

Les propositions de recrutements confiées à l'ANPE et le « marché des embauches » dans les établissements de 50 salariés et plus en Ile-de-France

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 reconnaît la possibilité pour les agences privées de placement de participer, au côté du service public de l'emploi, à la fourniture de services de placement.

Cette loi officialise dans les textes l'ouverture de la concurrence sur le marché des recrutements.

Dans les faits, même si le positionnement de l'ANPE reste largement dominant, le segment des recrutements que l'on peut appeler « marché ouvert » était déjà concurrentiel.

Au niveau national, le positionnement de l'ANPE se mesure par le calcul de « la part de marché » : rapport du volume des offres d'emploi confiées à l'ANPE rapporté aux embauches réalisées sur le marché.

L'Ile-de-France représente près de 25 % du « marché des embauches » de la métropole. Cette analyse examine ce que peut être le positionnement de l'ANPE en Ile de France, et ceci pour les établissements de 50 salariés et plus, à partir des informations fournies par les DMMO.

C'est une première approche qui doit s'interpréter avec toutes les réserves mentionnées. Néanmoins, les résultats montrent la part importante de l'ANPE sur le « marché des embauches », ce qui favorise la transparence du marché.

Cette étude constitue une première approche régionale du croisement entre l'offre d'emploi et les mouvements d'embauche sous l'angle des DMMO.

Une amélioration des taux de réponses aux DMMO pourrait permettre un suivi régulier des taux de couverture des offres ANPE aux embauches, accroissant ainsi la qualité des résultats de cette première analyse.

Elle pourrait être également étendue aux établissements de 10 salariés ou plus, à partir de l'EMMO, en NES 16.

Les principaux résultats

- *Le taux de couverture des embauches par des offres ANPE, observées par les DMMO est compris entre 25 et 30 %.*
- *Pour les seuls contrats en CDI, ce taux atteint 46 %.*
- *Sa dispersion est très grande d'un secteur d'activité à un autre (passant de 4 % à plus de 70 %) ou d'un département à un autre.*
- *Il est plus important dans les établissements de 50 à 100 salariés et dans ceux de plus de 500.*
- *Le taux est d'autant plus élevé qu'il touche des ouvriers/employés. Cependant, il atteint 20 % pour les cadres en CDI.*
- *On ne relève pas de relation entre les parts de marché sectorielles et les taux de satisfaction des offres d'emploi.*

▲ La non équivalence entre embauches et recrutements

Compte tenu à la fois des modes de gestion différenciés des entreprises et de l'évolution de la précarisation sur le marché du travail, le phénomène « embauches récurrentes » biaise la visibilité que l'on peut avoir en examinant, le dénominateur « volume d'embauches » dans les rapports que sont la part de marché ou le taux de couverture offres / embauches.

Que ce soit dans le domaine de l'hôtellerie-restauration (extras), du monde de l'édition (pigistes), des activités récréatives et culturelles (intermittents), embaucher un salarié pour un temps réduit, et le reprendre très régulièrement, fait partie des pratiques courantes de gestion de main d'oeuvre.

Les formes répétées de CDD courts sont aussi fréquentes dans l'agro-alimentaire, les postes et télécommunications, l'agriculture, le nettoyage, la sécurité, la publicité, la grande distribution....

Les dernières enquêtes « Besoins en Main d'œuvre » de l'UNEDIC ASSEDEC montrent, en outre que, dans le volume de recrutements prévus par les établissements en 2005, près de 20 % correspondent à des emplois saisonniers où, là également, « les embauches récurrentes » sont fréquentes.

L'acte de recrutement est coûteux. Si le candidat satisfait, il sera le plus souvent « réembauché ». Les embauches pourront se succéder, alors qu'un seul acte de recrutement aura été réalisé, et qu'éventuellement une seule offre d'emploi aura été signalée sur le marché du travail.

Ainsi, dans un établissement du secteur de l'imprimerie de près de 1 000 salariés, comptabilisant plus de 4 000 DPAE (Déclarations Préalables A l'Embauche) dans l'année, le responsable du recrutement déclare n'avoir en fait réalisé que moins de 400 recrutements, dont la moitié suite à des missions d'interim.

L'augmentation observée depuis plusieurs années des activités réduites exercées par des demandeurs d'emploi peut aussi être reliée à ce développement des embauches récurrentes.

