



ÉCLAIRAGES ET SYNTHÈSES

OFFRES POURVUES ET ABANDONS DE RECRUTEMENT



SOMMAIRE

- p.2 La plupart des offres déposées à Pôle emploi mènent à un recrutement rapide et satisfaisant...
- p.5 ...malgré des difficultés liées aux candidatures
- p.6 4,7% des offres d'emploi conduisent à un abandon du recrutement faute de candidats
- p.9 Les établissements considèrent Pôle emploi comme une aide au recrutement

L'essentiel

Parmi les 3,2 millions d'offres déposées à Pôle emploi sur une année¹, 2,9 millions ont été pourvues. Dans la moitié des cas, ces recrutements ont abouti en moins de 38 jours. Globalement ces recrutements ont donné satisfaction aux employeurs (92 % d'entre eux se déclarent quelques mois plus tard très satisfaits ou assez satisfaits). Suite à la disparition du besoin ou le manque du budget disponible, 97 000 offres ont été annulées et 53 000 n'ont toujours pas abouti et concernent des recrutements qui se poursuivent. Enfin, 150 000 ont conduit à un abandon de recrutement faute de candidats (soit 4,7% de l'ensemble des offres).

Les abandons de recrutement faute de candidats s'expliquent par des candidatures à la fois peu nombreuses (pour des raisons liées à la pénurie de formation pour certaines compétences nécessaires au poste ou encore au déficit d'image) et jugées inadéquates (manque de motivation, de compétences...).

Les employeurs recourent à Pôle emploi pour l'importance de son fichier (79%), sa gratuité (67%) et sa rapidité (56%).

Anissa BOULEMIA, Tom GOLDMAN
Direction des Statistiques, des Études et de l'Évaluation

38j

DANS LA MOITIÉ DES CAS, LES RECRUTEMENTS ABOUTISSENT
EN MOINS DE 38 JOURS



1. Estimation du nombre total d'offres déposées sur l'année 2017.

Plus de 40 millions d'embauches (y compris les missions d'intérim) sont réalisées chaque année en France². Au cours des dernières années, la reprise économique s'est traduite par une forte hausse du nombre de recrutements : entre le 1^{er} semestre 2015 et le 1^{er} semestre 2017, les embauches en CDI ou CDD ont augmenté de 9%³, tandis que l'emploi intérimaire croissait de 26%⁴. La hausse est de 19% pour les seules embauches en CDI.

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 après 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 ou encore été abandonné faute de candidats.

Afin de quantifier et analyser les difficultés et abandons de recrutement, Pôle emploi a reconduit au cours de l'été 2017 son enquête sur les offres déposées à Pôle emploi. Elle porte sur un échantillon d'établissements ayant déposé à Pôle emploi une offre qui a été clôturée au cours du 1^{er} trimestre 2017. Sur la base de cette enquête, les données qui suivent sont extrapolées à l'ensemble des offres déposées à Pôle emploi sur une année.

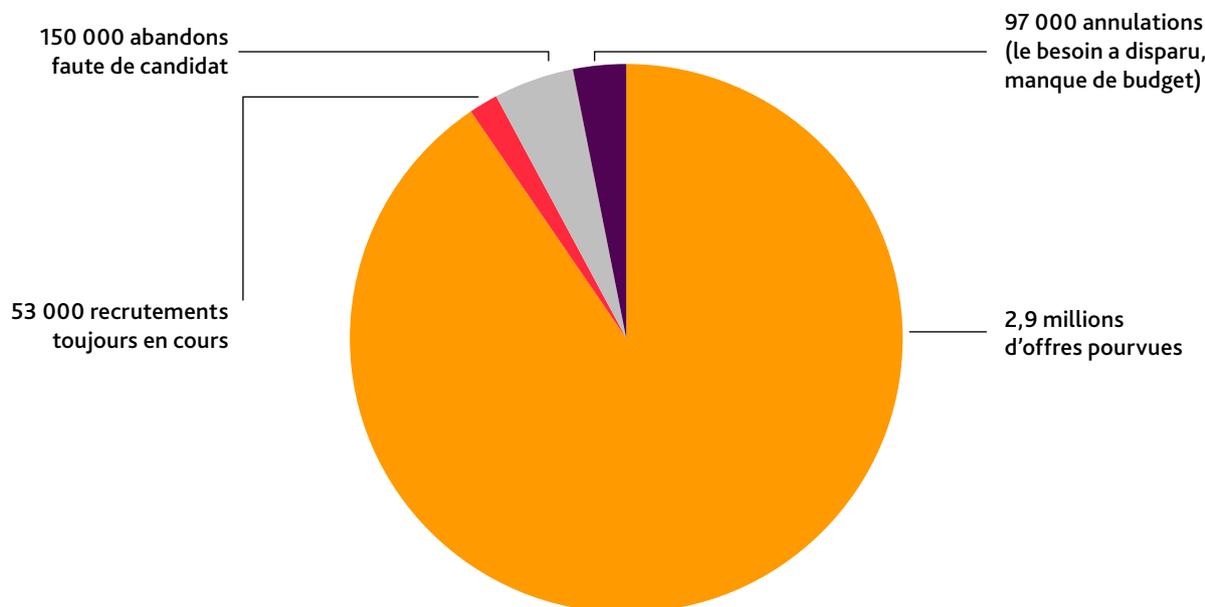
La plupart des offres déposées à Pôle emploi mènent à un recrutement rapide et satisfaisant...

