

CEFIL

Mars 2024



Au sein du Grand Libournais, la moitié des établissements répondants de moins de dix salariés ont entrepris une démarche de recrutement depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021. 85 % d'entre eux l'ont finalisée et ce, majoritairement à l'aide de leur cercle relationnel. Pôle Emploi est également un canal de recrutement privilégié malgré un faible taux d'efficacité.

Les employeurs font face à des difficultés qu'ils aient réussi ou non à recruter. Trois quarts d'entre eux déplorent un manque de candidatures et beaucoup regrettent une inadéquation avec le profil recherché. L'absence de service RH et le manque de moyens financiers conduisent souvent à un recrutement non abouti. Un échec sur trois a pour cause une absence de candidature. Le niveau élevé d'études exigé est également un des facteurs explicatifs (parmi les établissements qui n'ont pas réussi à recruter, un sur sept demande un Bac+5 ou plus).

Parmi les établissements ayant entrepris des démarches de recrutement, près de 20 % estiment avoir besoin de conseils en ressources humaines. La moitié des établissements qui cherche à recruter n'utilise pas de fiche de poste. Le PLIE dispose d'un outil RH-TPE gratuit, peu connu des établissements, qui répond pourtant à ces demandes.

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2021, la moitié des établissements de moins de dix salariés du Grand Libournais ont entrepris une démarche de recrutement.

semblerait être la méthode la plus efficace pour un recrutement réussi. En effet, la moitié des recrutements aboutis provient de leurs relations personnelles et professionnelles.

**Pôle Emploi, davantage utilisé que les organismes privés, mais moins efficace**

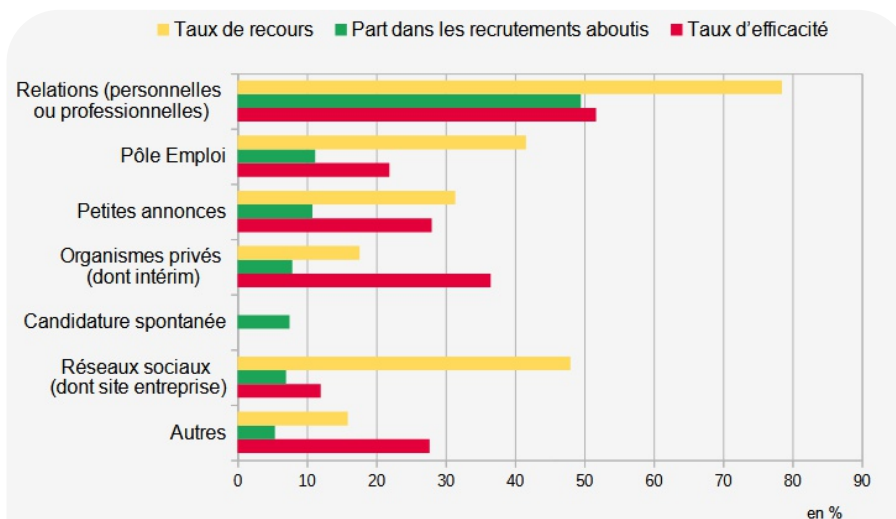
Derrière les relations des employeurs, Pôle Emploi est l'un

## Un recrutement sur deux se fait grâce au réseau de l'employeur

Parmi ces établissements, 85 % ont réussi à aller au bout du processus de recrutement. Le cercle relationnel est le canal de recrutement privilégié des employeurs. Non seulement c'est le plus utilisé avec un **taux de recours** de près de 80 %, mais c'est également le plus efficace ► **figure 1**.

Le **taux d'efficacité** d'un canal de recrutement peut être calculé par le ratio entre le nombre de recrutements aboutis grâce à ce canal et le nombre de fois où il a été mobilisé. Selon ce critère, le réseau des employeurs

### ► 1. Utilisation et efficacité des différents canaux de recrutement



**Note** : La somme est supérieure à 100 pour le taux de recours, les établissements ayant pu mobiliser plusieurs canaux pour recruter.

**Lecture** : 78,5 % des employeurs font appel à leurs relations pour recruter.

**Champ** : Ensemble des établissements de moins de 10 salariés ayant commencé une démarche de recrutement.

**Source** : Enquête CEFIL PLIE (2024).

des canaux les plus utilisés. Malgré un taux de recours élevé (48 % des établissements), l'organisme public affiche un taux d'efficacité relativement faible (22 %).