Il est intéressant d'examiner cette récurrence. Elle peut l'être à travers la source DADS, en utilisant les « taux de récurrence » : pourcentage d'individus ayant occupé au moins trois postes dans l'année, dans un même secteur d'activité, pour l'ensemble des postes de travail.

Dans l'ensemble des secteurs, et pour l'ensemble des établissements, la moyenne de cet indicateur est de 5,4 % sur les postes dits annexes (contrats très courts, temps réduits, très faibles salaires) et de 2,5 % sur les autres postes.

Ils varient respectivement, pour ces deux types de postes, de 9 % et 27 % dans les activités culturelles, de 6 % et 9 % dans l'imprimerie ou les services opérationnels à 0,5 % dans le secteur de la métallurgie ou 0,2 % dans le secteur des composants électriques, électroniques

▲ Le segment du marché confié à l'ANPE

Les travaux de l'Observatoire de l'ANPE, notamment les enquêtes « anticipations des entreprises » et les dossiers relatifs « aux difficultés de recrutement » de Jean Louis Zanda, montrent que les offres d'emploi confiées à l'ANPE sont davantage positionnées sur des emplois difficiles à pourvoir et qu'elles sont liées, notamment, à des formes atypiques d'emploi.

Les établissements font appel au marché ouvert et font plus spécialement appel à l'ANPE quand le marché dit « caché » (démarches spontanées, relations..) n'offre pas suffisamment de candidats et n'ouvre pas convenablement le choix.

Les secteurs aux taux de récurrence les plus élevés en Ile-de-France	Taux de récurrence 1	Taux de récurrence 2
Activités récréatives, culturelles et sportives	26,9	9,2
Activités immobilières	10,8	5,1
Hôtels et restaurants	9,8	3,9
Edition, imprimerie, reproduction	8,9	6,4
Services opérationnels	8,9	5,8
Ensemble des secteurs	5,4	2,5
<i>Santé, action sociale</i>	4,5	3,9
<i>Education</i>	3,3	2,3
Conseil et assistance	3,2	1,1
Services personnels et domestiques	2,4	2,4
Commerce de détail, réparations	2,3	2,1
Industries agricoles et alimentaires	2,1	1,2
Production/distribution d'eau, de gaz et d'électricité	2,1	2,2
Activités financières	1,8	1,8
Commerce et réparation automobile	1,7	1,8
Transports	1,5	0,9
<i>Activités associatives et extraterritoriales</i>	1,3	0,5
<i>Administration publique</i>	1,3	0,7
Postes et télécommunications	1,2	1,4
Construction	1,1	1,0
Commerce de gros	0,6	0,2
Ind. pharmaceutiques/parfumerie/produits d'entretien	0,5	0,5

- Taux de récurrence :
Personne ayant occupé au moins trois postes dans l'année, dans le même secteur
- Taux de récurrence 1 :
poste sur contrats courts, temps réduits ou très bas salaire
- Taux de récurrence 2 :
tous postes

Source : DADS 2002 au 1/12ème - traitement DARES

Taux de couverture dans les établissements de 50 salariés et plus, de janvier à septembre 2004

▲ Taux de couverture : Offre d'emploi / embauche

Le nombre de salariés couvert par les DMMO atteint plus de 1 645 000, ce qui représente plus de 42 % des salariés d'Ile-de-France. Dans les établissements de plus de 50 salariés, entre janvier et septembre 2004, **près de 30 % des embauches en CDD de plus d'un mois ont été confiées à l'ANPE et près d'une embauche en CDI sur deux.**

Selon la base de calcul retenue au niveau des offres et des DMMO (avec ou sans les CDD de moins d'un mois et avec ou sans les « non précisés » dans les DMMO), le rapport OEE/ DMMO global varie de 26 % à 31 %.

Ce rapport est près de trois fois supérieur au taux de convergence des offres au regard des DPAE. Le taux de couverture des offres aux embauches comptabilisées par les DMMO pour les contrats en CDI atteint 46 %, soit plus de 20 points supérieurs à celui obtenu pour les CDD.

Outre les imprécisions (taux de réponse des DMMO), le phénomène « embauches récurrentes », plus largement utilisées pour les types de contrats courts, pourrait expliquer l'écart observé dans les taux de couverture (source DMMO et DPAE), tout comme ceux relevés par nature du contrat.