Parmi les 3,2 millions d'offres déposées à Pôle emploi, 2,9 millions ont été pourvues [cf. Graphique 1]. Parmi les offres n'ayant pas abouti à un recrutement, on compte 97 000 annulations en raison de la disparition du besoin (perte d'un marché ou d'une commande) ou du manque de budget et 53 000 offres pour lesquelles le recrutement se poursuit.

Enfin 150 000 offres ont conduit à un abandon de recrutement faute de candidats (soit 4,7% de l'ensemble des offres déposées à Pôle emploi).

Graphique 1

DEVENIR DES OFFRES D'EMPLOI DÉPOSÉES À PÔLE EMPLOI



Source : Enquête 2017 Pôle emploi

2. En 2016, le nombre total d'embauches s'est élevé à 42,3 millions.

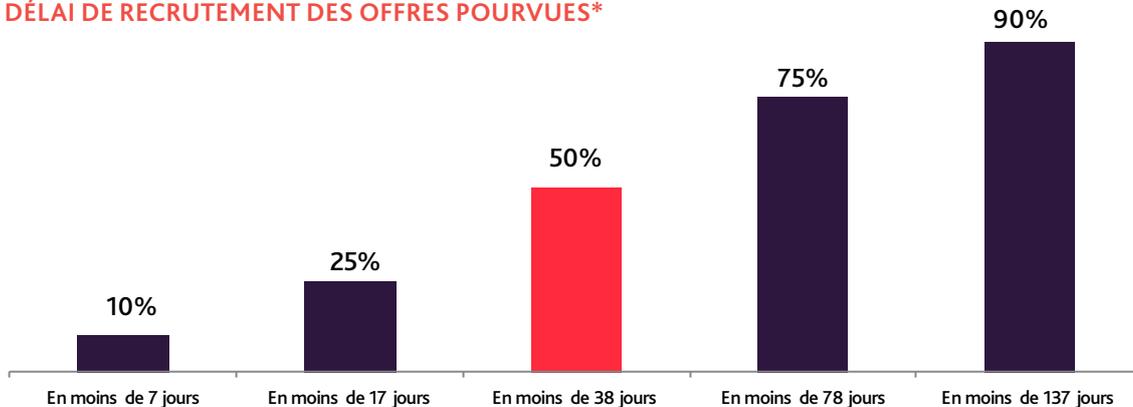
3. Source : Acoess.

4. Source : Pôle emploi.

Lorsque l'offre a été pourvue, le recrutement a souvent abouti dans des délais relativement courts. En effet, pour la moitié des établissements, ce délai a été de 38 jours ou moins [cf. Graphique 2] et dans les deux tiers des cas l'employeur déclare que la durée du recrutement a été inférieure au délai initialement prévu.

Graphique 2

DÉLAI DE RECRUTEMENT DES OFFRES POURVUES*



*Le délai de recrutement correspond à la période entre la date à laquelle l'employeur a commencé à chercher un candidat et la date à laquelle il a trouvé un candidat.

