



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

OFFRES POURVUES ET ABANDONS DE RECRUTEMENT EN 2018



SOMMAIRE

- p. 2 En 2018 la majeure partie des offres déposées à Pôle emploi ont été pourvues mais dans des délais plus importants qu'en 2017
- p. 4 Les délais de recrutement s'allongent en particulier pour les ouvriers qualifiés et dans les secteurs de l'industrie et de la construction
- p. 5 La plupart des employeurs sont satisfaits de leurs recrutements malgré des difficultés qui persistent
- p. 7 Moins de 5% des offres déposées à Pôle emploi ont conduit à un abandon faute de candidats
- p. 9 La confiance des établissements envers Pôle emploi se renforce, notamment en matière de compréhension de leurs besoins

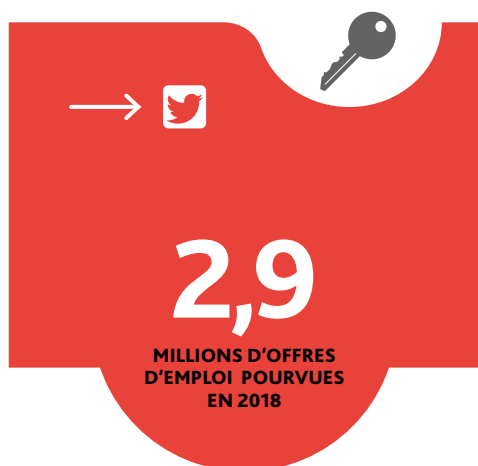
L'essentiel

3,2 millions d'offres d'emploi déposées à Pôle emploi ont été clôturées¹ au cours de l'année 2018. Parmi ces offres, 2,9 millions ont été pourvues. Ces recrutements sont jugés satisfaisants par la grande majorité des établissements. Dans la moitié des cas, ils ont été effectués en moins de 46 jours : cette durée médiane augmente de 8 jours par rapport à 2017. Parmi les offres n'ayant pas abouti à un recrutement, 112 000 ont été annulées suite à la disparition du besoin ou pour restriction budgétaire, 74 000 offres faisaient l'objet d'un recrutement toujours en cours et 157 000 offres ont été abandonnées faute de trouver un candidat (soit 4,9% de l'ensemble des offres contre 4,7% en 2017).

Qu'ils aient renoncé ou non à leur projet, les recruteurs sont nombreux à déplorer le manque de formations à certains métiers ou techniques (voire l'inexistence de celles-ci dans certains domaines), phénomène qui peut expliquer les pénuries de candidats et l'inadéquation des profils de compétence auxquelles ils sont confrontés. Parallèlement, le manque d'attractivité du poste en général est également avancé, ce qui peut expliquer le découragement et la démotivation des candidats souvent constatés par les recruteurs.

Faire appel à Pôle emploi n'est pas une première pour la majorité des établissements ayant déposé une offre. Le plus souvent, ils apprécient l'importance de son vivier de candidats, la gratuité de ses services mais aussi dans plus de six cas sur dix la bonne compréhension de leurs besoins.

Sandra GAUMONT,
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation de Pôle emploi



1. On entend par offres clôturées l'ensemble des offres sorties des listes de Pôle emploi quel qu'en soit le motif : qu'elles aient été pourvues ou non

Un recruteur peut faire appel à une grande variété de canaux pour collecter des candidatures : diffusion d'offres d'emploi, mobilisation des réseaux professionnels ou personnels, examen des candidatures spontanées reçues, consultation de Cvthèques... Au cours d'un même recrutement, ces différents canaux peuvent être actionnés simultanément ou séquentiellement selon les besoins et les exigences de l'employeur mais aussi selon les difficultés qu'il peut rencontrer. Ainsi, la diffusion et le retrait d'une offre d'emploi ne sont pas nécessairement concomitants du début et de la fin du processus de recrutement : une offre peut être déposée à Pôle emploi une fois que d'autres pistes ont été explorées. De même, le retrait d'une offre ne signifie pas pour autant que le recrutement a abouti, celui-ci pouvant se poursuivre (via d'autres canaux), avoir été annulé faute de budget ou parce que le besoin a disparu ou encore que le recrutement a été abandonné, faute de trouver le bon candidat.

Afin de quantifier et d'analyser les difficultés et abandons de recrutement, Pôle emploi a reconduit à l'automne 2018 une enquête sur le devenir des offres déposées à Pôle emploi. Celle-ci porte sur un échantillon d'établissements ayant déposé une offre (pour des contrats d'une durée supérieure ou égale à un mois) clôturée au cours du 2^{ème} trimestre 2018. Sur la base des résultats de cette enquête, les données qui suivent ont été extrapolées à l'ensemble des offres déposées à Pôle emploi sur une année.

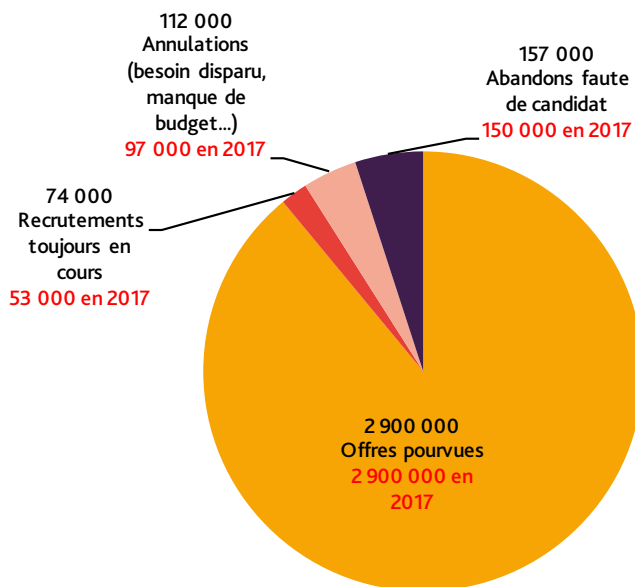
En 2018 la majeure partie des offres déposées à Pôle emploi ont été pourvues mais dans des délais plus importants qu'en 2017

La répartition du devenir des offres déposées à Pôle emploi est restée relativement stable [cf. Graphique 1] entre 2017 et 2018. Ainsi, près de 2,9 millions d'offres ont été pourvues, soit près de neuf offres déposées sur dix (89,4% en 2018 contre 90,6% en 2017).

