



# Les filières d'embauche, une exploitation de l'enquête Emploi 2004

Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucou

► **To cite this version:**

Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucou. Les filières d'embauche, une exploitation de l'enquête Emploi 2004 : Rapport à la Dares, Rapport de recherche du CEE n° 34. 2006. <hal-01063703>

**HAL Id: hal-01063703**

**<https://hal-sciencespo.archives-ouvertes.fr/hal-01063703>**

Submitted on 12 Sep 2014

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## Les filières d'embauche

Une exploitation de l'enquête

*Emploi 2004*

EMMANUELLE MARCHAL  
GÉRALDINE RIEUCAU

# Les filières d'embauche

Une exploitation de l'enquête *Emploi 2004*

EMMANUELLE MARCHAL  
*Centre d'études de l'emploi*

GERALDINE RIEUCAU  
*LED (Paris 8) et Centre d'études de l'emploi*

octobre 2006

N° 34

ISSN 1776-2979  
ISBN 2-11-096183-X

## Les filières d'embauche : une exploitation de l'enquête *Emploi 2004*

Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucou

### RESUMÉ

Pour la littérature économique standard, les personnes qui cherchent un emploi, qu'elles soient au chômage ou actives occupées, ont le choix entre une pluralité de démarches possibles : contacter directement un employeur, passer par une agence, répondre à une annonce ou encore contacter des relations... L'intensité de leur recherche d'emploi, fonction du temps et du budget consacrés à celle-ci, ainsi que du nombre de démarches entreprises, est déterminante dans leurs chances de recevoir une proposition, et, *in fine*, de trouver un emploi. Cette analyse modélise le comportement de recherche d'emploi mais néglige le rôle joué par les canaux qu'empruntent les individus qui recherchent un emploi (chapitre 1). Or, d'autres travaux économiques ou sociologiques montrent que certaines personnes trouvent un emploi sans même avoir cherché ou par d'autres voies que celles empruntées, que des variations dans l'intensité de la recherche peuvent tenir au fait que les filières sont diversement ouvertes aux différents profils et que les individus s'adaptent à cette « spécialisation » des canaux. Le lien entre mode de recherche et mode d'obtention est donc plus complexe que ne le laisse entendre la littérature standard et mérite d'être exploré.

Cette exploration est proposée ici pour la France, à partir des données de l'enquête *Emploi 2004*

(chapitre 2). Des analyses rétrospective et comparative de la distribution de l'ensemble des filières donnant accès à un emploi sont tout d'abord menées. Elles permettent de mettre en évidence le poids constant qu'occupent les candidatures spontanées et les relations amicales, familiales ou professionnelles en France, et le rôle relativement marginal que jouent les annonces d'offres d'emploi et les intermédiaires. Les filières d'emplois sont présentées une à une, avec leurs spécificités : Qui recherche et qui trouve par tel canal ? Autrement dit : quelles sont les caractéristiques socio-démographiques des personnes qui l'empruntent ? Sur quels emplois et dans quels types d'entreprises permet-il d'être embauché ? La filière intérim fait l'objet d'une présentation à part (chapitre 3) en comparant là encore le profil des personnes qui cherchent par ce biais à celui des intérimaires. Ces analyses permettent de montrer qu'effectivement, les filières d'embauche sont spécialisées, de sorte que les personnes qui recherchent un emploi ne peuvent pas toutes les emprunter indifféremment. Les chercheurs d'emploi les plus âgés ont ainsi moins de chances que leurs cadets de trouver leur emploi par le biais d'une agence d'intérim, d'une offre d'emploi, d'une candidature spontanée ou encore d'un concours de recrutement. Ils trouveront davantage

par le biais de l'ANPE ou de leurs relations. Les étrangers et les personnes peu qualifiées sont également pénalisés par les recrutements qui se nouent « à distance » (candidature spontanée et offre d'emploi) et doivent compter sur les réseaux de proximité.

La comparaison avec la distribution des filières en Grande-Bretagne (chapitre 4), menée à partir d'une exploration de la *Labour Force Survey*, donne du relief aux spécificités françaises : outre-Manche, la lecture et la réponse à des annonces d'offre d'emploi constituent des activités privilégiées. Le rôle important des annonces donne une visibilité aux recrutements et au fonctionnement du marché du travail britannique, que l'on ne retrouve pas en France. En outre, l'enquête britannique permet de relever le rôle particulier que jouent les intermédiaires privés par rapport aux intermédiaires publics, ce que ne permet pas de faire l'enquête française. Les traits saillants et résultats des différents chapitres sont repris dans un chapitre de synthèse qui clôt le rapport. Il montre bien que la distribution et la spécialisation des canaux de recrutement génèrent des inégalités dans les modalités d'accès à l'emploi des diverses catégories de personnes et participent à la segmentation du marché du travail.

*Convention sur opération particulière 2005/Dares.*

# Sommaire

---

<b>Introduction</b> .....	<b>7</b>
<b>Chapitre 1 : Rechercher et trouver un emploi : une exploration de la littérature</b> .....	<b>9</b>
1. L'analyse économique standard : choix entre une pluralité de démarches et une efficacité individuelle de la recherche.....	9
1.1. <i>L'approche standard du job search</i> .....	9
1.2. <i>Les limites de cette approche</i> .....	11
2. La prise en compte des modes d'obtention des emplois : vers un dépassement de l'analyse standard .....	13
2.1. <i>L'efficacité des filières empruntées</i> .....	13
2.2. <i>Canaux formels et informels</i> .....	14
2.3. <i>Une critique des agences publiques</i> .....	15
2.4. <i>L'impact de la conjoncture</i> ... ..	16
2.5. <i>Quand l'obtention d'un emploi ne dépend pas de la recherche</i> ... ..	17
3. Et du côté des employeurs ? .....	17
3.1. <i>À la recherche de signaux</i> ... ..	18
3.2. <i>Les avantages des réseaux informels</i> .....	18
3.3. <i>Les réseaux formels</i> .....	19
3.4. <i>Les critères de sélection</i> .....	20
Conclusion .....	21
<b>Chapitre 2 : Une cartographie des filières d'embauche françaises</b> .....	<b>23</b>
1. Une analyse rétrospective des différents modes de recrutement.....	23
1.1. <i>Comment mener une analyse rétrospective</i> ... ..	23
1.2. <i>Une présentation des spécificités de chaque filière pour les embauchés les plus récents</i>	25
2. Les candidatures spontanées : la voie principale pour les emplois « intermédiaires » .....	27
3. Les relations personnelles, familiales ou professionnelles : une filière bien distincte de la précédente .....	33
4. Activer une ancienne relation de travail : un usage très spécifique .....	40
5. Les intermédiaires : la voie principale des chômeurs, des moins qualifiés et des seniors.....	44
6. Les annonces : un accès sélectif à l'emploi .....	50
7. Deux voies d'accès à l'emploi pour les plus jeunes : passer par son école ou passer un concours de recrutement.....	54
Conclusion .....	57
<b>Chapitre 3 : Une filière à part : l'intérim</b> .....	<b>59</b>
1. Chercher un emploi par intérim .....	59
2. ...Travailler comme intérimaire .....	63
Conclusion .....	66
<b>Chapitre 4 : Les modes d'obtention des emplois en Grande-Bretagne</b> .....	<b>67</b>
1. Les données évolutives .....	68

2. Le rôle des caractéristiques personnelles .....	69
3. Caractéristiques des emplois et des employeurs .....	72
4. Comparaison des démarches de recherche d'emploi .....	77
Conclusion .....	79
<b>Chapitre de synthèse : De la recherche d'emploi à son obtention : une analyse en termes de filières .....</b>	<b>81</b>
1. La diversité des filières d'embauche : évolution et comparaison.....	82
1.1. La stabilité des modes d'embauche en France .....	82
1.2. L'agencement des filières en Grande-Bretagne .....	84
2. De la spécialisation des filières à la segmentation du marché du travail.....	85
2.1. À chaque filière ses particularités .....	86
2.2. Une segmentation anticipée dans les démarches de recherche .....	88
Conclusion .....	90
Références bibliographiques .....	91
<b>Annexes.....</b>	<b>95</b>



## INTRODUCTION

---

L'énumération des démarches de recherche d'emploi et l'identification du canal par lequel a été trouvé le dernier emploi occupé font partie des questions abordées dans l'enquête *Emploi* de l'Insee. Elles ont fait l'objet d'interrogations suivies entre 1990 et 1999 et ont été reposées différemment à partir de 2003. Entre ces deux dates, la série est interrompue, s'opposant à toute exploitation en termes de données évolutives. Dans ce rapport, nous exploitons les opportunités que nous offre l'enquête *Emploi*, opportunités de mettre à jour des connaissances sur les modes de recherche et d'obtention des emplois, tout en contournant les difficultés que soulève l'exploration des résultats. L'hypothèse que nous suivons tient à la sélectivité des filières. Nous cherchons à montrer que celles-ci sont plus ou moins ouvertes ou fermées à certains profils, en sorte que les personnes qui recherchent un emploi ne peuvent pas toutes les emprunter indifféremment. Certaines sont plus « ouvertes » aux chômeurs ou aux jeunes, aux populations plus diplômées ou aux étrangers. Cette différence de spécialisation n'est pas nécessairement connue, permettant plus ou moins aux chercheurs d'emploi de se diriger d'emblée vers celles qui leur correspondent le mieux.

Les interrogations sur les démarches de recherche d'emploi recouvrent un enjeu important en termes de politique d'emploi : elles permettent de déterminer si les personnes cherchent effectivement un emploi et de décompter le nombre de chômeurs. Ce décompte fait l'objet de comparaisons internationales. Au niveau européen, l'enquête sur les forces de travail permet de comparer les démarches des chercheurs d'emploi dans tous les pays<sup>1</sup>. La façon dont les personnes recherchent un emploi est également une question souvent abordée dans la littérature économique dans le cadre des théories du *job search*, littérature que nous avons explorée dans un premier chapitre. L'intensité des efforts mis en œuvre est mesurée à partir du nombre de démarches effectuées, du temps et du budget consacrés à cette activité. On cherche également à caractériser les personnes effectuant plus volontiers telle ou telle démarche et à mesurer leur efficacité individuelle. D'autres travaux retiennent notre attention : ils traitent de l'efficacité des canaux eux-mêmes, différenciant les méthodes formelles des méthodes informelles, s'attachant à nuancer les résultats selon l'état de la conjoncture ou les caractéristiques des personnes qui empruntent ces canaux. Nous montrons enfin que les spécificités de chaque filière tiennent aussi au comportement des employeurs qui orientent leurs recherches en fonction de leurs besoins et des qualités qu'ils reconnaissent à tel ou tel canal.

La façon dont on recherche un emploi peut être mise en relation avec la façon dont on le trouve. Cette démarche est suivie dans le deuxième chapitre, dans lequel nous comparons les profils des personnes qui trouvent leur emploi dans telle ou telle filière, en présentant les résultats de l'enquête *Emploi* de 2004. Celle-ci avère le poids considérable qu'occupent les candidatures spontanées dans le placement, ainsi que celui des réseaux de relation. Chaque filière est décrite tour à tour par ordre d'importance (candidatures spontanées, relations personnelles et professionnelles, réembauches, intermédiaires publics et privés, annonces d'offre d'emploi, écoles et centres de formation, concours), d'après les caractéristiques socio-démographiques des personnes qu'elle « mène » à l'emploi, les types d'emplois et d'entreprises auxquels elle permet d'accéder. Les innovations introduites dans le questionnaire en 2002 ont conduit à exclure les intérimaires du champ de la question portant sur les modes d'obtention des emplois. Nous avons donc été conduits à traiter séparément la filière intérim (chapitre 3), en comparant d'un côté, le profil des personnes cherchant un emploi en prenant contact avec une agence d'intérim et de l'autre, le profil des intérimaires.