Source : Enquête 2017 Pôle emploi

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

La durée de recrutement varie assez fortement selon le niveau de qualification du poste (le délai médian est de 30 jours pour le recrutement d'employés non qualifiés, contre 56 jours pour le recrutement de techniciens, agents de maîtrise et cadres [cf. Tableau 1]). Le recrutement sur CDI se fait aussi moins rapidement que pour les emplois de courte durée, le recruteur se faisant plus prudent et/ou plus exigeant dans la recherche de candidat.

Dans les établissements de 100 salariés ou plus, le processus de recrutement est sensiblement plus long que dans les structures de taille inférieure. Cela s'explique sans doute en partie par une formalisation des procédures de recrutement, qui tend le plus souvent à alourdir les processus.

Encadré n°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 candidat 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.
- L'annulation du projet de recrutement : l'employeur abandonne le projet de recrutement (plus de besoin, plus de budget).
- La poursuite du recrutement : le recrutement n'a pas abouti mais l'employeur poursuit ses démarches.

Tableau 1

DÉLAI MÉDIAN DU RECRUTEMENT (EN JOURS)

Taille	
0 salarié	31
De 1 à 9 salariés	38
De 10 à 49 salariés	35
De 50 à 99 salariés	31
100 salariés et +	54
Qualification	
Manœuvre / ouvrier spécialisé	35
Ouvrier qualifié	43
Employé non qualifié	30
Employé qualifié	37
Technicien / Agent de maîtrise / Cadres	56
Contrat	
CDI	44
Contrat > 6 mois	40
Contrat de 1 à 6 mois	31

Source : Enquête 2017 Pôle emploi

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

Guide de lecture : La moitié des offres pourvues dans les établissements de 50 à 99 salariés le sont dans un délai de moins de 31 jours

Près de six mois après l'embauche, plus de 9 employeurs sur 10 (92%) se déclarent très satisfaits ou assez satisfaits de leur recrutement [cf. Graphique 3].

Graphique 3

ETES-VOUS SATISFAIT DE VOTRE RECRUTEMENT ?

Source : Enquête 2017 Pôle emploi

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

Dans 3% des cas, l'offre a été pourvue en interne. Interrogés sur les raisons qui les ont poussés à retenir une candidature interne, 58% des employeurs concernés évoquent des motifs liés à leurs propres salariés (le poste intéressait un salarié ou il fallait reclasser un salarié) et 42% mentionnent l'absence de candidat externe satisfaisant ou le manque de budget pour recruter un candidat extérieur à l'entreprise. La satisfaction d'une offre d'emploi par une candidature interne est plus fréquente dans le secteur des services (3,2%) et les grandes entreprises (6,2% dans les entreprises de 50 à 99 salariés), ainsi que pour les contrats en CDI (3,5%) et les postes d'employés (3,6%).

Encadré n°2 : Les offres d'emplois en France

Plus de 5 millions d'offres d'emploi de plus d'1 mois (dont près des trois quarts en CDI) ont été diffusées par Pôle emploi en 2016, qu'il s'agisse des offres déposées à Pôle emploi par les employeurs, ou des offres transmises à Pôle emploi par des partenaires (job boards, agrégateurs d'offres d'emploi, annonceurs, réseaux sociaux professionnels, etc.). Entre le 1^{er} semestre 2015 et le 1^{er} semestre 2017, le nombre des offres déposées à Pôle emploi (hors offres transmises par les partenaires⁵) a progressé de 33%. Au cours du 1^{er} trimestre 2017, 732 000 offres ont été collectées par Pôle emploi. Les trois quarts de ces offres ont été émises par des établissements de moins de 50 salariés [cf. [Tableau 2](#)]. Majoritairement issues du secteur des services, la plupart concernent des postes d'employés (64%). Près de six offres sur dix (57%) sont des offres d'emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois). 93% sont des offres pour des contrats de plus d'un mois.