Renforçant cette idée, on notera que la part des CDI dans l'ensemble des embauches connues par les DMMO est de 36 %. Elle atteint au moins 50 % dans les offres (hors intérim), voire 57 % si on exclut les CDD de moins d'un mois, comme pour les DMMO.

▲ Des taux de couverture différents suivant les secteurs

Ces taux varient fortement d'un secteur d'activité à un autre, passant de 4 % dans le nettoyage ou l'industrie pharmaceutique à 8 % dans l'édition/imprimerie et près de 45 % dans le conseil et assistance ou la sécurité.

Emploi concernés début de période	1 645 764
DMMO (hors transferts) A	370 103
DMMO (hors transferts et contrats non précisés) B	332 597
Offres d'emploi (hors intérim) C	115 256
Offres d'emploi (hors intérim et CDD<1mois) D	95 256
DPAE (hors intérim)	1 119 332
OEE / DMMO : C/A	31 %
OEE / DMMO : D/A	26 %
OEE / DMMO : D/B	29 %
OEE/ DPAE	10 %

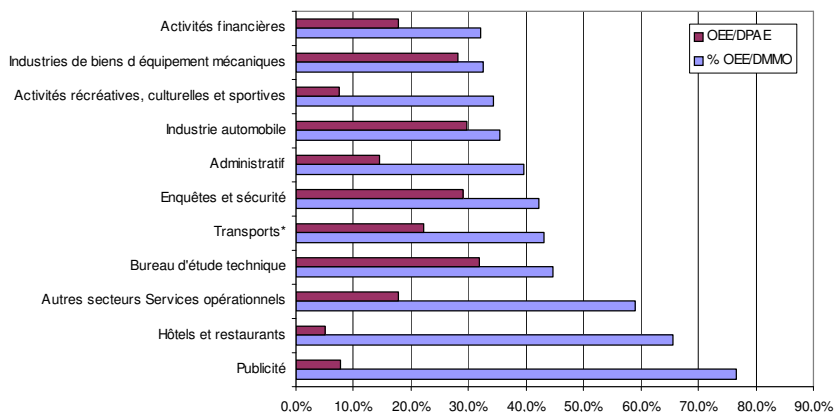
Source : DARES / ANPE

Taux de couverture dans les établissements de 50 salariés et plus, par nature de contrat, de janvier à septembre 2004

Entrées en CDI dans les DMMO (précisés)	213 109
Entrées en CDD dans les DMMO (précisés)	119 488
Entrées dans les offres en CDD (A)	60 338
Entrées dans les offres en CDD (hors CDD < un mois) (B)	41 818
Entrées dans les offres en CDI	54 918
Offres en CDI / DMMO en CDI	46 %
Offres en CDD (A) / DMMO en CDD	28 %
Offres en CDD (B) /DMMO en CDD	20 %
Part des CDI dans les DMMO	36 %
Part des CDI dans les OEE (CDI et CDD > 1 mois)	57 %
Part des CDI dans les OEE (CDI et CDD)	48 %

