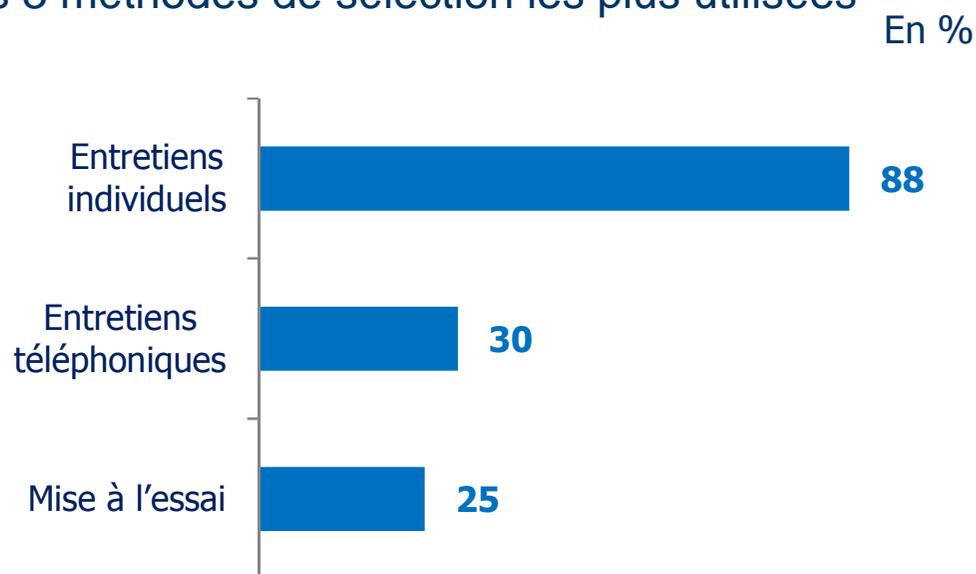


... et permet d'identifier le candidat finalement embauché dans 15 % des cas

## ... mais mineur dans la sélection du candidat retenu

Internet est utilisé pour chercher des informations sur les candidats dans 6 % des recrutements et contribue à la sélection du candidat retenu dans 2 % d'entre eux

Les 3 méthodes de sélection les plus utilisées



Les pièces les plus demandées :  
CV et lettre de motivation

Le choix du candidat retenu repose sur une seule personne dans 60 % des recrutements



# Un rapide bilan du recrutement

En %

	Ensemble	Canal ayant permis de recruter	
		Relations	Annonces
<b>Durée du recrutement</b>			
Moins de 7 jours	25	<b>33</b>	15
De 8 à 15 jours	21	20	20
De 16 à 30 jours	30	27	<b>37</b>
Plus de 30 jours	<b>23</b>	20	<b>29</b>
<b>Recrutement difficile</b>	<b>17</b>	10	<b>25</b>
<b>Recruterait la même personne si c'était à refaire</b>	<b>81</b>	84	<b>79</b>

Bien évidemment, les différences observées entre relations et annonces ne sont pas uniquement attribuables à ces deux canaux de recrutement et varient selon les caractéristiques du recrutement, de l'établissement et le contexte du marché du travail local!

# En guise de conclusion...

- Ceci n'est qu'un petit aperçu de la richesse de l'enquête, comme en témoigne la diversité des études qui vont être présentées aujourd'hui...

- Et, maintenant, si vous le souhaitez, à vous de jouer :

L'enquête anonymisée est disponible sur le site de l'Adisp :

<http://www.progedo-adisp.fr/enquetes/XML/lil.php?lil=lil-12>

# Merci de votre attention !