Tableau 2

RÉPARTITION DES OFFRES COLLECTÉES PAR PÔLE EMPLOI AU COURS DU 1ER TRIMESTRE 2017 EN FONCTION DES CARACTÉRISTIQUES DES OFFRES ET DES ÉTABLISSEMENTS

Secteur	Agriculture	1,4%
	Industrie	6,9%
	Construction	5,3%
	Commerce	12,4%
	Services	73,9%
Taille	0 salarié	15,2%
	De 1 à 9 salariés	35,8%
	De 10 à 49 salariés	23,9%
	De 50 à 99 salariés	8,2%
	100 salariés et +	15,1%
Qualification	Manœuvre / ouvrier spécialisé	9,6%
	Ouvrier qualifié	11,2%
	Employé non qualifié	24,5%
	Employé qualifié	39,4%
	Technicien / Agent de maîtrise / Cadre	15,3%
Contrat	CDI	44,5%
	Contrat > 6 mois	12,3%
	Contrat de 1 à 6 mois	36,5%
	Contrat < 1 mois	6,7%

Source : STMT Pôle emploi

... malgré des difficultés liées aux candidatures

Plus de six établissements sur dix (61%) déclarent avoir rencontré des difficultés de recrutement sur l'offre considérée [cf. [Tableau 3](#)]. La probabilité de rencontrer des difficultés est un peu plus importante quand le contrat est un CDI (les exigences plus élevées relatives au contrat durable tendent ainsi à accroître les difficultés). Par ailleurs, les difficultés de recrutement touchent plus souvent les offres de postes d'ouvriers et de postes dans le secteur de la construction.

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 des 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) pour mesurer le dynamisme du marché du travail.

Tableau 3

PART D'ÉTABLISSEMENTS DÉCLARANT DES DIFFICULTÉS

Secteur	
Agriculture	59,9%
Industrie	60,2%
Construction	65,3%
Commerce	60,9%
Services aux entreprises	61,2%
Services aux particuliers	58,7%
Taille	
0 salarié	56,0%
De 1 à 9 salariés	61,9%
De 10 à 49 salariés	62,8%
De 50 à 99 salariés	55,4%
100 salariés et +	63,6%
Qualification	
Manœuvre / ouvrier spécialisé	67,3%
Ouvrier qualifié	69,7%
Employé non qualifié	54,3%
Employé qualifié	59,8%
Technicien / Agent de maîtrise / Cadres	63,9%
Contrat	
CDI	66,4%
Contrat > 6 mois	51,4%
Contrat de 1 à 6 mois	57,6%

Source : Enquête 2017 Pôle emploi

Champ : offres sur les contrats de plus d'un mois

Une très grande majorité des établissements déclarant des difficultés estiment que celles-ci sont liées aux candidats (96,5%). Moins d'un sur dix les associe à leurs procédures internes (7%) [cf. Tableau 4].

Tableau 4

NATURE DES DIFFICULTÉS

	Parmi les établissements déclarant des difficultés
Difficultés liées aux procédures internes	6,9%
Difficultés liées aux candidats	96,5%

Source : Enquête 2017 Pôle emploi

Champ : offres sur les contrats de plus d'un mois – Etablissements déclarant des difficultés

4,7% des offres d'emploi conduisent à un abandon du recrutement faute de candidats

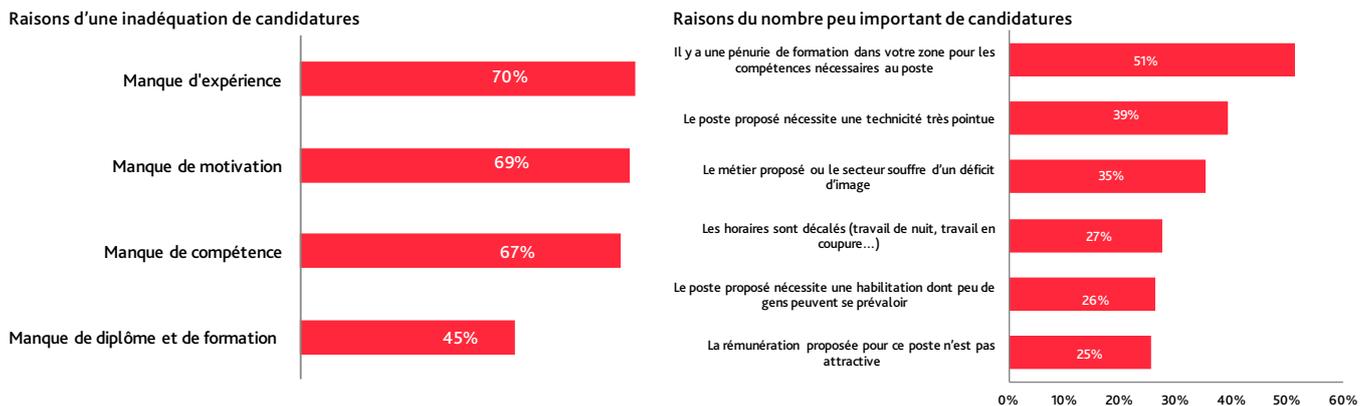
Plusieurs motifs peuvent expliquer qu'une offre ne soit pas pourvue. 3,1% des offres débouchent ainsi sur une annulation du recrutement. Cela peut être dû à une disparition du besoin, soit parce que l'établissement a mis en place une organisation rendant inutile le recrutement, soit parce que certains projets ne se sont pas concrétisés. Le recruteur peut également avoir renoncé à son projet faute de budget.