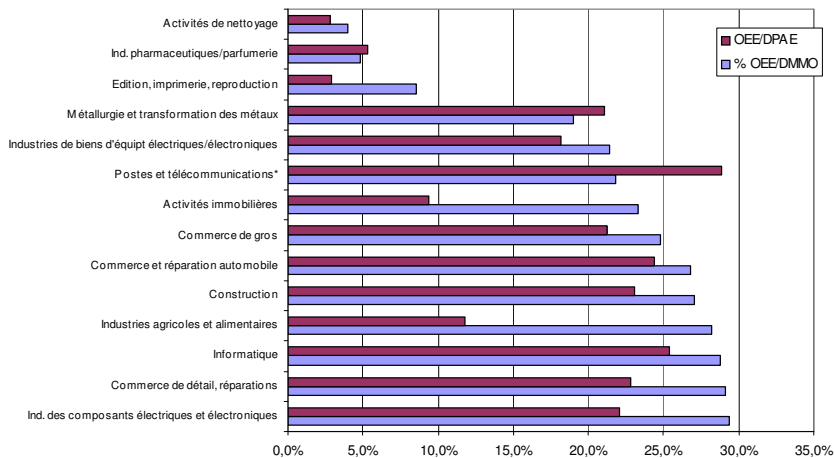
Source : DARES / ANPE

Taux de couverture OEE/ DMMO supérieurs à la moyenne régionale



Source : DARES / ANPE

Taux de couverture OEE/ DMMO inférieurs à la moyenne régionale

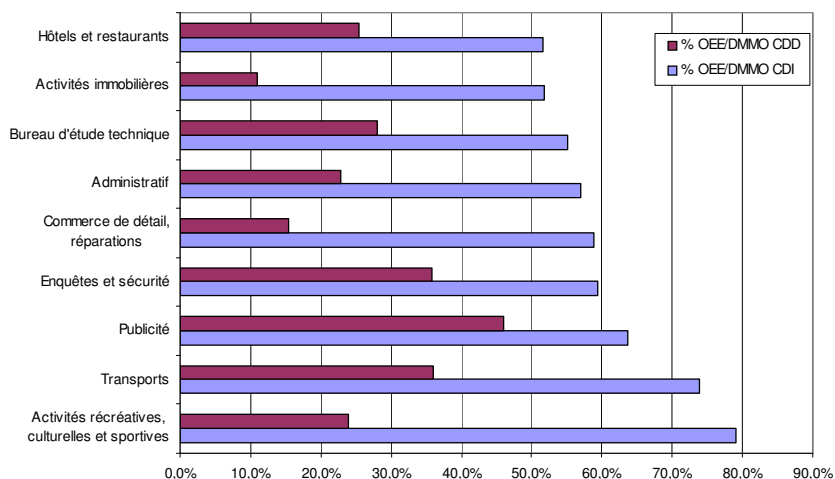


Source : DARES / ANPE

▲ **Des taux de couverture très souvent plus importants pour les CDI**

Pour ce qui concerne les contrats à durée indéterminée, le taux remonte, malgré tout, dans le secteur du nettoyage (16 % contre 3 % sur les CDD), l'édition imprimerie (29 % sur CDI contre 4 % sur CDD), alors qu'il reste équivalent dans les industries pharmaceutiques (autour de 5 %). Manifestement, il s'agit là de pratiques de recrutement différenciées, notamment entre le marché ouvert et le marché caché.

Taux de couverture OEE/ DMMO pour les CDI, supérieurs à la moyenne régionale

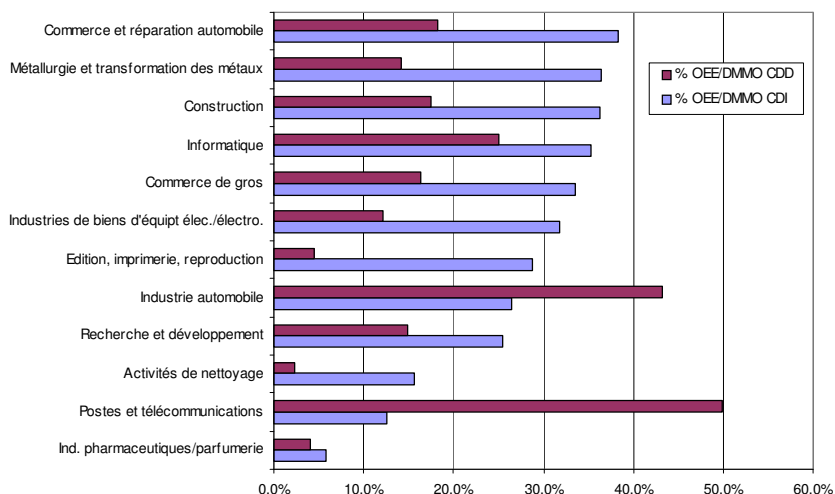


Selon la taille des établissements, de la même façon observe-t-on des différences significatives entre les taux de couverture : les taux sont nettement plus important au-delà de 500 salariés que dans la classe des 100 à 500 salariés.

▲ **L'effet « embauche récurrente » influe sur le taux départemental**

L'analyse par département ne peut que rester assez sommaire, le taux de réponse aux DMMO n'étant pas homogène selon les départements d'Ile-de-France.

Taux de couverture OEE/ DMMO pour les CDI, inférieurs à la moyenne régionale



Cependant, on peut remarquer que le taux calculé sur la base des DPAE sur cette tranche d'établissements, et celui que l'on observe à partir des DMMO, offrent quelques similitudes, hors ceux observés dans le Val-d'Oise ou à Paris.

