



PARIS SCHOOL OF ECONOMICS
ÉCOLE D'ÉCONOMIE DE PARIS

Comprendre les technologies de recrutement

François Fontaine

Paris School of Economics

L'enquête Ofer permet d'interroger

L'enquête Ofer permet d'interroger

- La manière dont les firmes recrutent lorsqu'elles croissent/décroissent (**cycle de vie**)
- ... et s'**ajustent** face aux chocs (de demande, de revenu etc.)

L'enquête Ofer permet d'interroger

- La manière dont les firmes recrutent lorsqu'elles croissent/décroissent (**cycle de vie**)
- ... et s'**ajustent** face aux chocs (de demande, de revenu etc.)
- Sur ces points les connaissances académiques sont très (très!) limitées

L'enquête Ofer permet d'interroger

- La manière dont les firmes recrutent lorsqu'elles croissent/décroissant (**cycle de vie**)
- ... et s'**ajustent** face aux chocs (de demande, de revenu etc.)
- Sur ces points les connaissances académiques sont très (très!) limitées
 1. Les technologies de recrutement sont hétérogènes (Davis, Faberman et Haltiwanger, 2013)
 2. Une partie importante des ajustements se font par des transitions entreprises à entreprises (Bagger et al., 2019)

Ouvrir la boîte noire :

1. Jugand et Lainé, “Mobiliser Pôle Emploi...” [JL]
2. Fondeur et Minni, “Recruter, ou pas, un chômeur” [FM]
3. Rémy et Simmonet, “Le recours à Internet...” [RS]

L'efficacité et le choix des méthodes de recherche

La coordination entre entreprises et travailleurs

Quelles méthodes pour quelles entreprises ?

Le rôle des \neq canaux

- Un recrutement est coûteux et se fait en **information imparfaite**
- Quels sont les déterminants du choix entre différents canaux ?

Le rôle des \neq canaux

- Un recrutement est coûteux et se fait en **information imparfaite**
- Quels sont les déterminants du choix entre différents canaux ?
 - Le **coût**, à rapporter à la **profitabilité** espérée du recrutement
 - La **fréquence** et le nombre souhaités de candidatures
 - La **qualité** des candidatures souhaitées (compétences, caractéristiques d'âge/statuts sur le mdt...)

ex. 1 - Pôle Emploi

ex. 1 - Pôle Emploi

- Pôle Emploi offre un cadre standardisé et formalisé [JL]

ex. 1 - Pôle Emploi

- Pôle Emploi offre un cadre standardisé et formalisé [JL]
 - En adéquations avec des emplois/besoins eux aussi standardisés ?
 - cad des emplois où le *choix* d'un candidat est moins crucial...
 - ... que la rapidité à pourvoir le poste ou le nombre de candidats.

ex. 2 - Internet

ex. 2 - Internet

- Internet est un canal complémentaire [RS]

ex. 2 - Internet

- Internet est un canal complémentaire [RS]
 - Sa finalité principale étant d'accroître le nombre de candidatures...
 - ... sans engendrer de coûts supplémentaires trop importants

La question de la complémentarité des canaux

- En réalité, parler d'efficacité des canaux 1 à 1 fait assez peu de sens

La question de la complémentarité des canaux

- En réalité, parler d'efficacité des canaux 1 à 1 fait assez peu de sens
- La recherche d'un candidat/d'un travail est généralement **multicanal** [JL,FM,RS]
- A ma connaissance, **l'état des connaissances = 0**

[RS] explorent l'existence de déterminants communs et inobservés entre les méthodes

- **Corrélation** \oplus : internet/intermédiaires/salons/candidatures spontanées
- Les réseaux de relations sont à part (corrélation nulle ou négative)

[RS] explorent l'existence de déterminants communs et inobservés entre les méthodes

- **Corrélation** \oplus : internet/intermédiaires/salons/candidatures spontanées
- Les réseaux de relations sont à part (corrélation nulle ou négative)
- Attention, les réseaux ne sont pas un tout homogène [FM]

L'efficacité et le choix des méthodes de recherche

La coordination entre entreprises et travailleurs

Quelles méthodes pour quelles entreprises ?