Au final, les abandons de recrutement faute de candidats représentent 4,7% de l'ensemble des offres. Dans la quasi-totalité des cas (87%), l'employeur ayant renoncé à son recrutement faute de candidat a bien reçu des candidatures, même si c'est en nombre limité (dans la moitié des cas, l'offre a recueilli entre 1 et 5 candidatures).

Pour 51% des recruteurs, le fait de ne pas ou peu récolter de candidatures est le plus souvent lié à une pénurie de formation aux compétences nécessaires au poste et 35% l'associent au déficit d'image dont souffre le secteur ou le métier [cf. Graphique 4]. Au total, 77% des employeurs citent un motif lié au manque d'attractivité du poste (déficit d'image, rémunération...). Ces abandons faute de candidat trouvent également leur origine dans la qualité des candidatures reçues. Le manque d'expérience est cité par 70% des recruteurs, le manque de motivation par 69% des recruteurs, le manque d'expérience par 70% des recruteurs, le manque de compétences par 67% des recruteurs et 45% évoquent le manque de diplôme ou de formation.

Graphique 4

RAISONS DES DIFFICULTÉS DANS LES CAS D'ABANDONS FAUTE DE CANDIDAT



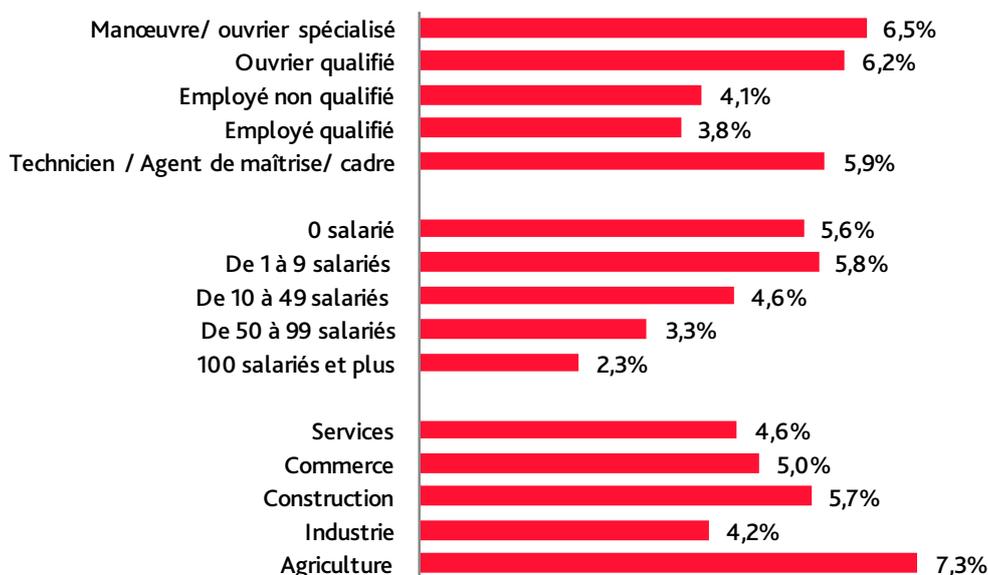
Source : Enquête 2017 Pôle emploi

Champ : offres sur des contrats de plus d'un mois, abandonnées faute de candidats / recruteurs déclarant des difficultés

La part d'abandons faute de candidats est un peu plus élevée pour les emplois de courte durée (1 à 6 mois) : 5,5%, contre 4,2% pour les emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois). Elle est sensiblement plus importante dans les petits établissements et pour les postes d'ouvriers [cf. Graphique 5].

