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



Journée d'études Lundi 18 novembre 2019

DARES – Salles Marcelle Henry
39-43 quai André Citroën – 75015 Paris

RÉSUMÉS

Les enseignements de l'enquête Ofer 2016 sur la sélection et la segmentation du marché du travail en France

Guillemette DE LARQUIER, Université de Lille, Clersé et CEET et Géraldine RIEUCAU, Université Paris 8, LED et CEET

En prenant appui sur les données de l'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer 2016) de la Dares, l'objectif de ce document est d'analyser les pratiques de recrutement des entreprises françaises afin de mettre en exergue les conventions et les segmentations du marché du travail. L'analyse statistique consiste dans un premier temps à construire une typologie d'emplois ayant donné lieu à un recrutement puis, à l'aide de régressions logistiques, à caractériser les pratiques de recrutements associées aux 7 classes d'emplois isolées. Les résultats sont interprétés à la lumière d'un double ancrage théorique. Premièrement, la théorie de la segmentation nous amène à étudier les contours de l'offre de travail recherchée par les entreprises : sont-ils ou non bien définis en amont (marché fermé ou ouvert) ? Deuxièmement, l'économie des conventions nous conduit à prêter attention au format de l'information que les entreprises utilisent pour capter et évaluer l'offre de travail : ce format est-il standardisé ou au contraire personnalisé ?

Canaux de recrutement - *Quels rôles pour les différents canaux de recherche de candidats avec la numérisation du marché du travail ?*

Mobiliser Pôle emploi pour recruter : dans quels cas et pour quels résultats ?

Olivier JUGAND et Frédéric LAINE, Pôle emploi

Les employeurs font appel à Pôle emploi dans quatre recrutements sur dix, presque toujours en association avec d'autres canaux de recrutement. Le recours à Pôle emploi est plus fréquent en cas de recrutements multiples, de procédure standardisée du recrutement, en dehors de l'Île-de-France ou quand des difficultés de recrutement sont anticipées dans le métier sur lequel portent le recrutement.

La recherche extensive du plus nombre de candidats n'est pas le seul motif de recours à Pôle emploi, la pré-sélection par l'opérateur est également fortement demandée. En fonction des différents motifs de recours à un conseiller, se dessinent ainsi six catégories d'employeurs, certains sont plus à la recherche d'une prestation de pré-sélection de personnel qualifié, d'autres s'inscrivent dans une démarche de recherche extensive de candidats ou de contrats aidés, tandis que d'autres employeurs recherchent une multiplicité de services.

Dans 34 % des cas où Pôle emploi a été mobilisé, le recrutement s'est effectué par son intermédiaire. La fréquence est plus importante lorsque le conseiller a été l'interlocuteur du recruteur. Le taux de recrutements jugés difficiles par les recruteurs est sensiblement le même que l'on passe par Pôle emploi ou par des intermédiaires non publics, les coûts externes de recrutement moins élevés en passant par Pôle emploi, et les délais de recrutements plus courts. Les recrutements opérés par le biais de Pôle emploi bénéficient davantage aux personnes non connues des recruteurs, dotées d'un niveau de diplôme inférieur au Bac ou équivalent à Bac+2, ainsi qu'aux femmes.

Recruter, ou pas, un chômeur

Yannick FONDEUR, Cnam-Lise UMR CNRS 3320, CEET et Claude MINNI, Département Emploi, DARES

Le chômage est fréquemment analysé, par les économistes, sous l'angle du fonctionnement général du marché du travail et des incitations à travailler et, par les sociologues, sous celui du vécu des personnes et de leur rapport aux institutions. Mais un point demeure largement aveugle : celui des comportements et représentations des recruteurs vis-à-vis des chômeurs. En s'appuyant sur l'enquête Ofer 2016, cette contribution se donne pour objectif de commencer à explorer quantitativement ce champ.

Le questionnaire de l'enquête permet en effet de connaître le statut antérieur de la personne recrutée, et donc de comparer les pratiques des employeurs qui ont embauché un chômeur et de ceux qui ont choisi une autre catégorie de candidats. Parmi ces derniers il est en outre possible d'étudier ceux qui ont exclu la possibilité même de recruter un chômeur et l'effet de la durée de chômage sur ce choix. Ces différentes dimensions sont plus particulièrement analysées au prisme des canaux qui ont été mobilisés pour obtenir des candidatures, permettant de mettre en évidence ceux qui favorisent, ou pas, le recrutement de chômeurs.