La question de la coordination entreprises/travailleurs

- Il existe des **complémentarités stratégiques** dans les choix de méthode de recherche (Cahuc et Fontaine, 2009)
- La **coordination** peut se faire sur des méthodes socialement **inefficaces**

La question de la coordination entreprises/travailleurs

- Il existe des **complémentarités stratégiques** dans les choix de méthode de recherche (Cahuc et Fontaine, 2009)
- La **coordination** peut se faire sur des méthodes socialement **inefficaces**
- De ce point de vue, Pôle emploi a un rôle particulier

Le rôle de Pôle Emploi

- Un canal de recrutement pas comme un autre [FM, JL] utilisé en association d'autres canaux
- Un **intermédiaire** [FM, JL] sur le marché du travail

Le rôle de Pôle Emploi

- Un canal de recrutement pas comme un autre [FM, JL] utilisé en association d'autres canaux
- Un **intermédiaire** [FM, JL] sur le marché du travail et à ce titre
 - **coordonne** les deux côtés du marché et peut améliorer son efficacité

Le rôle de Pôle Emploi

- Un canal de recrutement pas comme un autre [FM, JL] utilisé en association d'autres canaux
- Un **intermédiaire** [FM, JL] sur le marché du travail et à ce titre
 - **coordonne** les deux côtés du marché et peut améliorer son efficacité
 - rôle de l'aide aux entreprises (conseils, pré-sélection etc.)
 - rôle central du **conseiller** en général et d'autant plus qu'il s'agit d'une petite entreprise

Le rôle de Pôle Emploi

- Pôle Emploi peut atteindre des personnes éloignées des recruteurs [JL, FM]
- Rôle des croyances, biais d'évaluation [FM]
- A nouveau, rôle important des **conseillers** (Glover, 2019)

L'efficacité et le choix des méthodes de recherche

La coordination entre entreprises et travailleurs

Quelles méthodes pour quelles entreprises ?

L'impact des caractéristiques des entreprises

- Taille,

L'impact des caractéristiques des entreprises

- **Taille**, les petites firmes utilisent davantage
 - les réseaux de relations [SR]

L'impact des caractéristiques des entreprises

- **Taille**, les petites firmes utilisent davantage
 - les réseaux de relations [SR]
 - la présence d'un service de RH augmente le recours à internet et aux intermédiaires [SR]

- **Age**,

L'impact des caractéristiques des entreprises

- **Taille**, les petites firmes utilisent davantage
 - les réseaux de relations [SR]
 - la présence d'un service de RH augmente le recours à internet et aux intermédiaires [SR]
- **Age**, les plus jeunes utilisent davantage
 - internet [SR]
 - les intermédiaires [SR] notamment Pôle Emploi, le conseiller servant de facilitateur [JL]

L'impact des caractéristiques des entreprises

- L'âge comme la taille sont liés à la **profitabilité/productivité** d'une entreprise
- Mobiliser d'autres données permettrait de mieux comprendre les effets identifiés
- D'autant que les choix en matière d'emploi sont liés aux choix technologiques, aux choix d'investissement etc.

L'impact des caractéristiques des entreprises

- L'âge comme la taille sont liés à la **profitabilité/productivité** d'une entreprise
- Mobiliser d'autres données permettrait de mieux comprendre les effets identifiés
- D'autant que les choix en matière d'emploi sont liés aux choix technologiques, aux choix d'investissement etc.
- **Les technologies de recrutement sont hétérogènes mais pourquoi ?**

- L'enquête Ofer est très riche
- Les travaux présentés en montrent tout le potentiel
- Les questions abordées sont des questions importantes et pour lesquelles les connaissances sont très limitées