---

<sup>1</sup> La comparaison porte sur les méthodes utilisées par les chômeurs pour trouver un emploi. Elle tend à montrer que les chômeurs français utilisent davantage de méthodes que la moyenne. La proportion de ceux qui s'adressent à un bureau public ou privé de placement, de ceux qui contactent directement des employeurs, s'adressent à leurs parents ou amis, publient ou répondent à des annonces... est systématiquement plus élevée en France que dans la moyenne des quinze pays européens en 2002.

Le chapitre suivant (chapitre 4) est consacré à l'exposé des résultats de l'enquête britannique (la *Labour Force Survey*) pour la même année<sup>2</sup>. Ces résultats font ressortir le rôle important des annonces d'offre d'emploi, et celui des relations qui précèdent celui des candidatures spontanées, tandis que celui des intermédiaires privés et publics n'est pas négligeable. Cette distribution est donc très différente de celle que l'on observe en France. Les annonces, en particulier, sont considérées comme étant quatre à cinq fois plus souvent à l'origine de recrutements. Elles accusent de fortes spécificités : elles sont plus souvent à l'origine de l'embauche de femmes que d'hommes, de candidats relativement âgés, des plus diplômés et des cadres, bien qu'elles jouent un rôle non négligeable dans l'embauche des employés et ouvriers qualifiés. Les annonces procurent aussi plus souvent que la moyenne des emplois permanents. Elles fournissent une part importante d'emplois dans les grands établissements et dans le secteur public.

Le dernier chapitre propose une synthèse de la démarche suivie. Elle est organisée de manière à rassembler les perspectives théoriques et les résultats. Ceux-ci portent prioritairement sur les modes d'obtention des emplois, qui sont présentés en termes rétrospectifs, comparatifs et structurels, d'après les caractéristiques des personnes qui les empruntent et les types d'emplois auxquels permettent d'accéder les filières. L'analyse débouche sur une présentation des démarches de recherche d'emploi. Nous avons inversé ainsi la perspective la plus couramment adoptée, en proposant de s'intéresser d'abord aux modes d'obtention des emplois, sans se focaliser d'emblée sur la recherche d'emploi.

---

<sup>2</sup> Les données sont publiées chaque trimestre. Nous avons retenu celles de septembre-novembre 2004.

## Chapitre 1

# RECHERCHER ET TROUVER UN EMPLOI : UNE EXPLORATION DE LA LITTÉRATURE

---

C'est à la façon dont on peut articuler les deux questions de la recherche et de l'obtention des emplois que nous consacrons ce premier chapitre, en nous intéressant à la littérature économique et sociologique ainsi qu'aux données empiriques disponibles.

Dans une première partie, nous présentons les travaux économiques sur le *job search* qui privilégient les démarches de recherche d'emploi. L'accès à l'emploi dépend alors, entre autres, de l'information sur les opportunités d'emploi et des efforts déployés par les individus, que mesure le nombre de démarches entreprises. L'efficacité individuelle de la recherche est au cœur du raisonnement. Ces approches partent de l'hypothèse que la façon dont on trouve un emploi peut être rapportée à la façon dont on le cherche, mais la confrontation avec les données empiriques montre bien que ce lien est complexe et moins systématique. Dans une seconde partie, nous voyons comment les travaux exploitant justement les données sur les modes d'obtention des emplois abordent la question de l'efficacité des canaux de recrutement. Ces travaux économiques rejoignent les conclusions des analyses sociologiques sur la spécialisation de chaque canal sur des profils et des emplois particuliers. Dans une troisième partie, enfin, nous présenterons les études du comportement des employeurs lorsqu'ils recherchent et sélectionnent des candidats. La progression de ces différentes parties permettra de mettre progressivement en évidence l'épaisseur de l'articulation entre les modes de recherche et d'obtention d'un emploi.

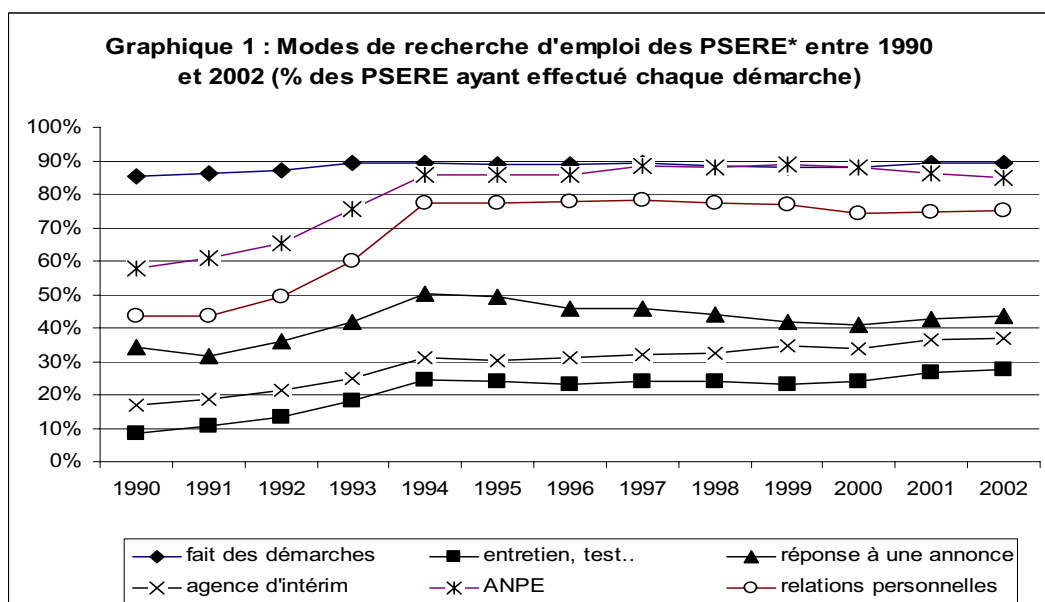
## 1. L'ANALYSE ÉCONOMIQUE STANDARD : CHOIX ENTRE UNE PLURALITÉ DE DÉMARCHES ET UNE EFFICACITÉ INDIVIDUELLE DE LA RECHERCHE

### 1.1. L'approche standard du *job search*

Depuis les travaux fondateurs de Stigler (1962), il est admis que la recherche d'informations sur le marché est coûteuse et consommatrice de temps. Dans cette perspective, la personne qui cherche un emploi confronte les coûts de sa recherche à son utilité espérée et continue de prospecter tant qu'elle pense pouvoir améliorer ses gains, c'est-à-dire trouver un meilleur emploi. De nombreux travaux ont tenté d'éclairer les comportements de recherche d'emploi. Les premiers modèles de *job search* se concentrent sur l'identification du salaire de réserve, plus petit salaire que la personne est prête à accepter et qui conditionne l'acceptation ou le refus d'une proposition d'emploi. Les extensions de ce modèle de base ont mis en cause l'hypothèse selon laquelle la seule variable retenue par le chercheur d'emploi pour accepter ou non une offre était le salaire proposé ; d'autres éléments de la proposition, comme le temps de travail hebdomadaire ou le risque de licenciement ont été introduits ; ainsi que le montant des éventuelles indemnités-chômage (Atkinson et Micklewright, 1991 ; Cases, 1994). Dans ces premiers modèles, les individus ont une intensité de recherche fixe et reçoivent des propositions d'emploi à un rythme supposé constant et indépendant de leur comportement. L'accent porté sur la modélisation de la règle d'acceptation ou de refus d'une proposition de travail conduit Osberg (1993) à dire que cette littérature construit davantage une théorie du « *job acceptance* » que du « *job search* ».

Les travaux économiques portant sur l'activité de recherche d'emploi, bien que marginaux en regard des précédents, se sont multipliés ces dernières années. S'intéresser au processus de recherche d'emploi proprement dit c'est regarder ce qui agit sur la probabilité de recevoir une offre, en amont des interrogations sur le salaire de réserve. Plusieurs auteurs ont donc « endogénéisé » l'activité de

recherche dans leurs modèles, la probabilité de se voir proposer un emploi étant alors conditionnée par le temps et le budget consacrés à la recherche (Tannery, 1983). Le temps passé à la recherche d'emploi est un indicateur de l'intensité de la recherche mais il n'est pas le seul. Le nombre de démarches entreprises (inscription aux agences publiques, envoi de candidatures spontanées, réponses à des offres d'emploi...) peut également être considéré comme une mesure de cet effort. Les données empiriques sont issues d'enquêtes qui demandent aux personnes de prendre position sur chaque méthode, de dire si oui ou non elles l'ont utilisée. D'après les résultats de l'enquête *Emploi* française, les démarches les plus fréquentes sont dans un ordre décroissant l'inscription à une agence ANPE, les relations personnelles et les candidatures spontanées (contact direct auprès d'un employeur) (graphique 1). La modalité signalant le passage d'entretiens ou de tests est relativement peu citée ainsi que l'inscription à une agence d'intérim, tandis que la réponse à une annonce se présente comme une modalité moyenne. Ces modèles estiment donc que les individus ont le choix entre une pluralité de moyens de recherche, et plus l'effort individuel (mesuré par le nombre de démarches déployées) est élevé, plus la chance de recevoir une proposition et, *in fine*, de trouver un emploi est forte.



Source : Enquête *Emploi* Insee, 1990-2002. Ne sont pas représentées ici les démarches suivantes : a lu des annonces dans un journal ; a fait passer une annonce ; passé un concours ; a pris des dispositions pour s'établir à son compte ; a fait des démarches à l'ANPE autres que l'inscription ; autres.

En France, les travaux de Sabatier (2002, 2003) à partir des enquêtes *Panel téléphonique* du Céreq menées auprès de jeunes sortant du système scolaire, montrent que la multiplication des démarches augmente leurs chances de trouver un emploi. Travaillant sur les données de l'enquête *Emploi*, Chardon et Goux (2003) mettent en parallèle les réponses aux questions sur le nombre de démarches entreprises, avec la probabilité d'avoir un emploi l'année suivante, pour des profils de chômeurs établis<sup>3</sup>. Ils concluent que la simple inscription à l'ANPE est moins « efficace » que le fait d'entreprendre plusieurs démarches de recherche. Ce résultat est également obtenu par Addison et

<sup>3</sup> Dans l'enquête *Emploi*, les questions sur les démarches de recherche sont posées afin d'évaluer le nombre de chômeurs au sens du BIT, puisque la recherche d'un emploi est, avec le fait de ne pas avoir travaillé même une heure et d'être disponible, une des trois conditions qui caractérisent les chômeurs au sens du BIT. Chardon et Goux (2003) construisent un modèle logit qui estime la probabilité de sortie du chômage vers l'emploi des diverses catégories de populations par rapport à une population de référence constituée de femmes, âgées de 25 à 39 ans, ayant au plus le BEPC, étant au chômage l'année n depuis 6-12 mois, suite à une fin de contrat et ayant effectué l'année n-1 une à deux démarches pour trouver un emploi.

Portugal (2001) sur les données de l'enquête *Emploi* portugaise. L'efficacité de la recherche dépend grandement de l'effort (intensité) déployé, mais on ne peut pas identifier précisément le moyen qui a permis à une personne de trouver un emploi, puisque, interrogée sur l'ensemble des démarches entreprises, cette dernière a fourni plusieurs réponses simultanées.