À titre de comparaison, les organismes privés, utilisés par seulement 18 % des employeurs, ont un taux d'efficacité de 37 %, soit 15 points de plus que Pôle Emploi.

Les réseaux sociaux sont, quant à eux, le deuxième canal le plus utilisé, mais ils occupent une faible part dans les recrutements aboutis.

### Un recrutement rapide qui satisfait les employeurs

La plupart des recrutements réussis sont rapides. Ils durent moins de trois mois dans 70 % des cas.

Le contrat obtenu correspond globalement au contrat recherché avec une adéquation de 81 % pour le type de contrat, majoritairement des CDI.

La durée du travail obtenue coïncide à 95 % avec celle envisagée au départ, les trois quarts des contrats proposés étant à temps plein.

À l'issue du recrutement, neuf employeurs sur dix s'estiment satisfaits. Par ailleurs, 84 % des recrutés sont encore présents dans l'établissement au moment de l'enquête et parmi eux, plus d'un tiers a bénéficié d'une évolution salariale.

### Des freins au recrutement même lorsqu'il est réussi

Malgré un fort taux de réussite, près de la moitié des établissements qui a recruté a tout de même rencontré des difficultés.

En premier lieu, un très grand nombre d'établissements est

confronté à des problèmes de main d'œuvre : près de trois établissements sur quatre déclarent avoir reçu trop peu de candidatures ► **figure 2**.

Aussi, près de 80 % des établissements qui ont cherché à recruter ont reçu moins de six candidatures.

La deuxième difficulté rencontrée par les employeurs est l'inadéquation entre le candidat et le profil recherché. En effet, plus d'une candidature reçue sur deux ne correspond pas aux attentes de l'employeur.

Ce décalage peut venir d'une expérience insuffisante, ou d'une sous-qualification du candidat.

Enfin, les candidats n'allant pas au bout du processus de recrutement après un premier contact avec l'employeur sont responsables de près de 40 % des recrutements échoués.

Salaires jugés trop faibles, équilibre entre vie professionnelle et personnelle, meilleure offre reçue ou tout simplement

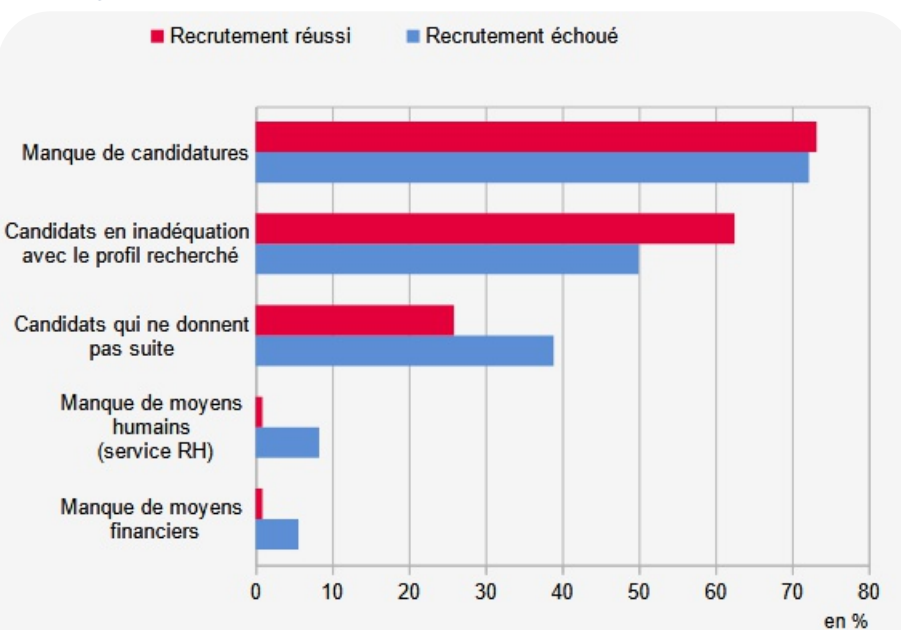
manque de motivation du candidat, les causes peuvent être multiples pour expliquer cette rupture du contact entre recruteur et recruté.