Graphique 5

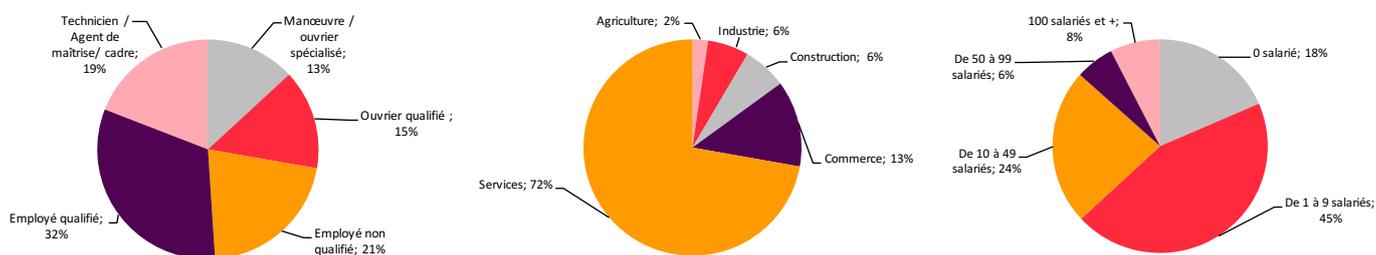
PART D'ABANDONS DE RECRUTEMENT FAUTE DE CANDIDATS



Source : Enquête 2017 Pôle emploi

Graphique 6

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



Source : Enquête 2017 Pôle emploi

Guide de lecture : 2% des abandons de recrutement faute de candidat sont issus du secteur de l'agriculture

Encadré n°3 : Estimation du nombre d'abandons de recrutement faute de candidats et impacts sur l'emploi

L'enquête sur les offres difficiles à satisfaire permet d'estimer la part des offres déposées à Pôle emploi conduisant à un abandon de recrutement faute de candidat. 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 et débouchant sur un abandon de recrutement faute de candidat serait de l'ordre de 150 000, dont 82 000 concerneraient des emplois durables (CDI ou contrats de plus de 6 mois).

Pour estimer le nombre total d'abandons de recrutements faute de candidats (qu'il y ait eu dépôt d'offre à Pôle emploi ou non), on utilise la part des employeurs qui déposent une offre à Pôle emploi dans les cas de recrutements difficiles⁶. Ainsi, on estime qu'il y a sur une année entre 200 000 et 330 000 abandons de recrutement faute de candidat, dont 55% concerneraient des emplois durables (CDI ou contrats de plus de six mois [cf. Tableau 5]).

Tableau 5

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	150 000	82 000
Projets de recrutement ayant conduit à un abandon de recrutement faute de candidats	200 000 à 330 000	110 000 à 181 000

Source : Enquête 2017, Pôle emploi.

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 candidat aient donné lieu à une embauche pour un emploi sur la durée prévue du contrat, on obtient un total de 128 000 à 211 000 postes supplémentaires (en équivalent temps plein).

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 candidat 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.

À 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 aidées⁷.

6. Selon l'enquête « Besoins en main d'œuvre »(BMO), 57% des employeurs ayant déclaré des difficultés de recrutement disent avoir eu recours aux services de Pôle emploi pour les aider à recruter.

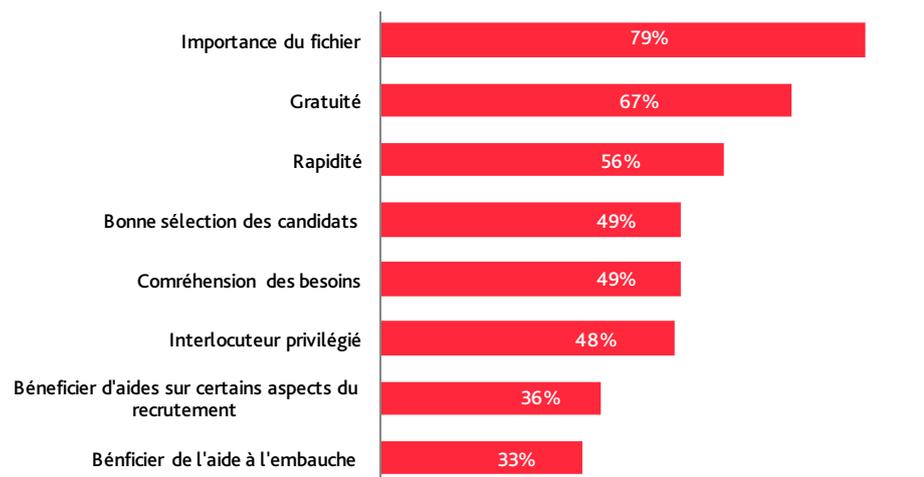
7. Pôle emploi, Eclairages et Synthèses n°19 Evaluation de la démarche de prospection des entreprises – François Aventur, Yannick Galliot, Dylan Glover et Marie José Rabner- mars 2016