Les travaux du *job search* proposent un cadre théorique pour modéliser les comportements de sortie du chômage mais ils sont également utilisés pour modéliser les transitions d'un emploi vers un autre. Le comportement des chômeurs est alors comparé à celui des actifs occupés qui cherchent un nouvel emploi (*on-the-job-searchers*), les seconds ayant généralement un effort de recherche plus faible que les premiers (Belzil, 1996). Finalement, dans cette littérature, l'imperfection de l'information, les caractéristiques individuelles des chercheurs d'emploi (âge, sexe, formation, expérience, au chômage ou en emploi...) et leurs efforts de recherche sont déterminants dans la probabilité de recevoir une proposition et, *in fine*, de trouver un emploi.

## 1.2. Les limites de cette approche

Les analyses du *job search* sont certes incontournables pour modéliser le comportement de recherche d'emploi mais elles ont été largement critiquées. L'une des critiques récurrentes porte sur le fait qu'elles ne parviennent pas toujours à des conclusions définitives. Les effets d'une modification des indemnités-chômage sur le comportement de recherche d'emploi et les chances de sortie du chômage sont par exemple ambigus. Ambiguïté qui tient, d'après Atkinson et Mickelwright (1991), à la faible prise en compte des aspects institutionnels de ces modèles et à leur incapacité à approcher la réalité du marché du travail. On a également reproché à ces modèles standards du *job search* de négliger la dimension spatiale de la recherche d'emploi. L'environnement des individus, leur localisation et leur plus ou moins grande proximité avec les bassins d'emplois et les agences locales sont pourtant des éléments déterminants dans les chances de sortie du chômage, comme l'enseignent les travaux au carrefour de l'économie spatiale et de l'économie du travail (Bouabdallah *et alii*, 1997 ; Cavaco et Lesueur, 2004). Enfin, on peut reprocher aux approches standards du *job search* de négliger le rôle des canaux empruntés par les individus qui recherchent un emploi (agences publique ou privées, mobilisation des réseaux...) (Bessy et Larquier, 2001), y compris dans les modèles d'appariement qui visent à modéliser l'équilibre sur le marché du travail en tenant compte de ses deux versants (Cahuc et Fontaine, 2004).

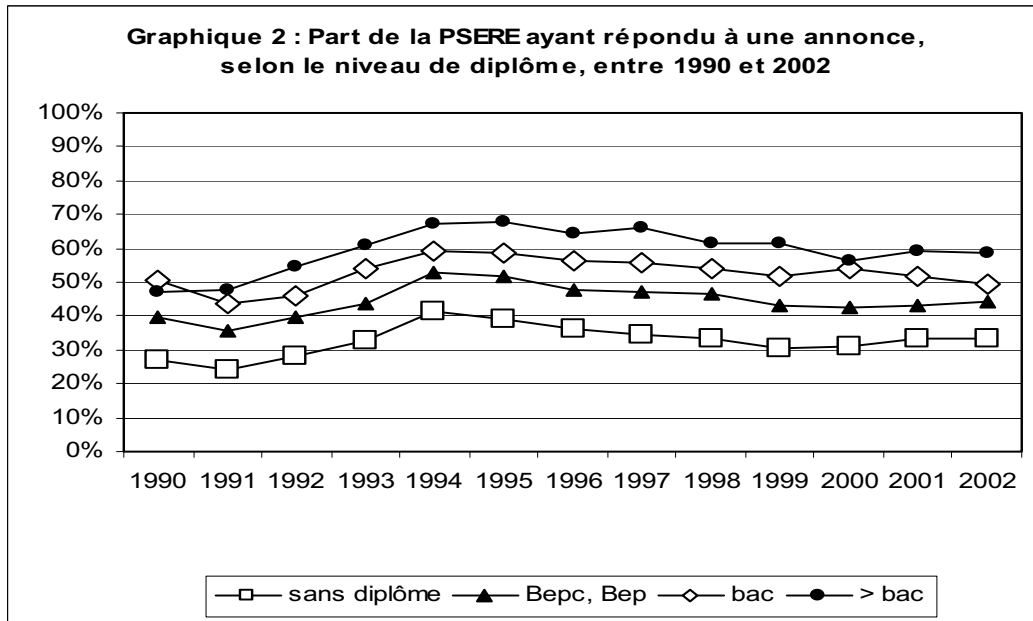
En se centrant essentiellement sur les démarches de recherche, en minimisant les aspects institutionnels et spatiaux, en négligeant le rôle des intermédiaires, ces approches standards du *job search* mettent finalement en équivalence les diverses démarches et les additionnent pour mesurer l'effort déployé par les personnes. Or, cette mise en équivalence doit être relativisée car elle conduit à ne privilégier que les caractéristiques individuelles, voire la conjoncture, pour expliquer les variations observées. Ces variations entre catégories peuvent tenir à des raisons plus complexes car les démarches de recherche relèvent de logiques et de niveaux d'aboutissement différents. Le fait de lire des annonces d'offres d'emploi n'est pas équivalent au fait d'y répondre et l'inscription à une agence publique, à laquelle tout chômeur est incité pour rester en règle avec l'administration ne relève pas de la même logique que l'inscription dans une agence d'intérim)<sup>4</sup>. En outre, dans les approches standards, l'information acquise par les individus au cours de leurs démarches porte principalement

---

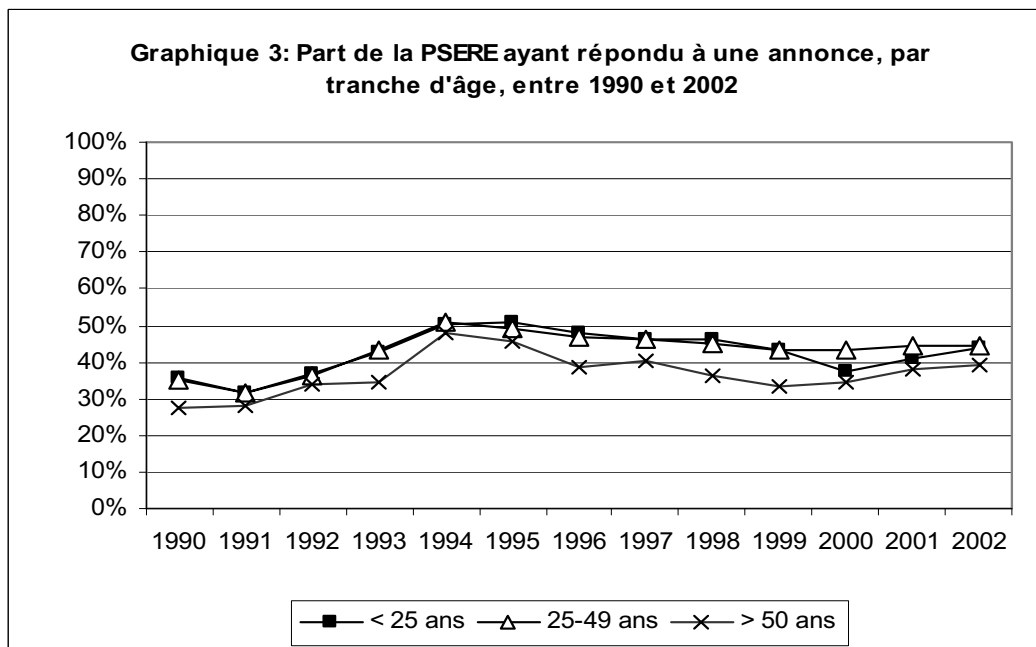
<sup>4</sup> D'où la tentation de hiérarchiser les démarches selon qu'elles sont plus ou moins « actives » que l'on retrouve dans certains travaux empiriques (Cézar *et alii*, 1991 ; Tresmontant, 1991). Vers la fin de la décennie 1980, le nombre de chômeurs « passifs » augmente fortement. Ces derniers sont inscrits à l'ANPE et donc comptabilisés parmi les DEFM mais n'ont effectué aucune démarche concrète de recherche au cours de la période précédant l'enquête et sont donc non comptés comme chômeurs au sens du BIT. L'inscription à une agence de l'ANPE n'est pas considérée à elle seule comme une démarche proprement dite. Les chômeurs passifs ne sont pas assimilables à des inactifs car leur comportement de recherche n'est pas figé : à une phase de « passivité » peut très bien succéder une recherche plus « active » (Tresmontant, 1991).

sur les contours du poste de travail et le niveau de salaire. Les « signaux » envoyés par les canaux quant aux types de profils qu'ils permettent de « placer » ou aux emplois qu'ils pourvoient, ne sont pas du tout pris en compte.

Or, la confrontation avec d'autres études empiriques montre que l'intensité de la recherche peut varier parce que certains canaux de recrutement sont peu ouverts à certains profils, mais aussi parce que les individus connaissent et s'adaptent à cette « spécialisation » des canaux.



Source : Enquête Emploi 1990-2002



Source : Enquête Emploi Insee, 1990-2002.

Ainsi, d'après l'enquête *Emploi*, la plupart des personnes interrogées disent consulter régulièrement les annonces d'offres d'emploi, mais les profils des personnes qui y répondent effectivement sont relativement marqués. Les données de la période 1990-2002 dévoilent que des différences selon le

niveau de diplôme sont repérables dans les réponses à cette dernière question (graphique 2). La « probabilité » de répondre à une annonce est plus faible pour les non diplômés et plus forte pour ceux qui ont un niveau égal ou supérieur au baccalauréat. Les résultats sont également sensibles à l'âge (graphique 3) : la part des répondants étant plus forte parmi les plus jeunes que parmi les plus de 50 ans.

Or, ces observations coïncident avec les résultats d'une analyse du contenu des offres d'emploi en France, montrant que ces dernières sont particulièrement sélectives envers les plus de 40 ans et les personnes peu diplômées. Autrement dit, si certains répondent moins que d'autres aux offres d'emploi c'est aussi parce qu'ils ne se retrouvent pas dans les profils décrits (Marchal et Rieucou, 2005). Ceci invite à réfléchir à la notion de « choix » des individus entre plusieurs méthodes de recherche. L'éventail des possibles n'est pas le même pour tous : les personnes de plus de 50 ans répondent moins que les autres à des annonces parce qu'un certain nombre d'offres, dans leur libellé, ne s'adressent pas à eux. L'analyse de Farvaque et Lolliveau (2004) sur l'enquête téléphonique du Céreq, est également intéressante : les jeunes femmes envoient davantage de lettres de candidatures et répondent davantage à des offres d'emploi que leurs homologues masculins mais n'obtiennent pas plus de convocations à un entretien. Les auteurs suggèrent que les jeunes femmes sont plus actives dans leur recherche car elles savent qu'elles ont moins de chances que les jeunes garçons d'obtenir un entretien<sup>5</sup>.

Les analyses économiques qui travaillent essentiellement sur les démarches de recherche d'emploi et n'exploitent pas le lien entre les modalités de la recherche (*job search*) et celles de l'obtention concrète d'un emploi (*job finding*) ont donc d'importantes limites. En approfondissant le lien entre recherche et obtention d'un emploi, plusieurs travaux s'interrogent en fait sur l'efficacité de la filière empruntée et ouvrent des perspectives pour tenir compte des caractéristiques des divers canaux de recrutement, sur leur spécialisation selon les profils et les emplois et sur la segmentation du marché du travail qui en découle.

## **2. LA PRISE EN COMPTE DES MODES D'OBTENTION DES EMPLOIS : VERS UN DÉPASSEMENT DE L'ANALYSE STANDARD**

### **2.1. L'efficacité des filières empruntées**

Certains modèles économiques dépassent le cadre standard du *job search*, où les chances de recevoir une proposition d'emploi dépendent principalement des caractéristiques individuelles (âge, diplôme, expérience...) et de l'effort déployé par les individus. Ce « dépassement » passe par l'exploitation de données qui font le lien, au niveau individuel, entre les moyens de recherche (*job search*) et les modes concrets d'obtention de l'emploi (*job finding*). Les méthodes de recherche apparaissent alors comme plus ou moins productives, c'est-à-dire plus ou moins susceptibles de fournir des opportunités d'emploi, selon le profil des individus.