Les freins au recrutement semblent être les mêmes, que les établissements aient réussi leur recrutement ou non. Cependant, seuls les établissements n'ayant pas réussi à recruter évoquent le manque de moyens (tant financiers qu'humains) comme étant une difficulté.

### Aucune candidature dans un recrutement échoué sur trois

L'absence de candidature affecte l'ensemble des employeurs de manière non négligeable : 15 % d'entre eux n'ont pas reçu de candidature au cours de leur dernière campagne de recrutement. En outre, dans un recrutement inachevé sur trois, l'employeur n'a reçu aucune candidature.

## ► 2. Manque de candidatures : principale difficulté des employeurs



**Lecture :** Près de trois quarts des établissements ont eu des difficultés à cause du manque de candidatures.

**Champ :** Ensemble des établissements de moins de 10 salariés ayant commencé une démarche de recrutement.

**Source :** Enquête CEFIL PLIE (2024).

Le niveau de diplôme demandé permet d'expliquer certains échecs.

En effet, 14 % des établissements ayant échoué à recruter exigeaient a minima un Bac +5, contre moins de 3 % pour ceux ayant réussi  
 ► **figure 3.**

L'ensemble des employeurs de petites structures exigent peu de diplômes lors du recrutement. 37 % d'entre eux n'en demandent aucun.

Ces difficultés de recrutement peuvent avoir plusieurs conséquences sur les employeurs : des campagnes qui s'allongent faute de candidatures, des exigences revues à la baisse en raison des profils en inadéquation avec la demande initiale.

### Des établissements demandeurs de conseils RH

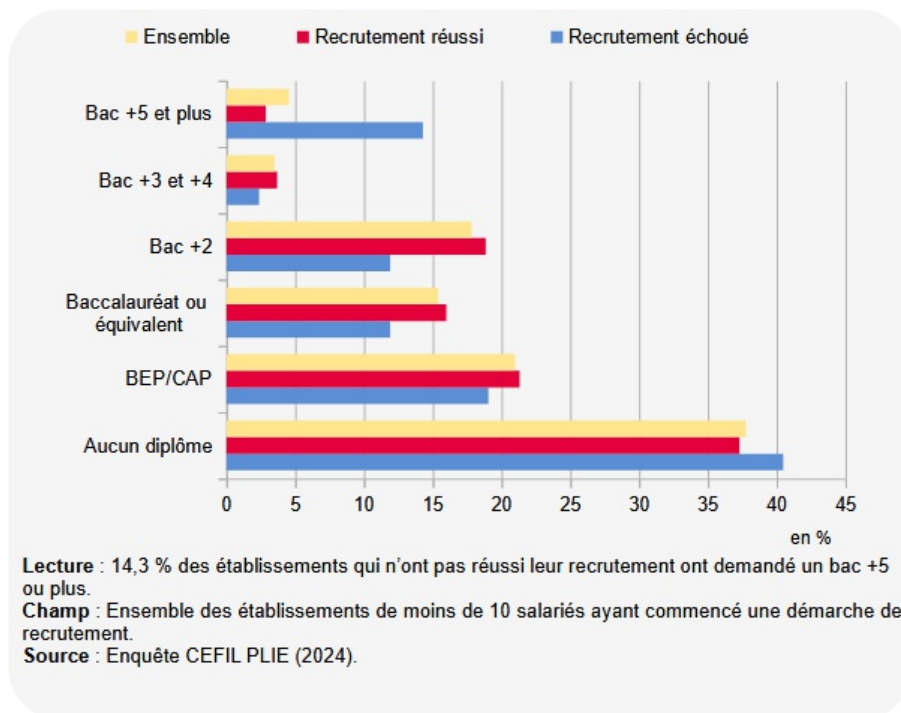
Parmi les établissements ayant entrepris des démarches de recrutement, près de 20 % estiment avoir besoin de conseils en **ressources humaines (RH)**.

Cette demande porte principalement sur les aides financières à l'embauche auxquelles peuvent prétendre les établissements, ainsi que sur la mise en relation avec les canaux de recrutement pour près d'un employeur sur deux. Enfin, ils sont près d'un sur trois à estimer avoir besoin d'aide dans la rédaction d'une fiche de poste ► **figure 4.**

### La moitié des établissements qui cherche à recruter n'utilise pas de fiche de poste

Au sein des établissements qui ont entrepris une campagne de recrutement, plus de la moitié

### ► 3. Part de chaque niveau de diplôme selon la réussite du recrutement



n'utilise pas de fiche de poste. Pour autant, celle-ci semble importante pour clarifier le contour de l'activité et les missions attendues afin de cibler le profil du candidat idéal. Parmi ceux qui l'utilisent, les trois quarts se servent d'une fiche de poste préexistante au sein de l'établissement.