Parmi les offres n'ayant pas abouti à un recrutement, les annulations liées à la disparition du besoin ou au manque de budget sont un peu plus nombreuses (15 000 annulations supplémentaires en 2018), soit désormais 3,5% de l'ensemble des offres (3,0% en 2017). 74 000 recrutements sont toujours en cours (21 000 de plus qu'en 2017), ce qui représente 2,3% de l'ensemble des offres. Enfin, le nombre d'offres abandonnées faute de candidats adéquats est en légère hausse, passant de 150 000 en 2017 à 157 000 en 2018, représentant désormais 4,9% de l'ensemble des offres déposées (contre 4,7% en 2017).

Graphique 1

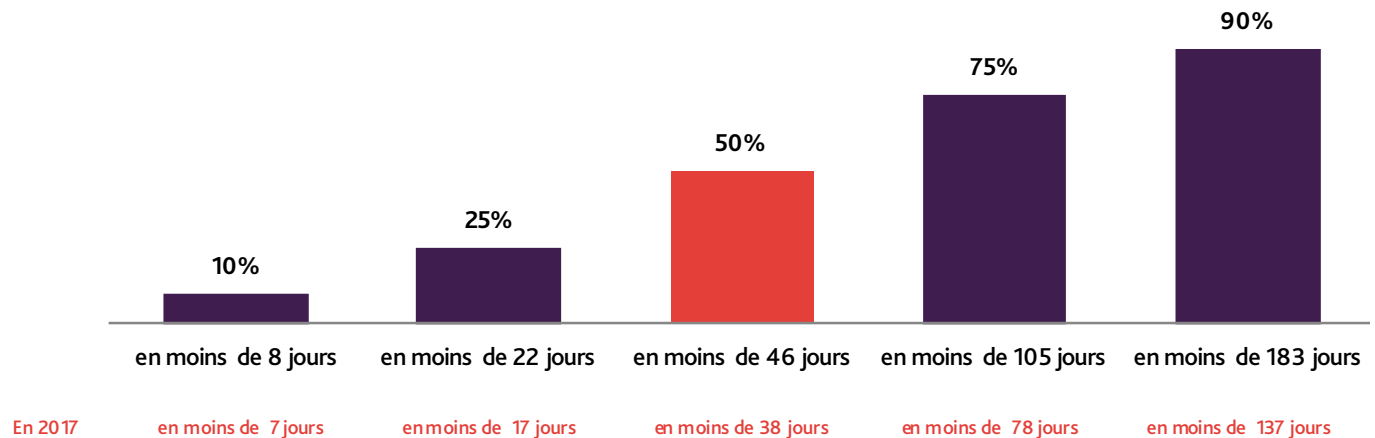
DEVENIR DES OFFRES D'EMPLOI DÉPOSÉES À PÔLE EMPLOI EN 2017 ET 2018



Champ : Ensemble des offres déposées à Pôle emploi clôturées au cours de l'année 2018
Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2017 et 2018 » - Pôle emploi

Ainsi, dans 90% des cas, les projets de recrutement conduisant à un dépôt d'offre à Pôle emploi débouchent sur un recrutement effectif. Les difficultés de recrutement peuvent cependant conduire à allonger la durée de recherche de candidat : un quart des employeurs ayant trouvé un candidat ont recruté en plus de trois mois et demi et la moitié ont mis plus de 46 jours [cf. Graphique 2]. Ce délai médian de recrutement est en hausse de 8 jours par rapport à 2017. Il faut compter près de quatre semaines de plus pour que 75% des employeurs recrutent et un mois et demi supplémentaire pour que neuf sur dix y parviennent.

Graphique 2

DÉLAIS DE RECRUTEMENT DES OFFRES POURVUES²

Champ : Offres pourvues en 2018 sur les contrats de plus d'un mois
 Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2018 » - Pôle emploi

Encadré 1 : Quelques définitions

Les emplois vacants

- Un emploi vacant est un poste, libre ou encore occupé, pour lequel l'employeur a entrepris des démarches de recherche de candidats en dehors de l'entreprise.

Difficultés et échecs de recrutement

- Les difficultés de recrutement correspondent à une appréciation des employeurs. Elles peuvent être liées à la « qualité » des candidatures qui se présentent, à la nature du poste (pénibilité, mauvaise image, rémunération faible...), aux procédures de recrutement ou au manque de disponibilité et de « savoir-faire » du recruteur.
- L'abandon de recrutement faute de candidats : le recruteur n'a pas trouvé le candidat adéquat et abandonne son projet.
- L'annulation du projet de recrutement : l'employeur abandonne le projet de recrutement pour d'autres raisons (le besoin a disparu, le budget est insuffisant).
- La poursuite du recrutement : le recrutement n'a pas abouti mais l'employeur poursuit ses démarches de recherche.