L'enquête *Emploi* française pas plus que l'enquête britannique ne permettent de faire le lien, au niveau individuel, entre modes de recherche et modes d'obtention d'un emploi. Cet obstacle oblige les auteurs à contourner les difficultés. Exploitant les données de l'enquête *Emploi* sur la période 1990-1994, Lagarenne et Marchal (1995) comparent les démarches entreprises par les chômeurs l'année *n* avec leur probabilité d'être en emploi l'année *n + 1* (deux enquêtes successives ayant en commun les deux tiers de leur échantillon)<sup>6</sup>. Exploitant les données de *Labour Force Survey* britan-

---

<sup>5</sup> Farvaque et Lolliveau (2004) évoquent la « restriction des choix possibles » et « l'inégalité de conversion » pour certaines catégories de population, développées dans le cadre théorique des *capabilités* emprunté à A. Sen (2000).

<sup>6</sup> Les auteurs montrent que les chances de trouver un emploi dépendent des caractéristiques individuelles du chômeur mais également des modalités de sa recherche. Ainsi, certaines démarches (s'inscrire à une agence d'intérim, envoyer une candidature spontanée...), sont, toutes choses égales par ailleurs, plus productives que d'autres, sans être pour

nique pour la période 1984-1992, Gregg and Wadsworth (1996) en viennent à s'interroger sur l'efficacité *du canal* qui a permis d'aboutir à un emploi, selon le profil des personnes qui l'empruntent. Ils insistent ainsi sur le positionnement particulier du service public de l'emploi qui s'adresse aux personnes peu qualifiées et aux chômeurs de longue durée. Travaillant sur les données canadiennes, Lars Osberg (1993) évalue pour sa part l'impact de la conjoncture sur le recours aux canaux de recrutement et sur l'efficacité de ces derniers. Il note, par exemple, que les méthodes les plus passives, telle que la lecture d'annonces d'offre d'emploi, ne fonctionnent pas lorsque les offres se raréfient, tandis que les candidatures spontanées ont un meilleur rendement, quel que soit l'état de la conjoncture.

Les données statistiques permettent parfois d'établir un lien entre l'utilisation d'une méthode et son effet concret en termes de proposition ou non d'emploi. Les travaux de Holzer (1987, 1988) reposant sur le *Youth Cohort of the National Longitudinal Survey (NLS)* s'inscrivent dans ce cadre<sup>7</sup>. L'auteur montre que les méthodes informelles (candidatures spontanées et réseaux de relations amicaux et familiaux) sont plus efficaces que les autres démarches pour trouver un emploi et souligne, à cet égard des différences entre les jeunes hommes Noirs américains et les jeunes Blancs. Les premiers ont en effet une probabilité bien plus faible que les seconds de recevoir une proposition d'emploi par le biais d'une méthode informelle. Dans ce modèle, les individus évaluent leur chance d'avoir une proposition d'emploi par type de démarche, font leur choix et ajustent l'intensité de leur recherche en conséquence. Or, les jeunes Noirs sollicitent effectivement un peu moins que les jeunes Blancs les réseaux et contactent moins fréquemment directement un employeur, parce qu'ils savent qu'ils ont moins de chances de trouver un emploi de cette façon. Mais l'effet dû à ce différentiel d'intensité dans la recherche n'explique qu'une petite partie du résultat final et Holzer (1987) souligne bien que les jeunes Noirs rencontrent des barrières plus sévères lorsqu'ils usent de méthodes informelles plutôt que formelles, notamment parce que les impressions subjectives des employeurs ne leur sont pas favorables. Autrement dit, les canaux informels leur sont moins ouverts. On a dit plus haut que l'approche standard de la recherche d'emploi considérait que l'information acquise par les individus au cours de leurs démarches portait principalement sur les contours du poste de travail et le niveau de salaire. Or, dans le modèle de Holzer (1987, 1988), les individus anticipent les résultats d'une démarche de recherche et adaptent en conséquence leur recherche. L'idée que l'on puisse modéliser le choix des individus entre plusieurs méthodes de recherche équivalentes est donc à reconsidérer. Les démarches ne sont en effet pas toutes les mêmes et tous les individus n'ont pas le choix entre un éventail de moyens possibles. La façon dont on cherche un emploi (*job search*) ne peut pas être strictement confondue avec la façon dont on le trouve (*job finding*).

## 2.2. Canaux formels et informels

La mise en évidence de l'efficacité relative des filières et de leur spécialisation rejoint les enseignements que l'on peut extraire des analyses sociologiques ou des enquêtes statistiques moins modélisées. Ces travaux admettent généralement l'existence d'une partition entre canaux formels et informels. Les premiers regroupent les agences publiques, les prestataires de services privés (agences d'intérim et autres agences de recrutement), les bureaux de placement liés à des syndicats ou au système d'enseignement propre à chaque pays, les annonces d'offre d'emploi. Du côté des canaux informels se trouvent tous les autres moyens d'entrer en relation qui prennent plus ou moins appui

---

autant les plus fréquentes. Le raisonnement se centre bien ici sur la productivité des méthodes employées mais se heurte aux limites des données françaises qui ne permettent pas de savoir quelle démarche a effectivement abouti. Il se peut que les personnes aient trouvé par un moyen autre que l'un de ceux figurant l'année précédente dans la liste de leurs démarches.

<sup>7</sup> Le NLS interroge les personnes pour savoir si oui ou non elles ont utilisé chaque méthode. Dans le cas d'une réponse affirmative, on leur demande si cette recherche a abouti à une proposition d'offre et/ou à l'acceptation de l'offre. Le questionnaire porte également sur le temps passé à chaque démarche.



sur des recommandations : que soient mobilisés des réseaux de relation familiaux, personnels ou professionnels. Les candidatures spontanées ne trouvent pas de place naturelle dans cette partition. On peut être tenté de les placer du côté des méthodes informelles, car les candidatures spontanées résultent d'une initiative privée de la part du candidat et ne sont pas précédées d'une proposition d'offre d'emploi, contrairement aux canaux formels. Mais plusieurs chercheurs, dont Granovetter (1974), considèrent qu'il s'agit plutôt d'une méthode formelle dans la mesure où le candidat qui postule par ce moyen ne dispose pas de connaissances spécifiques (émanant du bouche à oreille) sur l'entreprise.

Cette dichotomie entre méthodes informelles et formelles s'inscrit dans une problématique qui cherche à expliquer les raisons pour lesquelles les premières sont souvent plus efficaces que les secondes. C'est à Granovetter (1974, 2000) que nous devons les investigations les plus approfondies sur ces questions. L'auteur a fait une enquête auprès de 300 cadres et professions intermédiaires (*professionals, technicians and managerial workers*) ayant changé d'emploi. Il constate que la mobilité de chacun dépend très fortement de ses contacts personnels puisqu'elle est auto-entretenu par ceux noués au cours de la vie professionnelle. La « force des liens faibles », c'est-à-dire des contacts professionnels, et, plus généralement, l'efficacité des recrutements par relations sont liées à la qualité des informations qui circulent grâce aux uns et aux autres. Un ami est considéré par les interviewés comme donnant davantage qu'une simple description : il informe sur l'ambiance de travail, sur le caractère du patron, la santé économique de l'entreprise. Il procure finalement de meilleurs emplois comme l'enseignent les données d'enquête : ceux qui ont trouvé par contact sont plus satisfaits de leur emploi que les autres et disposent davantage de revenus élevés. Leur embauche correspond plus souvent à des créations de poste.

D'autres travaux, auxquels Granovetter fait allusion, montrent aussi que les personnes ayant trouvé par relations sont plus stables dans leur emploi et s'intègrent mieux dans les cercles sociaux de l'entreprise. L'intérêt des contacts personnels est tout à la fois de permettre de collecter de l'information et de la filtrer à un coût bien moindre que les autres méthodes. D'autant que bon nombre d'offres ne circulent pas par des canaux formels, mais *via* le bouche à oreille. Rejoignant les conclusions de Holzer (1987), Granovetter souligne les limites dans lesquelles se trouvent les personnes démunies de relations. Tous ceux qui sont sous-représentés dans la structure des emplois sont désavantagés par rapport aux autres, et c'est le cas en particulier des Noirs américains qui doivent avoir des amis déjà intégrés dans des entreprises pour pouvoir y être recrutés. Le rôle joué par les relations peut donc être à la source de discriminations et d'un renforcement des exclusions. Cette conclusion trouve des équivalents dans les travaux français qui soulignent que les liens faibles (liens professionnels) sont efficaces dans les milieux déjà favorisés mais le sont moins dans les milieux aux réseaux de sociabilité plus faible (Degenne, Fournier, Marry et Mounier 1991 ; Forsé, 1997). On sait par exemple que les étrangers originaires de l'Union européenne rencontrent en France fréquemment des emplois par le biais de leur réseau familiaux ou amicaux (Maurin, 1991), que l'on peut considérer comme des « liens forts ».

### 2.3. Une critique des agences publiques

Une des conclusions de l'enquête de Granovetter a trait aux limites des canaux formels et, de façon plus large, au rôle du service public de l'emploi. Celui-ci est nécessairement restreint si les appariements doivent s'effectuer sur des critères standards relativement succincts qui font l'impasse sur l'importance des perceptions (le « fit » et la personnalité des uns et des autres). Les enquêtes françaises, même partielles, soulignent également les « faibles performances » du réseau des agences publiques : l'ANPE et la consultation de petites annonces sont les modes de recherche les plus cités par les chômeurs interrogés dans l'enquête TDE<sup>8</sup>, mais ne débouchent que rarement sur l'obtention

---

<sup>8</sup> L'enquête TDE (trajectoires des demandeurs d'emploi), menée par la Dares, porte sur un échantillon de personnes inscrites à l'ANPE, interrogées en trois vagues (début 1996, début 1997 et début 1998). Les personnes qui ont obtenu

d'un emploi (Simonin, 2000). D'après les données de l'enquête *Emploi* analysées par Lagarenne et Marchal (1995), l'inscription dans une agence d'intérim, les démarches directes auprès d'un employeur et les réponses aux offres d'emploi sont les démarches les plus productives. L'enquête *Jeunes* réalisée en 1986 par l'Insee en complément de l'enquête *Emploi*, contient des informations inédites sur la façon dont les actifs âgés de 16 à 26 ans obtiennent un emploi. Globalement, les jeunes trouvent bien plus rarement un emploi en passant par une agence de l'ANPE que par le biais d'une candidature spontanée ou de leurs relations familiales et personnelles. Des différences non négligeables sont néanmoins mises en évidence dans cette enquête : l'efficacité de l'ANPE comme moyen d'accès à l'emploi est plus forte pour les filles et pour les ouvriers, catégories pour lesquelles les réseaux de relations sont *a contrario* peu efficaces (Degenne *et alii*, 1991). Des données plus récentes, issues d'une exploitation particulière de l'enquête *Sortie du chômage* effectuée par la région Centre en 2003, indiquent que les agences d'intérim et les relations personnelles offrent davantage de contacts menant concrètement à un recrutement que les agences pour l'emploi public (*Bref Centre*, 2004)<sup>9</sup>.

Les critiques formulées à l'égard des agences publiques et à leur manque d'efficacité dans le placement des demandeurs d'emploi, existent dans la plupart des pays, que ce soit aux États-Unis, en Australie, au Canada ou en France. Elles portent sur l'inadéquation de la sélection opérée et sur la lenteur du service. Installées sur un segment particulier du marché du travail, les agences publiques pour l'emploi s'adressent en priorité aux personnes peu qualifiées et dont la durée du chômage est particulièrement longue.