Les établissements considèrent Pôle emploi comme une aide au recrutement

Une majorité d'employeurs déclarent avoir fait appel à Pôle emploi pour l'importance de son fichier (79%), sa gratuité (67%) et sa rapidité (56%) ; près d'un sur deux pour sa compréhension des besoins (49%), sa bonne sélection des candidats (49%), et son statut d'interlocuteur privilégié (48%) [cf. Graphique 7].

Graphique 7

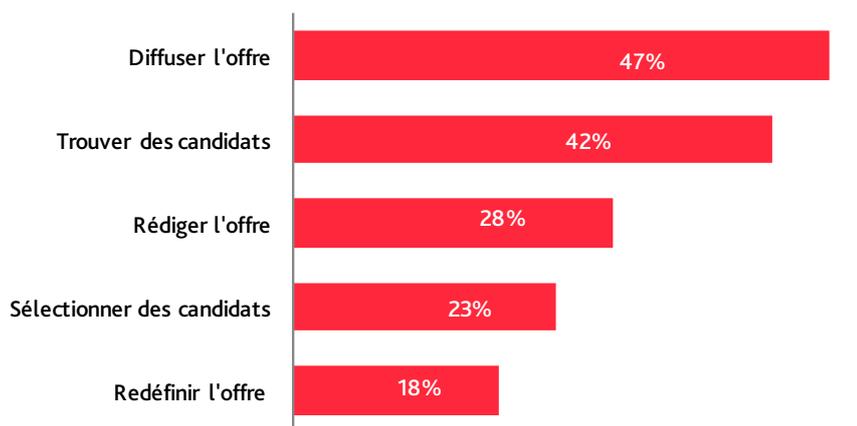
LES MOTIFS DE RECOURS AUX SERVICES DE PÔLE EMPLOI



Pôle emploi a été une aide à la diffusion de l'offre pour près de la moitié des employeurs interrogés (47%) et une aide pour trouver des candidats pour 42% d'entre eux [cf. Graphique 8].

Graphique 8

LES AIDES DE PÔLE EMPLOI POUR LE RECRUTEMENT



Pôle emploi fait évoluer son offre de services auprès des entreprises pour limiter les abandons de recrutement. Le développement de l'approche par les compétences, en complément du rapprochement des offres et des demandes d'emploi sur la base du métier recherché, doit permettre d'élargir les possibilités de rencontre entre recruteurs et demandeurs d'emploi sur la base des compétences attendues. Le développement de la formation des demandeurs d'emploi doit permettre de limiter les abandons de recrutement faute de candidat disposant des compétences et qualifications requises. Les actions ciblées sur les très petites entreprises visent à offrir un appui au recrutement conduisant à une meilleure satisfaction des besoins des employeurs.

Encadré n°4 : Méthodologie de l'enquête

Population enquêtée :

Les données utilisées sont issues d'une enquête téléphonique menée sur les mois de juin et juillet 2017 auprès d'établissements de la France métropolitaine, dont l'offre déposée à Pôle emploi a été clôturée au cours du premier trimestre 2017. Les résultats portent sur les offres de contrats de plus d'1 mois.

Base de sondage :

La base de sondage a été constituée à partir du fichier STMT (Statistique Marché du Travail). Cette dernière, regroupant 59 000 établissements a été transmise auprès du prestataire chargé du terrain téléphonique.

Redressement :

Le prestataire (IPSOS) a fourni à Pôle emploi un échantillon de réponses exploitables de 9 009 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).

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