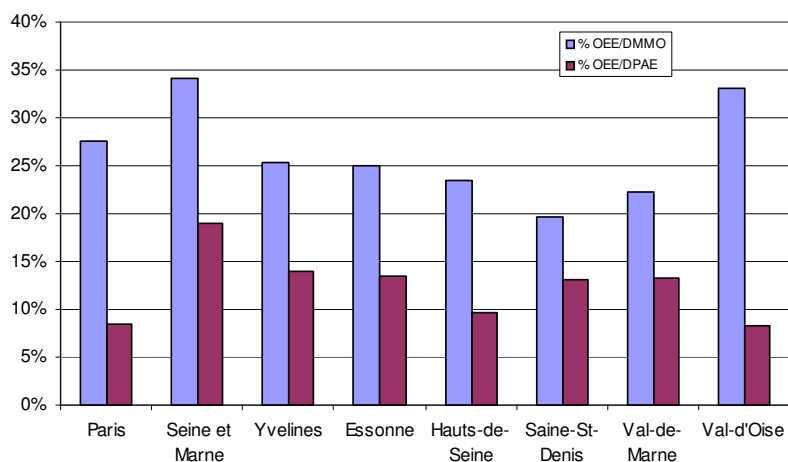
Taux de couverture par taille d'établissement

	OEE/DMMO	OEE/DPAE	Taux de satisfaction des offres
De 50 à 100 salariés	29 %	8 %	65 %
De 100 à 500 salariés	15 %	10 %	67 %
Plus de 500 salariés	28 %	16 %	71 %

On peut penser que la structure des secteurs d'activité, tant par leur poids respectif que par l'effet « embauches récurrentes », biaise fortement le taux de couverture global.

Une correction de l'effet poids des secteurs d'activité, en utilisant la structure moyenne régionale, fait gagner deux points sur le rapport OEE/DMMO à Paris, et en fait perdre deux à la Seine-et-Marne.

Taux de couverture par département



Source : DARES / ANPE

▲ Un taux de couverture d'autant plus fort que la qualification est faible

Dans l'ensemble de l'année 2004, les taux de couverture des offres (contrats de plus d'un mois) aux embauches varient fortement selon les qualifications. Le rapport entre le taux obtenu pour les cadres et celui des ouvriers / employés est globalement de un à trois pour les CDI, et de un à sept pour les CDD. Cela provient en partie du taux de récurrence important pour les CDD.

Plus d'une embauche en CDI sur cinq est connue de l'ANPE, chez les cadres. Mais ce taux est d'à peine plus de 3% pour les CDD. Cependant, hors secteur « activités culturelles », qui regroupe plus de 50% des embauches en CDD chez les cadres, le taux de couverture gagne plus de trois points pour s'établir à 6 %.

Globalement, cette diminution du taux de couverture suivant les qualifications les plus élevées s'observe quel que soit le secteur d'activité. En analysant les taux pour les seuls CDI, (la récurrence des embauches biaisant les rapports sur les CDD), on remarque que l'écart entre les faiblement qualifiés et les cadres se creuse dans plusieurs secteurs : l'édition imprimerie, les industries pharmaceutiques, le commerce et réparation automobile et le commerce de gros.

Cet écart est moindre dans le secteur des industries de biens d'équipements ou l'hôtellerie, voire quasi nul dans celui du commerce, là peut-être où les tensions sur le marché du travail sont plus fortes et les promotions internes plus nombreuses.

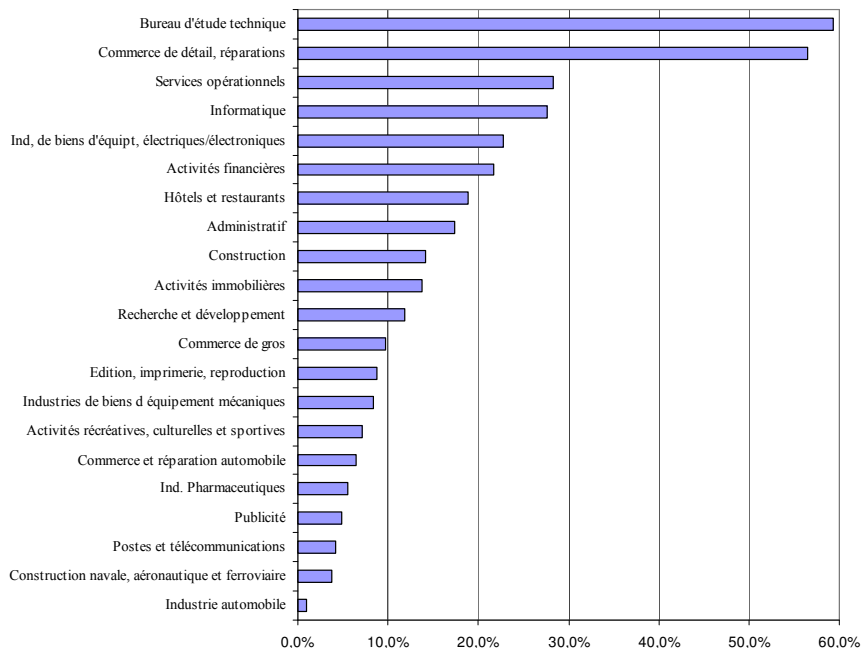
▲ Relation taux de couverture et taux de satisfaction des offres