Les agences publiques sont un peu moins critiquées en Grande-Bretagne qu'ailleurs, cette spécificité sera à prendre en compte lorsque nous aborderons cette question. D'après une enquête britannique de 1995, Hasluck et Purcell (1997) concluent tout de même que la « déperdition » entre le fait de chercher et trouver par chaque canal est plus forte lorsque l'on recourt à des voies formelles plutôt qu'informelles et que des variations importantes existent à l'intérieur des canaux formels : l'indice du succès du recours aux agences privées est relativement fort, alors qu'il est très faible dans le cas du recours aux agences publiques. Ces dernières ne sont pas de simples canaux. Elles sont souvent des supports incontournables dans la mise en œuvre des politiques publiques de chaque pays, et peuvent être, à ce titre, des lieux de contrôle de l'effectivité de la recherche d'emploi. Le rôle qu'elles jouent dans les périodes de récession prononcée met bien en évidence leur spécificité.

#### 2.4. L'impact de la conjoncture...

On a reproché à Granovetter (1974) d'avoir centré son enquête sur les « cols blancs », dans un espace circonscrit à la région de Boston, et à un moment où le chômage ne sévissait guère. Certains travaux montrent en effet que l'efficacité des réseaux, et notamment des réseaux informels, est remise en question lorsque la conjoncture se dégrade. Lars Osberg (1993) a ainsi évalué l'impact de la conjoncture sur le recours aux canaux de recrutement. Les données sur lesquelles il s'appuie portent sur le Canada et comparent la fréquentation des différentes filières sur trois années offrant des contrastes en termes de taux de chômage (1981, 1983, 1986). Du point de vue de la recherche d'emploi, l'auteur note qu'en période de récession, les personnes multiplient les contacts informels avec leurs amis et leurs parents sans que cette méthode ne porte ses fruits. L'inefficacité des liens

---

un emploi salarié entre deux vagues sont interrogées sur le moyen qui leur a permis d'y parvenir. On peut alors comparer le moyen effectif d'accès à l'emploi à la liste des méthodes de recherches utilisées déclarées à la vague précédente.

<sup>9</sup> L'enquête « sortie du chômage » de l'Unédic-ANPE-Dares ne pose pas de question sur le mode d'accès à l'emploi. La région centre a toutefois demandé aux personnes comment elles avaient pris contact avec leur employeur, dans le cadre d'une exploitation particulière de l'enquête effectuée en 2003. Les données publiées sont générales et ne portent pas sur les différences éventuelles selon les profils de chercheurs d'emploi (*Bref Centre*, 2004). Voir document en annexe.

informels tient au changement des conditions dans lesquelles se trouve l'entourage des candidats : plus souvent au chômage eux-mêmes, et plus souvent employés dans des entreprises qui licencient plus qu'elles n'embauchent, les amis et relations professionnelles sont moins à même de fournir des contacts utiles pour ces raisons. L'effet de la conjoncture est sensible sur l'ensemble des méthodes de recherche et sur leur rendement. Par exemple, les méthodes les plus passives, telle que la lecture d'annonces d'offre d'emploi, ne fonctionnent pas lorsque les offres se raréfient tandis que les candidatures spontanées ou les prises de contact directes avec les employeurs ont un taux d'efficacité important quel que soit l'état de la conjoncture. En période d'expansion, la fréquentation du CEC (*Canada Employment Center*) n'améliore pas sensiblement les chances de trouver un emploi : la corrélation est négative pour les hommes tandis qu'elle est inconsistante pour les femmes. En revanche, lorsque le taux de chômage augmente, la probabilité de trouver un emploi grâce au service public de l'emploi augmente fortement pour les hommes ayant connu une longue période de chômage. Les travaux réalisés en Grande-Bretagne par Paul Gregg et Jonathan Wadworth (1996) permettent de compléter ces résultats et d'isoler ce que l'on peut attribuer aux effets d'un changement dans la composition des populations concernées. L'utilisation des *jobcenters* s'avère contracyclique : plus importante en période de récession, du fait même que la part des chômeurs de longue durée augmente, ainsi que celle des licenciés qui ont de forte propension à recourir aux *jobcenters*. Ces populations étant moins nombreuses en période de croissance, le rôle du service public du placement s'érode, en quelque sorte, de lui-même.

## 2.5. Quand l'obtention d'un emploi ne dépend pas de la recherche....

Plusieurs travaux mettent en avant le fait que l'on n'obtient pas nécessairement son emploi comme on l'a cherché. Granovetter (1974) montre à ce sujet que la transition d'un emploi vers un autre n'est pas nécessairement précédée d'une période de recherche et que les emplois les mieux rémunérés ont été trouvés par ceux qui n'en cherchaient pas ; l'initiative de la recherche émanant alors de proches et non de la personne qui va changer d'emploi. Les données de l'enquête *Emploi* canadienne utilisées par Osberg (1993) enseignaient également qu'une proportion non négligeable de personnes trouve un emploi sans chercher. Travaillant sur l'enquête française TDE, Simonin (2000) trouve par ailleurs que, dans 40 % des cas, les personnes ont obtenu un travail par d'autres voies que celles utilisées lors de leur recherche d'emploi. Peut-on alors vraiment dire que la recherche d'emploi a été efficace si aucune des démarches employées n'a aboutit précisément ?

Outre la question de l'efficacité des différentes filières de recrutement, les travaux explorés dans cette deuxième partie permettent de conclure à la spécialisation des filières. Certaines populations anticipent que le canal ne leur procurera pas d'emploi : le recours au réseau de relations est plus fermé à la population noire que blanche aux États-Unis et, du coup, la population noire se reporte sur le service public de l'emploi. Tous les canaux ne s'adressent pas à tout le monde, et, d'autre part, toutes les entreprises n'utilisent pas indifféremment les mêmes filières. Nous proposons maintenant de poursuivre notre exploration en regardant comment, d'après la littérature existante, les employeurs participent à la spécialisation des canaux de recrutement.

## 3. ET DU CÔTÉ DES EMPLOYEURS ?

La plupart des travaux, qu'ils soient de nature économique ou sociologique, s'accordent sur le fait que l'employeur qui souhaite recruter recherche en premier lieu des informations sur les candidats potentiels. Des deux côtés du marché du travail, la recherche d'information est donc centrale, qu'elle porte sur la qualité des emplois ou sur celle du travail et les filières de recrutement sont avant tout des « canaux d'information » (Bureau et Marchal, 2005).

### 3.1. À la recherche de signaux...

Les travaux d'Akerlof (1970 ; 1982) ont permis de placer l'incertitude sur la qualité des biens échangés au cœur des débats sur la relation salariale. L'introduction de cette dimension dans les transactions conduit la littérature économique à considérer que les agents n'ont pas une connaissance complète de leur environnement. Dans une situation de recrutement, typiquement, l'employeur ne peut pas évaluer précisément la qualité des candidatures, de même que les performances des travailleurs ne seront pas vérifiables aisément par des tiers. Du fait de l'existence d'asymétrie d'informations, le candidat en sachant plus que lui sur ses performances réelles et potentielles, l'employeur doit inciter le candidat à ne pas tricher et à lui dévoiler des informations utiles. Les informations affichées par le candidat, telles que ses prétentions salariales ou ses diplômes, seront interprétées comme autant de « signaux » de sa qualité (Eymard-Duvernay, 2004). D'autres aspects, comme la durée du chômage ou les circonstances du chômage, peuvent aussi être considérés comme des signaux. Le fait d'avoir perdu son emploi à la suite d'un licenciement individuel (plutôt que lors d'un licenciement global avec fermeture d'usine) peut notamment être interprété comme un signal de mauvaise qualité, l'ancien employeur indiquant ainsi que le travailleur est un « canard boiteux » (Gray et Grenier, 1994). Les circonstances de la perte d'emploi deviennent un indicateur des performances potentielles du candidat. L'impossibilité de connaître précisément la performance des candidats est également centrale dans les premières analyses de la discrimination, qui, selon Becker (1957), repose sur les « croyances » des employeurs qui attribuent aux individus une certaine productivité du fait de leur appartenance à des groupes démographiques particuliers.

Doeringer et Piore (1971) rappellent que les employeurs privilégient tel ou tel dispositif de recrutement selon les attributs qu'ils recherchent. On sait par ailleurs que toutes les entreprises ne recourent pas indifféremment à tous les canaux. La taille de l'entreprise et son secteur d'activité peuvent l'encourager ou non à recourir à des voies plus ou moins formelles. En France, le réseau familial était historiquement plutôt mobilisé par les entreprises industrielles d'implantation ancienne et pour les ouvriers, qualifiés ou non (Degenne *et al.* 1991). La recomposition du monde du travail contribue très certainement à modifier les stratégies de recrutement. On sait par exemple que le recours à l'ANPE est plutôt le fait de petites entreprises mono établissement et que bon nombre d'entre elles sont de création récente (Lizé, 1997). De la même façon, la qualité des emplois à pourvoir interfère avec le choix du canal de recrutement, selon qu'il s'agit d'emplois spécifiques ou standards, selon la qualification, le temps de travail, le caractère plus ou moins local de la main-d'œuvre recherchée... Nous tâcherons d'éclairer ces différents aspects avec les données empiriques récentes dans notre seconde partie.

### 3.2. Les avantages des réseaux informels

Dans ses travaux, Albert Rees (1966) s'intéresse aux préférences des employeurs : pour quelles raisons et dans quelles circonstances préfèrent-ils les canaux informels aux canaux formels ? L'argument est centré sur les types de contacts informationnels que procurent les uns et les autres. On peut distinguer deux étapes dans la recherche d'information sur le marché du travail : une recherche extensive destinée à recueillir un maximum d'offres et une recherche intensive qui a pour but de se renseigner en profondeur sur chaque opportunité. L'optimisation des recherches effectuées tant par les employeurs que par les candidats réclame de bien doser l'une et l'autre. Ce dosage dépend de la qualité des biens et services échangés. Là où ceux-ci sont standardisés, la part de la recherche extensive augmente et inversement lorsqu'on a une grande variation de qualité. Partant de l'hypothèse que sur le marché du travail on doit faire face à une grande incertitude sur la qualité du travail offert ou demandé, le problème d'un employeur n'est pas de multiplier les prises de contact, mais d'approfondir les investigations sur un nombre limité de cas qui en valent la peine. À la limite, on peut voir des employeurs demander successivement une candidature manuscrite puis mener un entretien, faire passer un test papier crayon et des tests *in situ*, un examen médical, ou encore procé-

der à la vérification des crédits, demander des recommandations scolaires et professionnelles, enquêter auprès de la police. La multiplication des conditions posées par les employeurs au recrutement peut être interprétée comme une tentative de restreindre le nombre de candidatures à des proportions gérables.

Le recours aux réseaux informels, nous dit Rees (1966), est un bon moyen de satisfaire la double exigence des employeurs en permettant de limiter le nombre de candidatures tout en s'assurant de leur qualité. En acceptant que des candidats soient introduits par le personnel en place, par exemple, l'employeur bénéficie gratuitement d'un service et s'il est satisfait de ses employés ceux-ci peuvent recommander des candidats et cautionner leur qualité. Cela peut permettre de limiter l'absentéisme et le *turnover*. Du côté des candidats aussi c'est avantageux, car ceux qui sont introduits peuvent bénéficier d'une information beaucoup plus riche de la part d'un ami qu'en lisant une annonce d'offre d'emploi.