Comme en 2017, les recrutements concernant les postes les plus qualifiés nécessitent des délais plus importants : il faut compter près de deux fois plus de temps pour recruter un cadre ou agent de maîtrise que pour un employé non qualifié (respectivement 61 jours de délai médian pour les cadres et agents de maîtrise contre 36 pour les employés non qualifiés). Le délai de recrutement varie également selon le type de contrat : plus la durée du contrat est importante (et a fortiori s'il s'agit d'un contrat à durée indéterminée), plus il faut de temps pour pourvoir une offre. La moitié des employeurs recrutent ainsi en moins de 41 jours pour des contrats d'une durée de moins de six mois, alors que le délai médian est de 53 jours lorsqu'il s'agit d'un CDI [cf. Tableau 1].

2. Délais de recrutement : période comprise entre la date de démarrage des recherches et la date de satisfaction de l'offre.

Les délais de recrutement s'allongent en particulier pour les ouvriers qualifiés et dans les secteurs de l'industrie et de la construction

L'allongement des délais de recrutement se vérifie au sein de presque tous les établissements. Il est particulièrement important pour les établissements de 0 salarié (premier recrutement), 16 jours de plus étant nécessaires pour aboutir à un recrutement. Alors qu'en 2017, le délai médian de recrutement était plus important pour les établissements de grande taille (au moins deux semaines de plus pour les établissements de 100 salariés ou plus par rapport à l'ensemble), ce délai est en 2018 désormais inférieur de trois jours à celui des plus petites structures.

Les établissements des secteurs de la construction et de l'industrie enregistrent les délais de recrutement les plus importants (respectivement 72 jours et 61 jours de délais médian). Ces délais connaissent de fortes hausses par rapport à 2017 puisqu'ils augmentent de 22 jours pour les établissements de la construction et 17 jours pour ceux de l'industrie. On observe également un allongement important de ces délais dans le secteur de l'agriculture. Pour ces établissements, il faut dorénavant 21 jours de plus pour que la moitié des établissements parviennent à recruter (soit 47 jours de délais médian en 2018 contre 26 jours en 2017).

Les postes d'ouvriers qualifiés connaissent aussi un allongement prononcé des délais dédiés au recrutement. 13 jours supplémentaires sont ainsi nécessaires dans ce cas pour permettre à la moitié des recruteurs de trouver un candidat, contre seulement 5 jours de plus pour les recrutements de techniciens, agents de maîtrise et cadres. Il s'agit de postes pour lesquels les employeurs déclarent rencontrer plus de difficultés : 58,0% déclarent avoir rencontré des difficultés contre 51,7% de l'ensemble des employeurs ayant pourvu leur offre.

Dans tous les cas, l'allongement plus ou moins marqué de ces délais de recrutement a un impact significatif sur le volume d'emplois non pourvus [cf. Encadré 4].

Tableau 1

ÉVOLUTION DES DÉLAIS MÉDIANS DE RECRUTEMENT SELON LES ÉTABLISSEMENTS (EN JOURS)

	2017	2018
Secteur		
Agriculture	26	47
Industrie	44	61
Construction	50	72
Commerce	34	47
Service aux entreprises	45	53
Services aux particuliers	37	41
Taille		
0 salarié	31	47
1 à 9 salariés	38	47
10 à 49 salariés	35	46
50 à 99 salariés	31	42
100 salariés et +	54	44
Qualification		
Ouvriers non qualifiés	35	42
Ouvriers qualifiés	43	56
employés non qualifiés	30	36
employés qualifiés	37	45
AMT/cadres	56	61
Contrat		
CDI	44	53
Contrat 7 mois ou +	40	50
contrat de 1 à 6 mois	31	41
Ensemble des établissements	38	46

Guide de lecture : la moitié des offres pourvues dans les établissements de moins de 10 salariés l'ont été dans un délai inférieur à 47 jours

Champ : Offres pourvues sur les contrats de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2017 et 2018 » - Pôle emploi

La plupart des employeurs sont satisfaits de leurs recrutements malgré des difficultés qui persistent

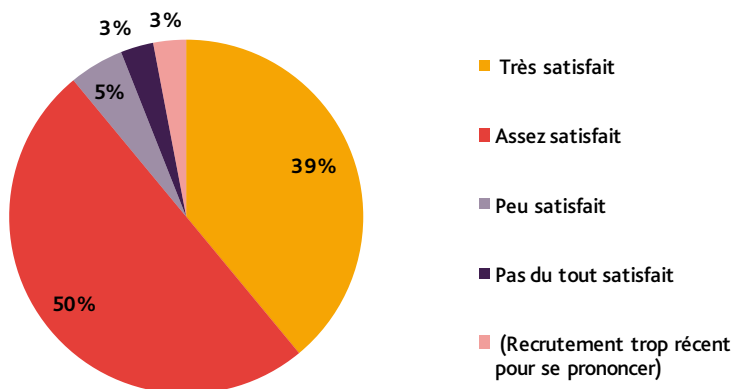
Globalement, les employeurs se disent plutôt satisfaits du recrutement qu'ils ont effectué (près de neuf employeurs sur dix, [cf. Graphique 3]) et seuls 8% d'entre eux se disent réellement insatisfaits (3% n'ayant pas le recul nécessaire pour se prononcer sur cette question).

Pour ceux-ci, cette insatisfaction s'explique dans six cas sur dix par le manque de motivation et le manque de compétences de leur nouvelle recrue.

Face à ces recrutements qui ne donnent pas satisfaction, les deux tiers des employeurs (65%) déclarent « faire avec » et s'en accommoder. Néanmoins plus de six sur dix envisagent de remplacer la personne qui ne leur convient pas. Près de quatre employeurs sur dix pensent avoir recours à la formation et quatre sur dix songent à recruter une personne supplémentaire. De manière plus marginale, 16% envisagent l'option plus radicale de supprimer définitivement le poste.