Le recours à Internet améliore-t-il les procédures de recrutement des entreprises ?

Véronique REMY et Véronique SIMONNET, DARES

Le développement d'Internet a considérablement modifié le fonctionnement du marché du travail et notamment la manière dont les employeurs et les candidats se rencontrent. L'étude vise à mesurer l'effet d'Internet sur le processus de recrutement des employeurs, encore peu analysé empiriquement, à partir des données de l'enquête Dares « Offre d'emploi et recrutement 2016 ». En tenant compte du caractère endogène du recours à Internet et de la possible mobilisation conjointe des différents canaux de recherche de candidats, nous montrons que le fait de recourir à Internet conduit à un accroissement du nombre de candidatures examinées sans pour autant augmenter ni la durée ni le coût interne du recrutement.

Critères et méthodes de sélection - Parmi les critères de sélection des employeurs, quelle place pour les compétences et comment sont-elles évaluées lors de l'embauche ?

Qualités recherchées et modes de recrutement

Guillemette DE LARQUIER, Université de Lille, CLERSE, CEET et Emmanuelle MARCHAL, CSO, CNRS-Sciences Po

L'approche conventionnaliste des compétences souligne la nécessité, pour les recruteurs, de s'accorder sur ce qui fait la valeur des candidats à l'occasion de leur embauche (Eymard-Duvernay et Marchal, 1996). Cette valeur déborde largement la question des seuls parcours scolaires ou professionnels pour englober ce que l'on appelle communément des « soft skill », des savoir-être, la personnalité du candidat ou de multiples qualités personnelles. Ofer 2005 nous a montré que les critères choisis, tels qu'ils étaient prédéfinis dans le questionnaire, étaient souvent des critères à caractère discriminatoire, et qu'ils étaient sensibles à la catégorie socio-professionnelle du poste à pourvoir (Larquier et Marchal, 2012). En particulier, les repères classiques, comme la formation et l'expérience, perdent en pertinence à l'occasion du recrutement du personnel non qualifié. Ofer 2016 nous donne l'occasion d'approfondir cette question en partant des déclarations spontanées des enquêtés qui précisent ce qui a déterminé leur sélection : de 1 à 3 critères sont ainsi cités avec une grande variété de formulations (N=18 756 occurrences).

Nous construisons une typologie de critères, plus précisément cinq classes issues d'une classification hiérarchique ascendante précédée d'une analyse factorielle des correspondances. Ayant procédé à diverses opérations de codage et de regroupements, nous nous intéressons, au-delà des divers modes d'expression de « la » compétence, au rôle joué par de grandes catégories de critères, comme la motivation, la disponibilité, le relationnel, le réseau, la personnalité ou l'attitude au travail. Nous montrons que l'importance et le contenu de ces demandes varient avec le type de poste à pourvoir, et réclament des modes de sélection ajustés pour contrôler les qualités recherchées. Ce travail nous permet d'interroger la notion de « compétences transversales ».

L'enjeu des compétences dans l'arbitrage entre CDI et CDD

Antoine NABOULET et Chakir RACHIQ, FRANCE STRATEGIE

La place croissante qu'occupent les contrats à durée déterminée (CDD) sur le marché du travail français est l'objet d'une préoccupation récurrente des pouvoirs publics, notamment parce qu'elle est vue comme l'expression d'une forte segmentation entre travailleurs et type de contrats. L'attention s'est fortement portée ces dernières années sur les contrats courts (de moins de 3 mois) ou très courts (moins d'un mois jusqu'à quelques jours) qui tirent la