Dans les travaux de Holzer (1988), le recours au réseau familial et amical est présenté comme étant la recherche la moins coûteuse en termes de temps et d'argent pour les candidats à un emploi. Cette productivité importante est liée au fait que les employeurs considèrent que les candidatures qui leur sont recommandées par le personnel en place sont davantage informatives et dignes de confiance que les candidatures spontanées. La suprématie des réseaux ne tient pas seulement à ce qu'ils procurent des opportunités d'emplois, mais aussi à ce que les emplois proposés sont fréquemment acceptés, parce qu'ils procurent des opportunités ajustées aux besoins des personnes qui les mobilisent. Doeringer et Piore (1971) quant à eux estiment que le recrutement de « bouche à oreille » produira souvent des candidats similaires à ceux qui sont déjà employés. De nombreuses monographies ont souligné l'intérêt qu'ont les employeurs à s'appuyer sur les relations familiales et personnelles de leurs salariés, qui réalisent ainsi une sorte de « parrainage » des personnes qu'ils recommandent (Degenne *et alii*, 1991).

### 3.3. Les réseaux formels

Malgré les nombreuses critiques et plaintes dont elles ont fait l'objet, les agences privées se sont fortement développées aux États-Unis au cours des années 1940 et 1950. L'enquête de Rees (1966) montre à cet égard qu'elles remportent un certain succès dans le recrutement des employés et auprès de petites entreprises qui ne sont pas dotées de services du personnel, en sorte qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes. Le degré de satisfaction augmente lorsque les agences sont spécialisées, soit sur un créneau de métier ou de secteur, soit sur une localité. Il s'accroît également lorsque l'entreprise travaille de façon suivie avec le même consultant. Le degré de satisfaction à l'égard des services des agences privées est finalement bien supérieur à ce qu'il est pour les agences publiques, à moins que, là encore, ces dernières soient bien implantées localement et que l'entreprise puisse bénéficier de relations suivies.

D'autres modes de recherche formels peuvent également être employés. Publier une annonce dans la presse locale permet en particulier de recruter une main-d'œuvre de voisinage et de limiter ainsi les coûts de transport. Les mises en relation opérées par les syndicats dans certains secteurs, par des ex-employeurs dans les entreprises qui ferment, par les bureaux de placement des écoles et universités, par les chasseurs de tête sont autant de canaux de recrutement à prendre en considération. De tout ceci il ressort, pour Rees (1966), que la qualité d'un canal formel de mise en relation ne tient pas au nombre de connexions qu'il permet de réaliser entre l'offre et la demande, mais à la qualité et à la fiabilité de l'information qu'il permet de faire circuler. Et c'est à l'aune de ce critère que devrait être appréciée la qualité du travail réalisé par les conseillers des agences publiques.

L'enquête réalisée en 1995 en Grande-Bretagne par Hasluck et Purcell (1997) permet de spécifier les raisons pour lesquelles les employeurs préfèrent un canal formel à un autre. Trois d'entre eux sont retenus : il s'agit du recours aux agences publiques, aux agences privées et à la presse locale.

**Tableau 1**  
**Avantages de l'utilisation de chaque méthode**

Obtention de...	Service public de placement	Agences privées	Presse locale payante
	%	%	%
...Nombreux candidats	32	7	25
...Candidats locaux	29	6	63
...Bons candidats	27	70	28
Coût/gratuité du service	17	1	3
Professionnalisme du service	8	17	
Facilité d'utilisation	8	10	6
Rapidité	4	13	4

Source : Hasluck, Purcell, 1997.

Comme le montre le tableau ci-dessus, les raisons du recourir à un canal varient fortement de l'un à l'autre. La qualité des candidatures procurées constitue l'argument principal de l'utilisation des agences privées, qualité qui va de paire avec le professionnalisme du service rendu, reconnu dans 17 % des cas. Comme chez Rees (1966), c'est ici la proximité géographique des candidats qui motive la publication d'annonces dans la presse locale<sup>10</sup>. Les motifs du recours au service public de placement sont plus mitigés, le premier d'entre eux étant le nombre de candidats fournis ainsi que leur origine locale. La gratuité du service rendu peut également être un argument, mis en avant que dans 17 % des cas.

On ne dispose pas en France d'enquête spécifique sur le recrutement des entreprises, comme il en existe en revanche dans les pays anglo-saxons. Les connaissances que l'on peut avoir sur le sujet, issues de questions ponctuelles posées dans un cadre plus général, sont donc relativement limitées (Insee, Liaisons sociales, Dares, 1998). L'exploitation de l'enquête *OFER* (Offre d'emploi et recrutement), pilotée par la Dares, devrait néanmoins permettre de mieux comprendre la façon dont les entreprises recrutent.

### 3.4. Les critères de sélection

Les dispositifs utilisés par les employeurs pour sélectionner les candidats et qui existent très en amont du processus de recrutement, dès la rédaction d'une offre d'emploi par exemple, ont été assez peu explorés. L'existence de critères d'évaluation et de sélection est effectivement nécessaire pour limiter le nombre de candidats, ce qui n'empêche pas que l'on puisse se questionner sur leur légitimité, d'autant qu'en période de récession, la multiplication de ces critères peut conduire à un certain arbitraire. En 1955, Reder (1955) décrivait les « standards minimums » d'âge, de sexe, de formation ou encore de race, comme autant de « requis » pour qu'une personne occupe un emploi, requis susceptibles de varier fortement selon que la main-d'œuvre est rare ou au contraire pléthorique. L'auteur ne s'interroge pas sur la légitimité des critères mis en avant, alors que ces derniers n'ont pas grand-chose à voir avec l'emploi proprement dit et sont clairement discriminatoires. Darity et Mason (1998) dévoilent l'importance des messages discriminatoires envers les femmes et les personnes de couleur dans les annonces d'offres d'emploi américaines des années 1960 et au-delà. Les travaux de Marchal et Torny (2002) soulignent également le caractère sexué des annonces françaises particulièrement marqué jusque dans les années 1970. Dans un cas comme dans l'autre, les critères affichés participent à la construction d'un marché du travail où les emplois sont segmentés selon le genre et les origines. La prise en compte des principes d'évaluation et de sélection, qui, peu ou prou, relèvent des employeurs et circulent par les canaux, apportent pourtant beaucoup à la com-

<sup>10</sup> Dans un autre tableau, les auteurs précisent également que ce qui fait une des spécificités des annonces dans la presse locale est de procurer des emplois à temps partiel.

préhension de la spécialisation de ces canaux et de leur rôle dans la segmentation du marché du travail.

## CONCLUSION

La discussion sur les limites d'une analyse centrée sur l'efficacité individuelle de la recherche nous a permis d'aborder la question de l'efficacité des divers canaux de recherche, et, de là, celle de leur spécialisation selon les profils des personnes qui les empruntent et selon les emplois qu'ils procurent. La progression de ces deux premières parties a mis en évidence l'épaisseur de l'articulation entre les modes de recherche et d'obtention d'un emploi. Dans la troisième partie, nous enrichissons cette dimension en travaillant sur le comportement des employeurs qui, eux aussi, contribuent à la spécialisation des canaux de recrutement.

Un tour d'horizon des travaux portant sur l'activité de recherche nous montre bien que les liens entre modes d'obtention des emplois et l'effort déployé par les chercheurs d'emploi sont plus complexes que ne le laisse entendre la littérature économique standard. Un détour s'impose pour comprendre comment les personnes cherchent et trouvent un emploi. Ce détour passe par l'analyse des profils des personnes qui empruntent tel ou tel canal. Il passe aussi par l'analyse des situations procurées. C'est ce que nous proposons de faire plus en détail dans notre second chapitre consacré à l'analyse statistique des filières de recrutement en France, d'après l'enquête *Emploi* de 2004.

## Chapitre 2

# UNE CARTOGRAPHIE DES FILIÈRES D'EMBAUCHE FRANÇAISES

---

Nous proposons, dans ce second chapitre, de caractériser les divers canaux de recrutement en France, selon les profils des personnes qui les empruntent, les caractéristiques des employeurs qui les utilisent et les contours des emplois qu'ils procurent. Nous travaillons principalement sur les données de l'enquête *Emploi 2004*, en exploitant la question relative aux modes de recherche et celle portant sur la façon dont les individus récemment embauchés ont obtenu leur emploi. La déconnexion de ces deux questions dans l'enquête française rend impossible l'exploration d'un lien direct, au niveau individuel, entre les démarches de recherche d'emploi et leurs résultats concrets. Rien n'interdit toutefois de comparer les profils des personnes qui empruntent une filière avec les profils de celles qui parviennent effectivement à trouver un emploi par ce biais-là. Nous présentons dans une première partie une analyse rétrospective des différents modes d'accès à l'emploi en France de ces dix dernières années. Les parties suivantes sont consacrées à l'analyse des principales filières d'embauche.

### 1. UNE ANALYSE RÉTROSPECTIVE DES DIFFÉRENTS MODES DE RECRUTEMENT

#### 1.1. Comment mener une analyse rétrospective...

La question relative à la façon dont les individus ont trouvé leur emploi a évolué entre les versions du questionnaire, antérieur et postérieur à 2002. Dans la précédente enquête, cette question concernait l'ensemble des actifs, salariés ou non, occupant leur emploi depuis moins d'un an. Intégrée au module sur l'ancienneté professionnelle, cette question n'est posée aujourd'hui qu'aux salariés occupant un emploi régulier (à l'exclusion des travailleurs intérimaires) mais quelle que soit la date à laquelle ils ont été embauchés pour cet emploi. Les réponses peuvent donc porter sur des recrutements datant de plusieurs années, voire plusieurs décennies. En outre, des modifications substantielles ont été introduites entre les deux versions quant aux divers modes d'obtention d'un emploi. L'importance des changements intervenus à partir de 2003 rend impossible le suivi dans le temps des modes d'obtention d'un emploi et, de toutes façons, des problèmes techniques déjà évoqués invalident les données pour les années 2000 à 2002.

Pour avoir un aperçu rétrospectif des modes d'accès à l'emploi, nous pouvons cependant travailler sur les réponses données par les salariés ayant un emploi régulier en 2004. Nous avons ainsi une idée de la façon dont, en 1998 par exemple, les personnes ont été recrutées, sachant toutefois que les réponses ne concernent que des individus qui ont toujours le même emploi en 2004. Autrement dit, cette analyse donne une idée des modes d'accès aux emplois les plus stables. Pour que les données finales ne soient pas trop déformées, nous avons choisi de les arrêter en 1995, année qui représente la médiane des réponses : environ la moitié des personnes occupant un emploi régulier en 2004 avaient trouvé cet emploi avant 1995, l'autre moitié après cette date (graphique 4)<sup>11</sup>. Selon le même principe que Lagarenne et Marchal (1995), nous avons construit une modalité supplémentaire d'accès à l'emploi, celle d'« activation d'une relation de travail antérieure ». Pour cela, nous avons considéré que les personnes déclarant, dans une question annexe, avoir déjà travaillé pour la même entreprise avant d'occuper leur emploi avaient été recrutées grâce à l'existence de cette rela-

