
Les enseignements de l'enquête Offre d'emploi et
recrutement (Ofer) 2016



Journée d'études

Les difficultés de recrutement

Discussion des présentations

Christine Erhel (Cnam, LIRSA, CEET)

Séminaire « Les enseignements de l'enquête Offre d'emploi et
recrutement (Ofer) 2016 », DARES, 18 novembre 2019

1- Les apports des travaux sur l'enquête OFER

- Difficultés de recrutement et « tensions » sur le marché du travail: **au cœur du débat public**, dans une situation où coexistent des besoins croissants et un chômage qui reste élevé.
- **L'enquête OFER permet d'ouvrir la boîte noire du recrutement** (processus, canaux, outils...), et donc d'examiner les conséquences pour les entreprises de ces tensions, au-delà du discours politique.
- Les travaux présentés mettent en avant en particulier:
 - **Le caractère multi-dimensionnel des difficultés de recrutement.** Pour les cadres, mais aussi pour l'ensemble des salariés. Rejoint également d'autres travaux de la DARES, présentés dans le colloque sur les tensions sur le marché du travail en 2018.
 - **Des logiques d'ajustement relativement limitées** (intensification du recours aux canaux habituels, révision des exigences sur les profils, mais peu d'ajustement sur les postes eux-mêmes)...
 - ...et dans certains cas **une sous-réaction des entreprises** : cf. près d'un tiers ne réalisent aucun ajustement, et pour certains métiers « hyper tendus » elles n'impliquent pas plus les services RH...

2-Les angles morts de l'analyse

- **Les caractéristiques et comportements des candidats à l'embauche:** quels ajustements (sur le contenu du poste, les prétentions salariales?)>> intérêt d'une approche « couplée » du recrutement et des ajustements
- Existe-t-il des **ajustements par la formation** face aux pénuries de main d'oeuvre? Quelle prise en compte dans OFER?
- Face à l'hétérogénéité territoriale des tensions (cf. données BMO par exemple), existe-t-il des **stratégies d'ajustement différenciées par territoire?**

3-Quelles conclusions de politique économique?

- **Priorités affichées par le gouvernement face aux pénuries de main d'œuvre** : formation avec une meilleure identification des besoins des entreprises (cf. PIC)/ renforcement des services aux entreprises de Pôle Emploi
- Analyses montrent **la nécessité de prendre en compte d'autres dimensions des difficultés de recrutement**: problèmes d'attractivité, de déficit d'image de certains secteurs ou métiers...
- ...et **d'inciter les entreprises à modifier leurs pratiques** (y compris de recherche de candidats) et à réaliser des ajustements > quels leviers sachant que certaines n'ont pas recours à Pôle Emploi?