Graphique 3

ÊTES-VOUS SATISFAIT DE VOTRE RECRUTEMENT ?



Champ : Etablissements ayant pourvu au moins un poste d'un contrat de plus d'un moi
Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2018 » - Pôle emploi

Ces recrutements insatisfaisants ne concernent qu'une faible part des recrutements. Dans le cadre d'un recrutement en interne concernant un salarié déjà présent dans l'entreprise et donc potentiellement connu, les établissements (représentant 6% de l'ensemble des recruteurs) sont alors presque unanimement satisfaits (95%) et seulement 2% d'entre eux se déclarent réellement insatisfaits.

Parmi les employeurs ayant opéré un recrutement en interne, plus de la moitié (59%) déclarent y avoir eu recours parce qu'ils ne parvenaient pas à trouver le bon candidat en externe. Cependant, c'est aussi parce que le poste intéressait l'un de leurs salariés que les employeurs ont opté pour ce choix (dans 72% des cas). 11% déclarent avoir eu des problèmes de budget les obligeant à renoncer à leur projet initial. Ainsi, dans certains cas, le recrutement en interne s'avère être un bon moyen pour ne pas abandonner complètement un projet même s'il ne permet pas de résoudre l'ensemble des difficultés auxquelles sont confrontés les employeurs [cf. Encadré 2].

Encadré 2 : Zoom sur les difficultés de recrutement

Plus de la moitié des établissements (57% ayant pourvu ou non leur offre) déclarent avoir rencontré des difficultés dans leur processus de recrutement (contre 61% en 2017).

Les postes en CDI, pour lesquels l'employeur manifeste souvent une plus grande exigence, sont les plus difficiles à pourvoir (59% des établissements déclarant des difficultés dans ce cas). Les difficultés se concentrent en particulier dans les secteurs de l'industrie, de la construction et de l'agriculture (63% des recruteurs de ces secteurs expriment des difficultés contre 56% des recruteurs dans les secteurs des services et du commerce). Elles se manifestent également pour les recrutements d'ouvriers a fortiori s'ils sont qualifiés (66% des employeurs rencontrent des difficultés dans ce cas).

Les établissements estiment que les difficultés de recrutement qu'ils rencontrent sont liées essentiellement à la qualité des candidatures qu'ils reçoivent [cf. Graphique]. Le manque de formation sur leur territoire développant les compétences dont ils ont besoin et le fait que les postes qu'ils proposent nécessitent une technicité pointue ou exigent une habilitation rare contribuent à cette inadéquation des candidatures (ou au manque de candidatures). Ainsi, près de neuf établissements sur dix invoquent l'inadéquation entre les compétences nécessaires aux postes qu'ils proposent et les compétences des candidats.

Cependant, les recruteurs sont aussi très nombreux (77%) à considérer que les conditions de travail (rémunération peu attractive, pénibilité du travail, horaires décalés, déficit d'image, nature du contrat...) peuvent décourager les candidats potentiels. Enfin, deux tiers des recruteurs se disent également confrontés à des difficultés liées aux procédures internes de leur entreprise. Ces problèmes apparaissent le plus souvent (44%) lorsqu'ils ont plusieurs postes à pourvoir simultanément mais aussi par manque de temps à consacrer au recrutement ou par manque de budget.

Graphique

NATURE DES DIFFICULTÉS RENCONTRÉES



Champ : Etablissements ayant rencontré des difficultés sur une offre d'un contrat de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2018 » - Pôle emploi

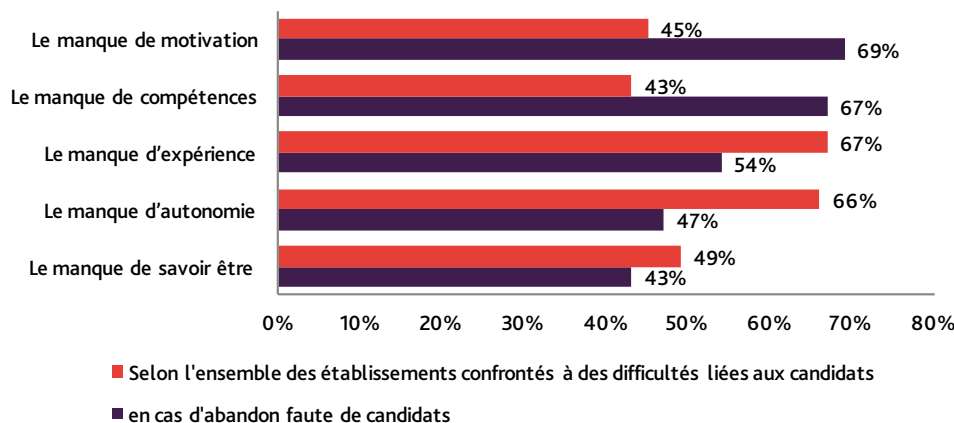
Moins de 5% des offres déposées à Pôle emploi ont conduit à un abandon faute de candidats

Plusieurs motifs peuvent expliquer qu'une offre ne soit pas pourvue. 3,5% des offres débouchent ainsi sur une annulation du recrutement. Cela peut être dû à une disparition du besoin, soit parce que l'établissement a mis en place une organisation rendant inutile le recrutement, soit parce que certains projets ne se sont pas concrétisés. Le recruteur peut également avoir renoncé à son projet faute de budget suffisant.

Au total, les abandons de recrutement faute de candidats représentent 4,9% de l'ensemble des offres. Dans la majorité des cas, les employeurs ayant renoncé à leurs recrutements faute de candidats ont bien reçu des candidatures mais les deux tiers d'entre eux déclarent qu'elles étaient en petit nombre (soit cinq candidatures au maximum). Le choix s'avère donc limité pour ces recruteurs. Au-delà des problèmes de formation, le manque de motivation et de compétences sont principalement avancés par près de sept recruteurs sur dix, [cf. Graphique 4] alors que pour l'ensemble des établissements ces aspects sont avancés par moins de la moitié des recruteurs. Ces derniers pointent plutôt (dans plus de deux cas sur trois) le manque d'expérience et le manque d'autonomie des candidats³.