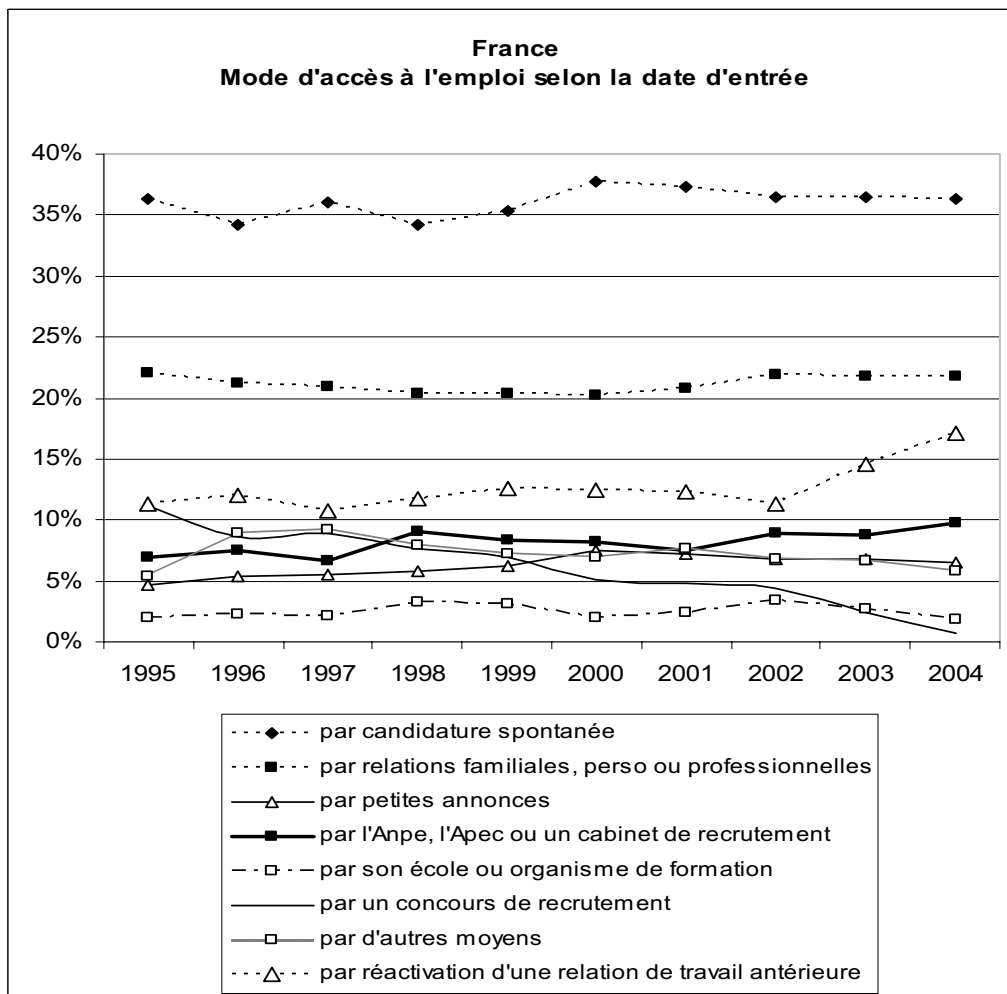
---

<sup>11</sup> La médiane se situe en fait entre 1995 et 1996.



tion de travail préalable : l'« activation » du lien antérieur aurait donc un impact privilégié sur leur embauche.

**Graphique 4**



Source : Enquête *Emploi* 2004, Insee. On a regroupé dans « autres moyens » les modalités suivantes : « par un contact de la part de l'entreprise » « par votre ancien employeur ou celui de votre conjoint » et « par un autre moyen »

Quels sont les enseignements que nous livre le graphique 4 ? L'envoi d'une candidature spontanée est le premier mode d'accès à l'emploi des salariés : environ 35 % des embauches se font par ce biais et cette part a même tendance à progresser pour les emplois les plus récents. Le réseau de relations, qu'elles soient professionnelles, amicales ou familiales, est également un canal fréquent d'accès à l'emploi. Ces deux « filières », largement fréquentées par les chercheurs d'emploi, comme l'enseigne le graphique 1 de la première partie, sont à l'origine de près de 60 % des recrutements chaque année depuis 1995. Comme nous le verrons, elles sont très différentes l'une de l'autre, la première relevant d'un recrutement « à distance », tandis que la seconde repose sur des réseaux de proximité ; elles ne concernent pas les mêmes personnes ni ne fournissent les mêmes types d'emplois. Le graphique 4 montre que trouver son emploi en réactivant une ancienne relation de travail est relativement fréquent, notamment pour les individus embauchés depuis 2003 et occupant toujours le même emploi lors de l'enquête de 2004.

Lagarenne et Marchal (1995) constataient par ailleurs que le poids de l'annonce en tant que canal d'accès à l'emploi avait diminué entre 1990 et 1994. Mais après cette date, la part des embauches imputables à ce média se maintient, puis progresse même à partir des années 2000 (graphique 4). Il n'est pas impossible que l'hébergement et la diffusion des offres sur Internet aient contribué à revaloriser le rôle joué par ces dernières dans les pratiques de recrutement. Le graphique 4 représente la

distribution des filières d'embauche des salariés avec emploi régulier en 2004 selon l'année au cours de laquelle ils ont trouvé leur emploi. La nature de cette base a des incidences sur la façon dont on doit interpréter l'« apparente » progression de la filière « ANPE, autre organisme public (Apec, mission locale), cabinet de recrutement ». La réunion des cabinets de recrutement avec les intermédiaires publics complique l'analyse ici, car on peut bien imaginer que les premiers ne « recrutent » pas les mêmes profils ni ne procurent les mêmes emplois que les seconds<sup>12</sup>.

La nature des emplois procurés par la filière « concours de recrutement », voie d'accès aux postes stables de la Fonction publique, explique la courbe propre à cette filière. Son poids est fort pour les embauches effectuées il y a plusieurs années car les postes offerts sont stables : les personnes engagées par concours il y a plusieurs années et toujours en poste en 2004 ont donc un poids relativement important. La part des recrutements par concours diminue à mesure que la date d'entrée dans l'emploi est récente car la sur représentation des emplois stables s'atténue. Au final, les embauches par voie de concours représentent moins de 1,3 % du total des plus récentes en 2004 (tableau 2), ce qui en fait un canal assez marginal mais offrant des emplois particuliers, point sur lequel nous reviendrons plus bas.

Malgré les réserves tenant notamment à la composition de la base interrogée et à l'absence de la filière intérim, le graphique 4 offre une image rétrospective de la façon dont s'ordonnent les filières d'embauche en France depuis le milieu des années 1990. Une évidence s'impose : celle de la relative stabilité et du poids important des principaux canaux.

## 1.2. Une présentation des spécificités de chaque filière pour les embauchés les plus récents

Nous avons choisi de détailler les diverses filières pour l'année 2004 en ne travaillant que sur les embauchés depuis moins d'un an afin d'avoir une idée plus juste des embauches les plus récentes (tableau 2). En exploitant les données pondérées, cette population de « récents embauchés » concerne un peu plus de deux millions de personnes en 2004 (2 076 718). C'est sur cette base des recrutements de moins d'un an que sera détaillée dans les parties suivantes chacune des filières.

**Tableau 2**  
**Comment les salariés réguliers, embauchés depuis moins d'un an en 2004, sont entrés dans l'entreprise (la Fonction publique..)**

Par démarche auprès de l'employeur ou candidature spontanée	36,8 %
Par relations familiales, personnelles ou professionnelles	21 %
Par activation d'une relation de travail antérieure	16,2 %
Par l'ANPE, un autre organisme public (Apec, mission locale) ou un cabinet de recrutement	9,8 %
Par petits annonces	6,6 %
Par d'autres moyens*	5,9 %
Par son école ou organisme de formation	2,4 %
Par un concours de recrutement	1,3 %
Total des embauches de moins d'un an	100 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee. \* La filière « autres moyens » regroupe les modalités : « par un contact de la part de l'entreprise » « par votre ancien employeur ou celui de votre conjoint » et « par un autre moyen ».

<sup>12</sup> On peut raisonnablement penser, d'après les données d'autres enquêtes actuellement en cours d'exploitation, que c'est à la seule ANPE qu'il faut imputer neuf fois sur dix les recrutements attribués à cette filière. Dans le questionnaire de l'enquête *Emploi 2005*, la modalité « cabinet de recrutement » est séparée des deux autres, ce qui permettra de mieux distinguer les embauches imputables à cet intermédiaire privé de celles dues aux institutions publiques que sont l'ANPE, l'Apec ou les missions locales.

### Encadré 1 Les estimations avec le modèle logit dichotomique

La régression logistique est un outil statistique qui permet d'examiner les influences de plusieurs variables explicatives sur une variable qualitative. Elle permet en particulier d'évaluer les effets spécifiques de chacune des variables explicatives « toutes choses égales par ailleurs » c'est-à-dire alors que les autres variables introduites dans le modèle (et seulement celles-là) sont maintenues constantes. Ici, le modèle est dichotomique : à chaque fois, on estime la probabilité d'avoir trouvé son emploi par telle filière plutôt que par n'importe quelle autre, pour un individu de référence (homme, Français de naissance, âgé de 15 à 29 ans, ayant le BEPC, un CAP ou un BEP, résidant dans une unité urbaine de plus de 200 000 habitants mais hors agglomération parisienne, auparavant au chômage et embauché par une entreprise pour un emploi à durée indéterminée et à temps complet). Les résultats sont à rapporter à cet individu de référence : les *odds ratios* donnent un « rapport de chances » de trouver son emploi par cette filière (plutôt que par une autre) pour un individu possédant toutes les caractéristiques mises en référence sauf la modalité explicative. Ainsi, la chance de trouver son emploi par candidature spontanée pour une femme est 1,172 fois plus importante que pour un homme, et ceci, toutes choses égales par ailleurs. Ce résultat est en outre significatif au seuil de 1 % (voir tableau 12). Pour ces estimations, nous avons travaillé sur les données non pondérées et disposons de 11 586 observations.

Pour chaque filière, nous avons regardé quels étaient les profils des personnes embauchées, en termes d'âge, de sexe, nationalité, de niveau de diplôme, la taille de l'unité urbaine où ils résident, mais aussi leur situation précédant l'embauche. D'après cette dernière variable, les actifs occupés sont aussi nombreux que les chômeurs parmi les personnes recrutées depuis moins d'un an en 2004 (soit 37 % du total chacun) et les étudiants forment une part également non négligeable (18,1 %). Nous verrons notamment que le comportement de recherche des actifs occupés (*on-the-job-searchers*) diffère de celui des personnes sans emploi, que les premiers ne fréquentent pas les mêmes filières que les seconds et qu'ils n'obtiennent pas nécessairement les mêmes emplois. Nous nous sommes également intéressées à la « nature » des employeurs (État, entreprise..), à l'activité économique et à la taille des établissements où travaillent les personnes interrogées<sup>13</sup>. Les contours des emplois auxquels chaque canal permet d'accéder sont décrits à partir du type de contrat (CDI, CDD...), du temps de travail (complet ou partiel), de la fonction dans l'entreprise et de la catégorie socio-professionnelle à laquelle cet emploi correspond. Notre analyse repose d'une part sur des statistiques descriptives qui croisent chaque filière avec les différentes variables et, d'autre part, sur les résultats d'une régression logistique. Cette dernière permet d'évaluer l'effet de chaque variable explicative « toutes choses égales par ailleurs », dans les chances d'avoir trouvé son emploi par telle filière plutôt que par n'importe quelle autre (voir encadré 1).

### Tableau 3 Les démarches de recherche en 2004

Au cours de votre recherche d'emploi, avez-vous effectué la démarche suivante ?	Oui	Non
A fait une démarche auprès d'un employeur (candidature spontanée)	58,3 %	41,7 %
S'est adressé à des relations personnelles ou professionnelles	57,1 %	42,9 %
S'est inscrit à l'Anpe et a fait au moins une autre démarche	68 %	32 %
A pris conseil auprès d'un organisme public (Apec, ANPE..)	53,5 %	46,5 %
A étudié les annonces d'offres d'emploi	64,8 %	35,2 %
A répondu à une annonce	39,1 %	60,9 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee. Les données concernent ici l'ensemble des chercheurs d'emploi (chômeurs, actifs occupés ou inactifs)

<sup>13</sup> Le taux élevé de non-réponses à la question sur la taille des établissements, mesurée par l'effectif salarié, obère toutefois quelque peu l'interprétation des résultats de cette variable.