dynamique des CDD (voir Insee, 2018, 2019 ; Dares 2018 , 2019 ; DG Trésor 2019). Au-delà de ce phénomène quantitatif, demeure encore largement débattue la question des motivations et des circonstances qui conduisent les employeurs à arbitrer en faveur des CDD plutôt que du CDI, lesquelles peuvent varier selon la durée du CDD. L'enquête Ofer fournit un éclairage sur ces motivations pour les recrutements en CDD de plus d'un mois, et fait notamment ressortir que 65% des entreprises ayant recruté en CDD en 2015, le recours à cette forme de contrat vise à « tester les compétences de la personne avant de la recruter durablement » (Dares 2017). Cet usage comme pseudo « période d'essai » interpelle à trois titres : 1/ par son ampleur quantitative 2/ parce qu'il ne s'agit d'un cas de recours au CDD légalement identifié (du moins pas en ces termes) 3/ parce qu'il révèle que le CDD n'est pas juste un outil de flexibilité externe de l'emploi, mais aussi un outil de gestion interne de la main d'œuvre afin d'acquérir de façon pérenne certaines compétences. Notre étude vise à analyser ce que recouvre réellement cet usage du CDD, à plusieurs niveaux : d'une part en identifiant les profils d'entreprises, d'emplois et de salariés qui sont concernés par cette pratique ; d'autre part en analysant comment le CDD se positionne en complément et /ou substitution d'autres dispositifs RH qui permettent normalement de gérer cette incertitude qualitative sur les compétences lors du recrutement dans les entreprises (entretiens, tests...).

Difficultés de recrutement - *Les employeurs intensifient-ils leurs efforts de recrutement et/ou ajustent-ils leurs exigences selon le contexte du marché du travail et leurs éventuelles difficultés de recrutement ?*

Au-delà de la compétence ? Les ajustements face aux difficultés de recrutement de cadres

Laurence BONNEVAUX et Jérémy BOUILLET, APEC

Dans un contexte proche du plein emploi, le marché de l'emploi des cadres ne répond pas tout à fait aux logiques de celui des non-cadres ; et les difficultés de recrutements de cadres ainsi que les ajustements opérés par les recruteurs témoignent d'une singularité. La visée de cet article est en partie descriptive : il s'agit notamment de comprendre pourquoi plus d'un quart des recrutements de cadres sont considérés comme difficiles (contre 16 % pour les non-cadres). Si des éléments sectoriels ou liés à la tension relative du marché de l'emploi cadre peuvent expliquer partiellement cet état de fait, la question de l'adéquation des candidatures, et indirectement celle de compétences demandées par les recruteurs, se pose également. Les stratégies en termes de diffusion de l'opportunité d'emploi ou de leviers d'attractivité du poste que déploient alors les recruteurs s'ajustent à la nature des difficultés qu'ils pensent percevoir : sollicitation plus forte ou multiplication des canaux de *sourcing*, ajustements sur la nature des profils examinés ou sur les modalités des postes proposés. Il devient ainsi possible de dégager une typologie des stratégies développées pour des recrutements de cadres.

Ce travail s'appuie par ailleurs sur deux enquêtes quantitatives : l'enquête « Offre d'emploi et recrutement » de la Dares et une enquête de l'Apec « Suivi des offres et de tension ». Cette dernière interroge une base d'offres d'emplois publiées sur *apec.fr* sur quatre trimestres, pour près de 4 600 postes de cadres finalement pourvus. Or, si le champ des deux enquêtes diffère, un certain nombre de résultats sont convergents, notamment l'importance du vivier de candidatures dans les difficultés de recrutement des cadres, et plus précisément le manque de candidatures adéquates.

Quels liens entre tension sur le marché du travail, difficultés de recrutement et efforts de recherche des employeurs ?

Bertrand LHOMMEAU et Véronique REMY, DARES

Cet article étudie le lien entre tension sur le marché du travail, difficultés de recrutement et moyens mobilisés pour y faire face à l'aide de l'enquête Ofer 2016 de la Dares. La construction d'une typologie selon l'intensité de la tension, les difficultés de recrutements anticipées, la concurrence de la part des autres employeurs et les demandeurs d'emploi disponibles permet d'identifier quatre classes de métiers dont deux associent tension et difficultés anticipées élevées. Cette typologie permet d'analyser les difficultés d'embauche déclarées *ex post* et le processus de recrutement mis en place par les employeurs. Le lien entre tension et difficultés n'est pas trivial : si les recrutements sur des métiers en tension ne s'avèrent pas systématiquement plus compliqués que les autres, ils se distinguent par un déficit d'image ou de candidatures. Concernant les relations entre tension et efforts de recrutement, recruter sur des métiers en tension n'implique pas l'activation de davantage de canaux de recherche de candidats mais un moindre recours aux canaux les moins coûteux. L'élimination directe d'une candidature est plus rare contrairement aux tentatives de négociation des candidats, plus répandues pour les métiers les plus tendus.