Graphique 4

LES PROBLÈMES LIÉS AUX PROFILS DES CANDIDATS



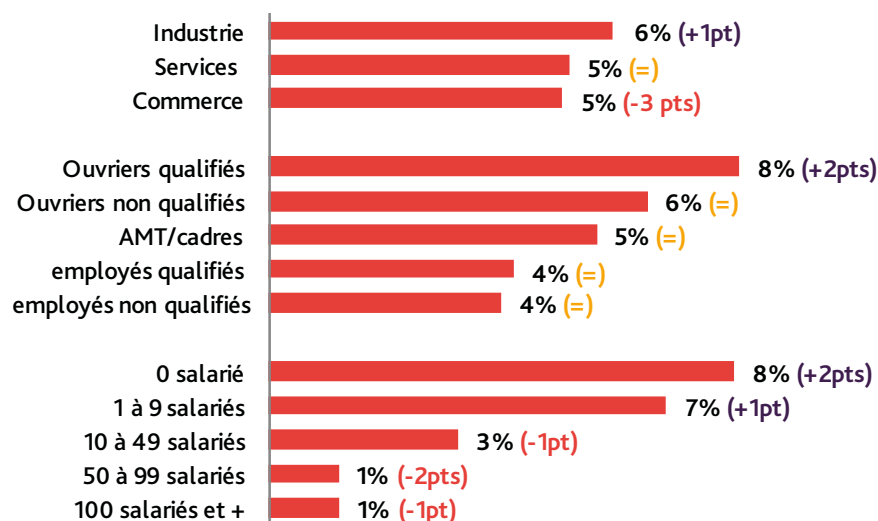
Champ : Etablissements ayant rencontré des difficultés liées aux candidats

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2018 » - Pôle emploi

Les abandons faute de candidats concernent plus particulièrement les petites structures et les postes d'ouvriers déjà identifiés comme étant des postes difficiles à recruter [cf. Graphique 5].

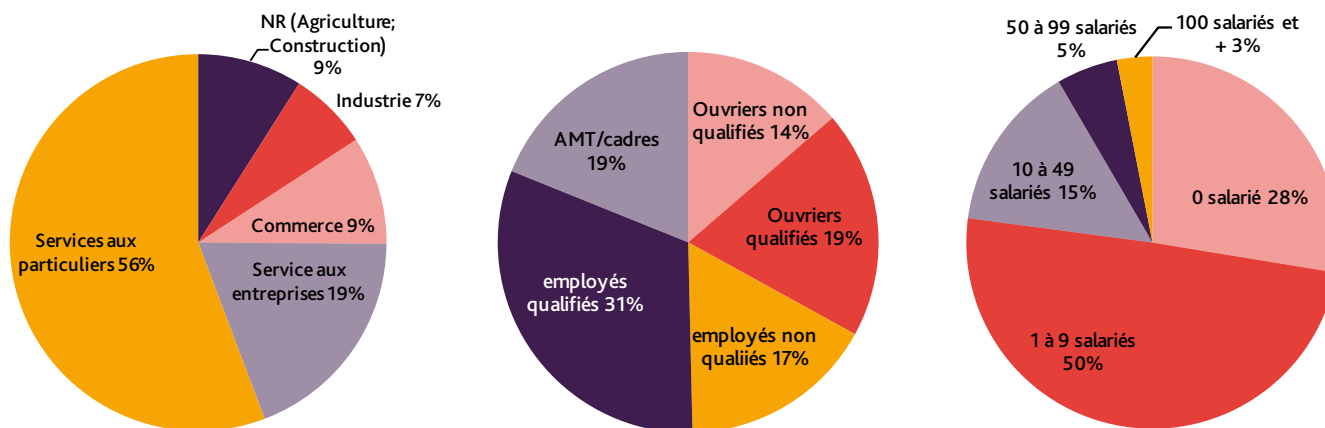
Graphique 5

PART DES ABANDONS DE RECRUTEMENT FAUTE DE CANDIDATS SELON LA QUALIFICATION DU POSTE, LE SECTEUR ET LA TAILLE DE L'ENTREPRISE⁴



3. Cf. en savoir plus : Lainé F. « Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises »

4. Dans les secteurs de l'agriculture et de la construction, les volumétries ne sont pas suffisamment importantes pour être interprétables



Guide de lecture : la part des offres abandonnées faute de candidats dans le commerce représente 5% des offres de ce secteur alors qu'elle représente 9% de l'ensemble des offres abandonnées tous secteurs confondus.

Champ : Etablissements ayant abandonné faute de candidats une offre d'un contrat de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2018 » - Pôle emploi

Ces abandons faute de candidats sont aussi plus fréquents lorsque le besoin de recruter fait suite au développement d'une nouvelle activité (7%) ou à un surcroît d'activité (6%). Dans le cadre du remplacement d'un salarié, le risque s'affaiblit (4% dans le cas d'un salarié absent ponctuellement et 3% lorsque celui-ci est définitivement absent).

Dans tous les cas ces établissements étaient plus nombreux à pressentir des difficultés dans leur recrutement puisque près des deux tiers (64%) d'entre eux s'y attendaient contre la moitié (51%) de l'ensemble des employeurs.