Si l'on note une variation importante des taux de couverture des offres ANPE aux embauches, les taux de satisfaction, eux sont plus homogènes. Dans les établissements de 50 à 500 salariés ils sont globalement identiques d'un secteur d'activité à un autre, et ce quelle que soit la nature des contrats (autour de 70 %). Par contre, parmi les établissements de plus de 500 salariés, on observe une dispersion plus élevée des taux de satisfaction par secteur d'activité.

Taux de couverture OEE / DMMO par grandes PCS

	CDI	CDD
Ouvriers et employés	61 %	21 %
Professions intermédiaires	35 %	8 %
Cadres	22 %	3 %

Taux de couverture OEE / DMMO pour les Cadres en CDI dans les principaux secteurs (nombre d'entrées DMMO supérieur à 500)



Taux de satisfaction et taux de couverture OEE / DMMO

CDI	
Offres sorties	60 610
Offres satisfaites	42 778
Taux de satisfaction	71 %
Part des CDI dans l'ensemble des entrées	36 %
Taux de couverture OEE/ DMMO	46 %
CDD	
Offres sorties	71 755
Offres satisfaites	47 846
Taux de satisfaction	67 %
Part des CDD dans l'ensemble des entrées	64 %
Taux de couverture OEE/ DMMO	20 %

Tous secteur d'activité hors R1, R2, Q1, Q2, P3, A0

Source : DARES / ANPE

Par ailleurs, que l'on examine les CDI ou les CDD, on n'observe que peu de relation entre les taux de satisfaction des offres et les taux de couverture offres/embauches. (les taux de corrélation ne sont pas significatifs, inférieurs à +/- 0,15%). Ainsi, on ne peut mettre en évidence une forte relation entre la satisfaction des offres et le positionnement ANPE sur le marché.

Tout au plus pourrait-on noter une certaine correspondance entre le poids des CDI par secteur et le taux de couverture des offres aux embauches sur les CDI (corrélation de 0,3%). A peine peut-on conclure que, plus la part des CDI est importante dans les embauches, plus grande est la part de marché ANPE dans le secteur d'activité.

La part de marché de l'ANPE

Comme toute entreprise, l'ANPE à travers l'indicateur «part de marché» examine son positionnement. Cet indicateur a été élaboré lors de la mise en place du premier contrat de progrès signé entre l'Etat et l'ANPE.

La qualité du service que l'ANPE est en mesure de fournir aux demandeurs d'emploi dépend en partie du volume et de la diversité des offres d'emploi qu'elle est à même de leur proposer.

Un des enjeux est alors de faire converger vers elle le plus grand nombre des offres qui circulent sur le marché. Cette convergence améliore par ailleurs la transparence du marché du travail.

Au début des années 1990, cet indicateur était d'environ 20 %. Globalement, depuis le début des années 2000, il oscille entre 35 et 39 %, soit plus de 75 % d'augmentation en moins de 15 ans. En toute rigueur, la part de marché devrait être définie comme le rapport entre le volume des offres d'emploi confiées à l'ANPE et le volume de l'ensemble de celles qui sont émises sur le marché.

Une telle définition s'est révélée impraticable dans les faits. Si le volume des offres couvertes par l'ANPE est en effet connu avec précision, il n'en est pas de même de celles émises sur le marché. L'hypothèse retenue alors a été de considérer une proposition d'emploi comme une embauche.

Le volume des embauches est approché à travers différentes sources gérées soit par les Directions Régionales du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle (Déclarations de Mouvements de Main d'Oeuvre / DMMO, Enquêtes sur les Mouvements de Main d'Oeuvre / EMMO) soit par l'INSEE (Déclarations Annuelles de Données Sociales/ DADS) soit par les organismes gestionnaires des cotisations sociales (les déclarations uniques d'embauche / DUE).