### RH-TPE : un outil méconnu mais des employeurs curieux

L'outil RH-TPE est un service gratuit du **PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi)** destiné aux établissements de 0 à 10 salariés du Grand Libournais.

### ► 4. Besoins en conseils RH des établissements



Il leur permet de profiter de conseils personnalisés en matière de recrutement et de meilleures pratiques en RH. Les aides proposées concernent notamment la fiche de poste, les entretiens professionnels, le guide pratique, les informations sur les aides et dispositifs mobilisables pour l'emploi.

Cet outil reste peu connu. En effet, seuls 8 % des établissements le connaissaient avant l'enquête, contre 43 % pour le service « entreprise-employeur » de Pôle emploi, qui est lui aussi un dispositif gratuit.

Les établissements semblent cependant montrer de l'intérêt pour l'outil RH-TPE du PLIE : plus d'un établissement sur deux qui envisage de l'utiliser à l'avenir l'a découvert suite à cette enquête. ■

### ► Sources

L'enquête s'intéresse au processus de recrutement des établissements de moins de 10 salariés localisés au sein du Grand Libournais, hors secteur « Agriculture, sylviculture et pêche ».

Au total, 3205 établissements ont été enquêtés via un questionnaire papier. Ces établissements ont su nous faire part de leur ressenti face au recrutement, avec un taux de retour de 21,3 %. Leurs réponses permettent ainsi de mettre en lumière les difficultés rencontrées lors de leur démarche de recrutement, tout en abordant leurs besoins de conseils en gestion ressources humaines (RH).

### ► Définitions

L'**établissement** est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'unité légale (i.e. entreprise). Une entreprise peut être composée d'un ou de plusieurs établissements (dont un siège). La notion d'établissement constitue le niveau le mieux adapté à une approche géographique de l'économie.

La fonction **ressources humaines (RH)** a pour mission de faire en sorte que l'organisation dispose du personnel nécessaire à son fonctionnement et que ce personnel fasse de son mieux pour améliorer la performance de l'organisation, tout en s'épanouissant.

Le **Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi du Libournais (PLIE)** est une association territoriale intervenant au sein du Grand Libournais. Créée en 1995, elle propose un service gratuit d'aide, tant aux personnes en difficulté sociale et professionnelle, qu'aux gérants d'établissements de 0 à 10 salariés sur leurs questions de recrutement et de ressources humaines (via l'outil RH-TPE).

Le **taux de recours** d'un canal de recrutement est le rapport entre le nombre d'établissements ayant utilisé ce canal et l'ensemble des établissements de moins de dix salariés ayant cherché à recruter.

Le **taux d'efficacité** d'un canal de recrutement peut être calculé par le rapport entre le nombre de recrutements aboutis grâce à ce canal et le nombre d'établissements qui l'ont utilisé.

### ► Encadré - Des offres d'emploi plus importantes dans le secteur du commerce

Sur l'ensemble des établissements du Grand Libournais qui cherchent à recruter, 33 % appartiennent au secteur du « commerce, transports, hébergement et restauration ».

#### Part du recrutement par secteur d'activité

Secteur d'activité	Part du recrutement
1 - Industrie manufacturière, industries extractives et autres	8,6%
2 - Construction	13,2%
3 - Commerce de gros et de détail, transports, hébergement et restauration	33,0%
4 - Information et communication	0,7%
5 - Activités auxiliaires de services financiers et d'assurance	4,6%
6 - Activités immobilières	1,7%
7 - Activités spécialisées, scientifiques et techniques et activités de services administratifs et de soutien	15,5%
8 - Administration publique, enseignement, santé humaine et action sociale	14,9%
9 - Autres activités de services	7,9%
<b>Total</b>	<b>100</b>

**Champ** : Ensemble des établissements de moins de 10 salariés ayant commencé une démarche de recrutement.

**Source** : Enquête CEFIL PLIE (2024).