Encadré 3 : Recrutements et offres d'emplois en France

Depuis 2014, le nombre d'embauches enregistrées par l'AcoSS n'a quasiment jamais cessé d'augmenter. Après avoir connu une certaine stabilité au cours des deux premiers trimestres en 2018, les embauches sont reparties à la hausse au cours du troisième trimestre pour atteindre un record historique avec 6,6 millions de déclarations enregistrées. Le 4^{ème} trimestre 2018 confirme ce haut niveau et au total l'ensemble de l'année 2018 enregistre plus de 26 millions d'embauches. Le nombre d'embauches sur des contrats de plus d'un mois a progressé de 343 000 sur un an (+12 000 pour les CDD et +331 000 pour les CDI). Les embauches en CDI représentent désormais près de la moitié des embauches de plus d'un mois.

Près de 5,8 millions d'offres d'emploi de plus d'un mois (dont près des trois quarts en CDI) ont été diffusées par Pôle emploi en 2018, qu'il s'agisse d'offres déposées à Pôle emploi par les employeurs, ou d'offres transmises par des partenaires (job-boards, agrégateurs d'offres d'emploi, annonceurs, réseaux sociaux professionnels, etc.). Entre 2016 et 2018, le nombre d'offres déposées à Pôle emploi (hors offres transmises par les partenaires⁵) a progressé de près de 20%. Au cours du 2^{ème} trimestre 2018, près de 900 000 offres ont été collectées par Pôle emploi. Les trois quarts de ces offres ont été émises par des établissements de moins de 50 salariés. Majoritairement issues du secteur des services, la plupart concernent des postes d'employés (61%). Près de six offres sur dix (57%) portent sur des contrats durables (CDI ou contrats de plus de six mois) et 94% sur des contrats de plus d'un mois.

5. Sur cette période, le nombre de partenaires transmettant des offres à Pôle emploi a sensiblement augmenté, ce qui a permis à Pôle emploi de diffuser sur son site internet une part de plus en plus importante d'offres d'emploi disponibles en ligne. La hausse très importante du nombre d'offres diffusées par Pôle emploi reflète en partie cette hausse des partenariats. C'est pourquoi nous choisissons ici de considérer l'évolution des seules offres directement collectées par Pôle emploi (hors offres transmises par les partenaires) afin de mesurer le dynamisme du marché du travail.

Tableau

CARACTÉRISTIQUES DES OFFRES DÉPOSÉES À PÔLE EMPLOI EN 2018

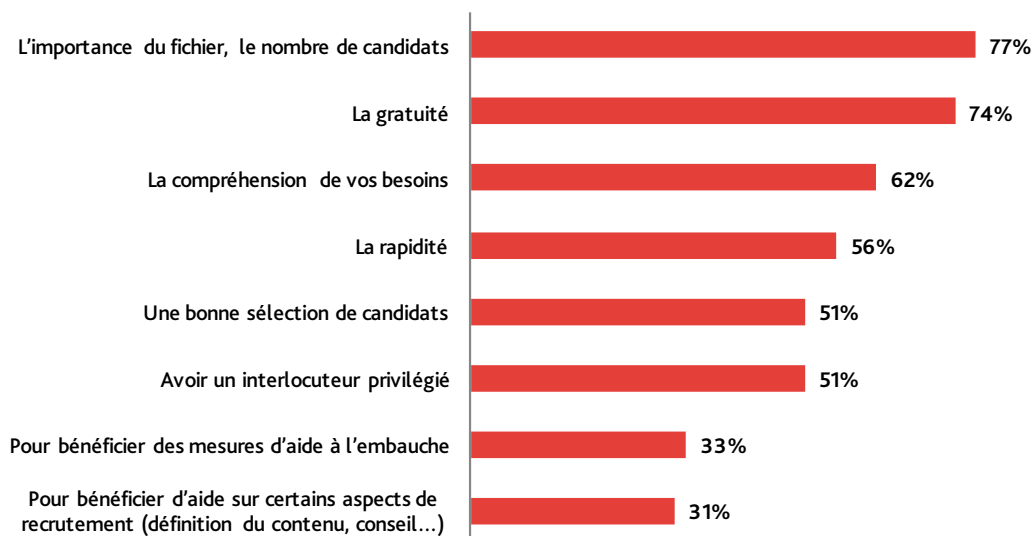
Agriculture	2%
Industrie	6%
BTP	3%
Commerce	9%
Services	80%
0 salarié	17%
De 1 à 9 salariés	36%
De 10 à 49 salariés	24%
De 50 à 99 salariés	9%
100 salariés ou plus	14%
Ouvriers non qualifiés	11%
Ouvriers qualifiés	12%
Employé non qualifié	23%
Employé qualifié	38%
AMT cadres	17%
CDI	46%
Contrats >6 mois	11%
Contrats de 1 à 6 mois	37%
Contrats <1 mois	6%

La confiance des établissements envers Pôle emploi se renforce, notamment en matière de compréhension de leurs besoins

Dans la majeure partie des cas (88%), ce n'est pas la première fois que les établissements déposent une offre à Pôle emploi. Le plus souvent quand ils décident de faire confiance à Pôle emploi, c'est principalement pour l'importance de son fichier (77%, [cf. Graphique 6]), la gratuité du service (74%) mais aussi pour la compréhension des besoins qui s'améliore puisque ce critère est en progression (+13 points, passant de 49% en 2017 à 62%) et devient l'une des raisons les plus souvent évoquées pour faire appel à Pôle emploi. En revanche, moins d'un tiers des établissements évoquent les mesures d'aide à l'embauche ou d'accompagnement au recrutement pour justifier leur recours aux services de Pôle emploi.