L'ANPE et la DARES produisent chaque année l'indicateur «part de marché» de l'ANPE à partir d'un agrégat fourni par les «DMMO» pour les entreprises de plus de 50 salariés, les «EMMO» pour celles dont les effectifs se situent entre 10 et 50 salariés, et les DADS pour les plus petits établissements.

Compte tenu du mode de gestion des sources DMMO et EMMO, il n'avait pas été choisi de mesurer au niveau local cette part de marché. Celle-ci est approchée par l'indicateur «taux de convergence» calculé comme le ratio du volume des Offres d'Emploi Enregistrées ANPE (OEE) rapporté au volume des «Déclarations Préalables A l'Embauche» (DPAE) fournies par l'ACOSS.

Une déclaration est comptabilisée dès lors qu'une embauche est prévue et quelle qu'en soit sa durée et sa nature de contrat. Les taux de convergence sont ainsi difficilement comparables d'un secteur d'activité à un autre, dont les modes de gestion de la main d'œuvre peuvent varier fortement et, de la même façon, biaisé par les effets de structure, d'un secteur géographique à un autre.

Par contre, les taux de convergence sont les seuls à être fournis au niveau fin local (bassin ANPE), connus sur l'ensemble des tailles d'entreprises et accessibles avec la même rapidité que les offres d'emploi ANPE (M+1). C'est un bon indicateur conjoncturel, à suivre en évolution.

Méthodologie : L'analyse de la relation offres d'emploi-embauches

La source DMMO couvre le champ concurrentiel des établissements de plus de 50 salariés. Les embauches de courte durée (moins d'un mois, avec entrée et sortie au cours du mois), n'y figurent théoriquement pas. Le taux de remontées des DMMO n'est pas uniforme selon les départements, la taille d'établissement et peut varier d'un secteur à l'autre. La part des mouvements dont l'origine (transfert, CDD ou CDI) n'est pas connue, est globalement de 10% et varie d'un secteur à un autre (0,5 % dans l'industrie automobile à 18 % dans les services opérationnels ou 24 % dans la publicité). Ces éléments ont donc tendance à surestimer les volumes déclarés (présence de contrats courts) ou à les sous-estimer (taux de couverture, part des non précisés).

Pour des raisons de disponibilité de données, l'information n'a été traitée que de janvier à septembre 2004. Cet exercice n'a donc pas la prétention de calculer avec rigueur la ou les parts de marché de l'ANPE dans les établissements de plus de 50 salariés. Nous avons voulu, à travers ces ratios, approcher les grandes différences sectorielles, par nature de contrat, géographiques ou par taille d'établissement, et essayer de repérer les secteurs où les services de l'ANPE pourraient plus fortement s'orienter. L'information DPAE a permis de valider l'ordre de grandeur des données.

Par ailleurs, une relation entre les taux de satisfaction des offres d'emploi par secteur, taille d'entreprise ou nature de contrat et les «parts de marché» a été recherchée. Le champ couvert par l'analyse est celui que couvrent les DMMO. Dans la mesure où l'information sur le statut de l'établissement n'était pas connue, n'ont pas été traités les secteurs relevant de l'Education, de la Santé, de l'Administration, des services aux personnes et de l'agriculture.

Dans la mesure du possible, ont été exclues les offres de la Poste et de la SNCF, non prises en compte dans les DMMO. Par ailleurs la plupart des ratios ont été calculés sans les offres d'emploi de moins d'un mois. En effet, cette sous-estimation probable au regard des données fournies sur les déclarations compense quelque peu la sous-estimation globale des DMMO. L'intérim n'est pas pris en compte dans cette analyse.

Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle d'Ile-de-France
66, rue de Mouzaïa – 75935 Paris Cedex 19
Tél. 01 44 84 26 99
Directeur de la publication : M. Biehler

Réalisation : Cyril Saugnac

GIP CARIF Ile de France
Observatoire Régional Emploi Formation d'Ile-de-France
16 avenue Jean Moulin - 75014 Paris
Tél. 01 44 84 26 99
Directeur de la publication : J.-F. Driay

Réalisation : Monique Maksud

Direction régionale ANPE
Immeuble le Galilée - 4 Rue Galilée
93198 NOISY-LE-GRAND Cedex
Directeur de la publication : J-P. Montois