Graphique 6

LES MOTIFS DE RECOURS AUX SERVICES DE PÔLE EMPLOI



Champ : Etablissements ayant déposé une offre d'un contrat de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2018 » - Pôle emploi

Encadré 4 : Estimation du nombre d'abandons de recrutement faute de candidats et impacts sur l'emploi

L'enquête sur les offres pourvues et abandons de recrutement permet d'estimer la part des offres déposées à Pôle emploi conduisant à un abandon de recrutement faute de candidats. En extrapolant ces résultats sur l'ensemble des offres déposées à Pôle emploi sur une année, on peut estimer que le nombre d'offres déposées à Pôle emploi sur un an débouchant sur un abandon de recrutement faute de candidats serait de l'ordre de 157 000 (soit 5% de plus que l'an passé), dont 94 000 concerneraient des emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois). La part des emplois durables dans les abandons de recrutement tend à progresser sensiblement (de 55% à 60%).

Pour estimer le nombre total d'abandons de recrutements faute de candidats pour l'ensemble des offres (déposées ou non à Pôle emploi), on utilise la part des employeurs ayant déposé une offre à Pôle emploi dans les cas de recrutements difficiles⁶.

Ainsi, on estime en 2018 entre 210 000 et 350 000 les abandons de recrutement faute de candidats, dont 60% concerneraient des emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois).

Tableau

ESTIMATION DU VOLUME D'ABANDONS DE RECRUTEMENT FAUTE DE CANDIDATS

	Ensemble des contrats	Dont contrats durables
Offres déposées à Pôle emploi ayant conduit à un abandon de recrutement faute de candidats	157 000 150 000 en 2017	94 000 82 000 en 2017
Ensemble des projets de recrutement ayant conduit à un abandon de recrutement faute de candidats	210 000 à 350 000 200 000 à 330 000 en 2017	125 000 à 210 000 110 000 à 181 000 en 2017

Champ : Ensemble des offres

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2017 et 2018 » - Pôle emploi

6. Selon l'enquête « Besoins en main d'œuvre » (BMO), 56% des employeurs ayant déclaré des difficultés de recrutement disent avoir eu recours aux services de Pôle emploi pour les aider à recruter.

Les abandons de recrutement ne conduisent pas à diminuer le niveau de l'emploi dans les mêmes proportions. Les postes concernés sont en effet en partie des postes pour une courte durée, qui n'auraient pas conduit à une création d'emploi à temps complet sur l'année. En supposant que l'ensemble des offres abandonnées faute de candidats aient donné lieu à une embauche pour un emploi sur la durée prévue du contrat, on obtient un total de 145 000 à 240 000 postes supplémentaires (en équivalent temps plein). L'estimation de 2017 était comprise entre 128 000 et 211 000.

Cependant, l'abandon de recrutement par une entreprise peut susciter une opportunité d'emploi pour une autre entreprise. En effet, l'abandon d'un recrutement par une entreprise donnée faute de candidats ne fait pas disparaître pour autant le besoin économique, et il se peut qu'un concurrent puisse y répondre (s'il parvient à recruter), créant ainsi de l'emploi. Dans une telle situation, plutôt qu'une suppression d'une opportunité d'emploi, on pourrait assister à un déplacement de l'emploi entre entreprises.

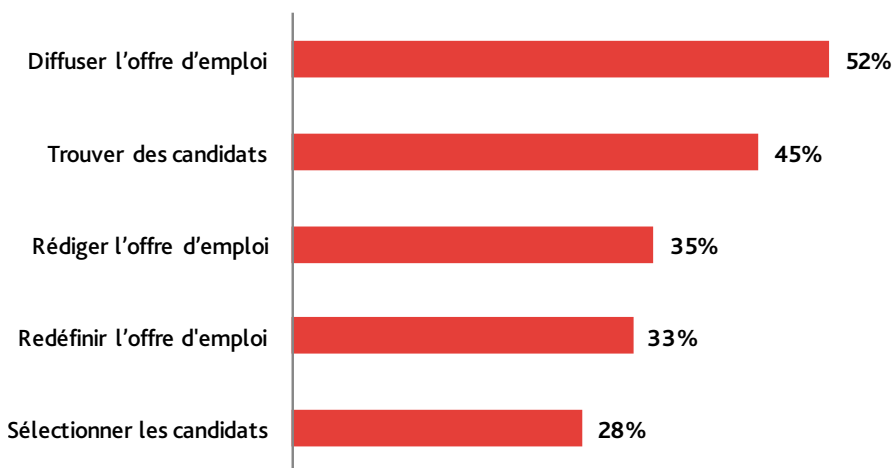
A l'inverse, il est possible que la perspective de difficultés de recrutement conduise certains employeurs à renoncer à initier des démarches de recrutement. Par définition, en l'absence de toute offre, nous ne comptabilisons pas ces « renoncements avant même d'avoir commencé ». L'expérimentation de la démarche de prospection auprès des entreprises menée par Pôle emploi a montré que ce phénomène est réel. L'évaluation a établi qu'en accompagnant les entreprises en difficulté, on augmente de l'ordre de 42 jours par établissement le nombre de jours de travail en CDI par rapport à des entreprises témoins non aidées.

Par ailleurs, l'allongement des délais de recrutement a un effet également sur le nombre d'emplois « perdus » sur une année. Sachant que sur une année, 4 millions d'embauches sont effectuées sur des postes en CDI, l'augmentation de 9 jours du délai de recrutement (observé dans l'enquête pour les CDI) conduit à estimer une perte de 99 000 emplois ETP sur une année. Cet effet de l'allongement des délais de recrutement joue également pour les contrats à durée déterminée, mais de façon moindre. En considérant cependant le cas des CDD se transformant en CDI, l'allongement de 10 jours (observé dans l'enquête pour les CDD) conduirait également à une perte d'emploi. En faisant l'hypothèse qu'un tiers des CDD d'un mois ou plus (soit environ 1,4 million de contrats) sont transformés en CDI, la perte d'ETP sur une année serait de l'ordre de 40 000.

Le plus souvent le besoin de recrutement fait suite au départ définitif d'un salarié (41%) ou à un surcroît d'activité (34%). Au moment de déposer leur offre à Pôle emploi, l'ensemble des recruteurs (96%) avait une idée bien définie du contenu du poste. Dans le cas contraire, ils comptaient faire évoluer cette idée plutôt en fonction des compétences des candidats qu'ils rencontreraient qu'en fonction des conseils éventuels de Pôle emploi. Ainsi, l'accompagnement de Pôle emploi a le plus souvent consisté à diffuser l'offre (52%, [cf. Graphique 7]) ou trouver un candidat (45%) et moins souvent à rédiger l'offre (35%), redéfinir l'emploi (33%) ou encore sélectionner le candidat (28%).

Graphique 7

LES AIDES DE PÔLE EMPLOI MOBILISÉES PAR LES RECRUTEURS



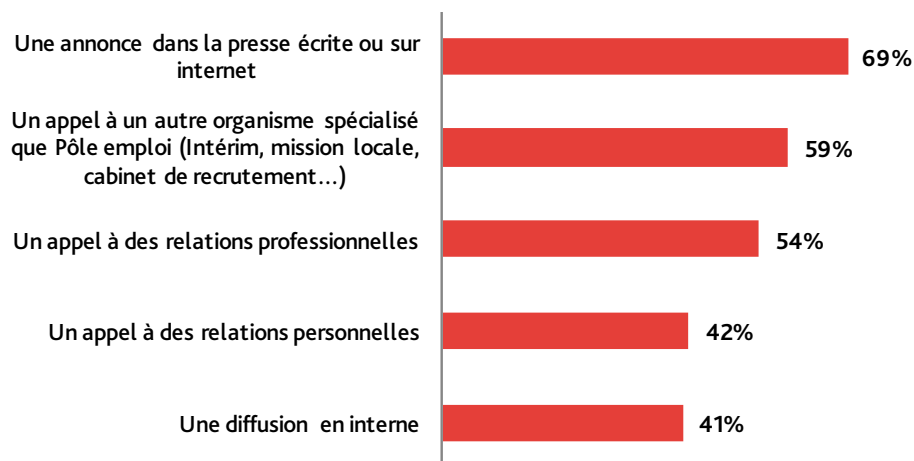
Champ : Etablissements ayant déposé une offre d'un contrat de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2018 » - Pôle emploi

58% des recruteurs ayant déposé leur offre à Pôle emploi ont également essayé de recruter par d'autres moyens. Les canaux de recrutement les plus souvent utilisés sont les petites annonces (69%, [cf. Graphique 8]), le recours à d'autres organismes spécialisés (59%), les relations professionnelles (54%) ou personnelles (42%) ainsi que la diffusion de l'offre en interne (41%).

Graphique 8

LES AUTRES CANAUX DE RECRUTEMENT MOBILISÉS PAR LES EMPLOYEURS



Champ : Etablissements ayant déposé une offre d'un contrat de plus d'un mois

Source : Enquête « Offres pourvues et abandons de recrutement en 2018 » - Pôle emploi

Parmi les établissements qui ne sont pas parvenus à trouver un candidat, une large majorité envisage toujours de recruter via Pôle emploi (87%). Pour plus de la moitié d'entre eux, Pôle emploi s'avère être en effet une aide utile en cas de difficulté de recrutement.

Plus que jamais, Pôle emploi cherche à adapter son offre de service auprès des entreprises de manière à limiter les abandons de recrutement faute de candidats. Le développement de la formation et l'approche par les compétences du côté des demandeurs d'emploi ainsi que des actions ciblées sur les entreprises qui en ont le plus besoin font partie des dispositifs engagés par Pôle emploi ces dernières années.

Source et méthode

Population

Les données utilisées sont issues d'une enquête téléphonique menée sur les mois de septembre et octobre 2018 auprès d'établissements de la France métropolitaine, dont l'offre déposée à Pôle emploi a été clôturée au cours du second trimestre 2018. Les résultats portent sur les offres de contrats de plus d'un mois.

Base de sondage

La base de sondage a été constituée à partir du fichier STMT (Statistique Marché du Travail). Cette dernière, regroupant 52 000 établissements a été transmise auprès du prestataire chargé du terrain téléphonique.

Redressement

Le prestataire (BVA) a fourni à Pôle emploi un échantillon de réponses exploitables de 8 071 établissements. Un redressement de type « calage sur marge » a été opéré en utilisant comme variables de calage les principales caractéristiques des offres et des établissements, issues des fichiers statistiques (état de l'offre, type de contrat, secteur et taille de l'établissement).



EN SAVOIR PLUS

Boulémia A. et Goldman T. « Offres pourvues et abandons de recrutement », *Éclairages et Synthèses*, n°40, 2017, Pôle emploi

Chamkhi A., Gaumont S., Lainé F. (Pôle emploi) et Duchen P. (Crédoc) « Les employeurs anticipent une forte progression de leurs perspectives d'embauches en 2018 » *Éclairages et Synthèses*, n°44, 2018, Pôle emploi & Crédoc

Lainé F. « Diplômes, compétences techniques ou comportementales : quelles sont les principales attentes des entreprises » *Éclairages et Synthèses*, n°42, 2018, Pôle emploi

Directeur de la publication
Jean BASSÈRES

Directeur de la rédaction
Cyril NOUVEAU

Réalisation
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

Pôle emploi,
1 avenue du Docteur Gley
75987 Paris cedex 20

www.pole-emploi.org