Dans la mesure du possible, nous comparons les profils des personnes qui ont trouvé leur emploi par telle filière avec celui des individus qui cherchent par ce biais. Les questions sur les modes d'obtention de l'emploi n'ont pas toujours d'équivalent dans la liste de celles portant sur les démarches de recherche : la fréquentation des filières « ANPE » ou « petites annonces » est par exemple bien détaillée dans les modes de recherche, mais il n'en va pas de même du canal « école ou organisme de formation » ni bien sûr de la filière « activation d'une relation de travail » que nous avons construite. Nous ne comparons donc que les canaux qui figurent à la fois comme modes de recherche d'un emploi (tableau 3) et comme modes d'obtention (tableau 2). Le fait de contacter une agence d'intérim est une démarche de recherche envisagée mais, comme l'intérim ne peut pas être traité au même titre que les autres filières (rappelons que la question du mode d'entrée dans l'entreprise n'est pas posée aux intérimaires), nous traitons à part ce canal, dans le chapitre 3.

Nous allons maintenant détailler successivement les spécificités des différentes filières d'embauche, dans l'ordre de leur importance dans le total des embauches récentes (candidatures spontanées, relations, réactivation d'une ancienne relation de travail, intermédiaire [ANPE...], annonces d'offre d'emploi, école et organisme de formation, concours de recrutement).

## 2. LES CANDIDATURES SPONTANÉES : LA VOIE PRINCIPALE POUR LES EMPLOIS « INTERMÉDIAIRES »

**Tableau 4**  
**Rechercher un emploi par candidature spontanée**

	Répartition selon...	Part de ceux qui cherchent par candidature spontanée parmi...
Tranche d'âge		
15-29 ans	40,9 %	62,5 %*
30-49 ans	47,4 %	58,1 %
> 50 ans	11,7 %	47,5 %
Ensemble	100 %	58,3 %
Sexe		
Homme	49 %	60,3 %
Femme	51 %	56,5 %
Ensemble	100 %	58,3 %
Nationalité		
Français/naissance	87,1 %	59,3 %
Français/ acquisit°	4,7 %	55,8 %
Étranger	8,3 %	50,3 %
Ensemble	100 %	58,3 %
Niveau de diplôme		
Aucun diplôme, CEP	24 %	47,9 %
CAP, BEP, BEPC	31,9 %	57,5 %
Bac ou BP	18,3 %	63 %
Bac + 2	11,9 %	70,6 %
> Bac + 2	13,9 %	69 %
Ensemble	100 %	58,3 %

Source : Enquête *Emploi*, 2004. Les données portent sur l'ensemble des chercheurs d'emploi, chômeurs, actifs occupés ou inactifs.

Lecture : \* 62,5 % des 15-29 ans cherchent par candidature spontanée.

Démarche très fréquente parmi les personnes qui cherchent un travail, les candidatures spontanées représentent le premier mode d'accès à l'emploi et ce, de façon régulière depuis 1995 puisque plus du tiers des nouvelles embauches se font par ce biais (hors intérim) (graphique 4 ; tableau 2). 58,3 % des personnes qui cherchent un emploi déclarent avoir fait une démarche directe auprès d'un

employeur ; cette proportion est encore plus forte pour les moins de 29 ans, les hommes et les Français de naissance, tandis que les étrangers, les plus de 50 ans et les femmes déclarent dans une proportion inférieure à la moyenne avoir fait acte de candidature spontanée dans le cadre d'une recherche d'emploi (tableau 4).

Qu'en est-il maintenant des embauches par cette voie ? C'est parmi les plus jeunes que le pourcentage des recrutements par candidature spontanée est le plus élevé : en 2004, près de 39 % des moins de 29 ans embauchés depuis moins d'un an avait trouvé de cette façon, contre seulement 30 % des plus de 50 ans (tableau 5). Cette forme de recrutement n'est donc guère favorable aux plus âgés. Ce résultat est confirmé par la régression logistique qui montre que, « toutes choses égales par ailleurs » (même sexe, même niveau de diplôme, même nationalité, pour un même type d'emploi...), les plus de 50 ans sont pénalisés dans leurs chances d'accès à un emploi en prenant directement contact avec un employeur (tableau 12).

**Tableau 5**  
**Trouver son emploi par candidature spontanée, selon l'âge**

Tranche d'âge	Répartition des embauchés par ce biais	Répartition de l'ensemble des embauchés	Part des embauches par ce biais pour chaque tranche d'âge
15-29 ans	53,6 %	50,6 %	38,9 %*
30-49 ans	40,8 %	42,5 %	35,3 %
> 50 ans	5,6 %	6,5 %	30 %
Ensemble	100 %	100 %	36,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Lecture : \* 38,9 % des moins de 29 ans trouvent par candidature spontanée. Les données portent sur les salariés ayant un emploi régulier, embauchés depuis moins d'un an.

**Tableau 6**  
**Trouver son emploi par candidature spontanée, selon le sexe**

Sexe	Répartition des personnes embauchées par CS	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par CS pour chaque sexe
Homme	47,6 %	51 %	34,3 %
Femme	52,4 %	49 %	39,3 %
Ensemble	100 %	100 %	36,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Les femmes déclarent moins souvent que les hommes avoir contacté directement un employeur (tableau 4)... mais le pourcentage de celles qui trouvent leur travail de cette façon, plutôt que d'une autre manière, est plus élevé que pour les hommes (tableau 6). Là aussi, ce résultat est significatif en contrôlant les autres variables (tableau 12). Ce mode de recrutement « à distance » selon la typologie établie par Lagarenne et Marchal (1995) leur est plutôt favorable. Ce n'est pas le cas en revanche pour les étrangers. Ces derniers envoient certes dans une proportion un peu plus faible que les Français une candidature spontanée, comme l'indique le tableau 4, mais obtiennent nettement moins souvent que ces derniers leur emploi par ce canal : seuls 23,9 % des étrangers ont trouvé leur emploi en contactant directement un employeur, contre 38 % des Français de naissance (tableau 7). Au

même titre que l'âge, la nationalité joue un rôle ici et le fait d'être étranger est clairement pénalisant : pour un même niveau de diplôme, même sexe, âge, unité urbaine d'habitation, même type de contrat de travail, un étranger a moins de « chances » d'obtenir son emploi en envoyant une candidature spontanée qu'un Français de naissance (tableau 12). Cette forme de recrutement à distance, qui prend en particulier appui sur le CV du candidat, peut entraîner l'activation de critères relativement frustes, tels que l'âge, la nationalité ou le sexe. Les femmes sont préférées ici aux hommes, ce qui peut alimenter la division sexuelle des emplois.

**Tableau 7**  
**Trouver son emploi par candidature spontanée selon la nationalité**

nationalité	Répartition des personnes embauchées par CS	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par CS pour chaque nationalité
Français de naissance	92,2 %	89,3 %	38 %
Français par acquisit°	2,7 %	2,9 %	34,5 %
Étranger	5,1 %	7,8 %	23,9 %
Ensemble	100 %	100 %	36,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

**Tableau 8**  
**Trouver son emploi par candidature spontanée, par niveau de diplôme**

Niveau de diplôme	Répartition des personnes embauchées par CS	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par CS pour chaque niveau de diplôme
Sans diplôme ou CEP	18,7 %	20,9 %	32,9 %
BEPC, CAP, BEP...	33,9 %	32 %	38,9 %
Bac, BP	20,6 %	18,9 %	40 %
Bac + 2	15,2 %	14,4 %	38,9 %
> Bac + 2	11,7 %	13,8 %	31,1 %
Ensemble	100 %	100 %	36,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Cette forme de recrutement est plus fréquente là où le tissu urbain est peu dense : plus la taille de l'unité urbaine est petite, plus la part des embauches à l'issue d'une candidature spontanée est forte. C'est en agglomération parisienne que cette part est la plus faible, puisque 29,9 % des personnes embauchées depuis moins d'un an et qui y résident ont trouvé par candidature spontanée. Effectivement, le fait d'habiter une commune rurale (plutôt qu'une ville de plus de 200 000 habitants, hors Paris) semble augmenter les chances d'accéder à son emploi par prise de contact directe avec l'employeur, tandis que le fait de résider à Paris (plutôt qu'une autre grande ville) les diminue (tableau 12).

Les plus dotés scolairement sont par ailleurs, avec les moins diplômés, les personnes les moins susceptibles d'être recrutées à la suite d'une candidature spontanée, comme nous l'enseigne le tableau 8 et les résultats présentés dans le tableau 12. La correspondance avec les démarches de recherche n'est pas totale ici : les personnes sans diplôme ou titulaires du certificat de fin d'études

cherchent effectivement moins par ce biais que la moyenne (et trouvent moins), mais les plus diplômés envoient tout autant que les autres des candidatures spontanées (tableau 4). Il est toutefois possible que, pour les plus diplômés, l'envoi d'une candidature spontanée ne soit qu'un mode de recherche parmi d'autres et qu'ils puissent trouver par d'autres canaux des emplois correspondant davantage à leur niveau. La prise de contact directe avec un employeur représente en revanche une voie d'accès privilégiée à l'emploi pour les bacheliers, les titulaires d'un brevet professionnel ou les « bac + 2 » : ils envoient plus que la moyenne des candidatures spontanées (tableau 4) et environ 40 % d'entre eux sont recrutés par ce biais (tableau 8). Ce sont donc les niveaux de diplôme « intermédiaires » qui cherchent le plus, qui sont les mieux représentés dans cette filière.

Le détail des démarches de recherche d'emploi permet de constater que l'envoi de candidature spontanée est une pratique courante chez les actifs déjà occupés. Et effectivement, les anciens salariés et les travailleurs indépendants ou employeurs trouvent plus fréquemment que la moyenne par ce biais. Cette voie est également particulièrement féconde pour les étudiants ou les personnes en formation, parmi lesquels la proportion de ceux ayant été recrutés suite à une prise de contact directe avec l'employeur est supérieure de près de huit points à la moyenne. Les chômeurs sont en revanche sous-représentés dans cette filière, puisque seuls 30,9 % d'entre eux obtiennent leur emploi en contactant directement un employeur (tableau 9). Et ces tendances sont confirmées « toutes choses égales par ailleurs » puisque le tableau 12 nous montre que les personnes déjà salariées et les étudiants ont chacun 1,2 fois plus de chances de trouver leur emploi par ce biais que les chômeurs (tableau 12).

**Tableau 9**  
**Trouver son emploi par candidature spontanée, selon la situation antérieure**

Situation antérieure	Répartition des personnes embauchées par CS	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par CS pour chaque situation
Fin d'études, formation prof.	21,9 %	18,1 %	44,5 %
Au chômage	33,6 %	37,1 %	33,4 %
Sans activité prof. car au foyer...	5,7 %	6,8 %	30,9 %
Salarié dans une autre entreprise	37,8 %	37 %	37,5 %
À son compte, salarié chef d'entreprise	1 %	0,8 %	42,1 %
Aide-familial	0 %	0,2 %	10,5 %
Ensemble	100 %	100 %	36,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Les tendances ainsi dégagées sur les profils des personnes doivent être complétées par une étude des caractéristiques des établissements qui passent par cette filière pour embaucher et des types d'emplois auxquels elle donne accès. Pour ce faire, nous avons travaillé sur plusieurs variables : la taille de l'établissement mesurée par son effectif salarié, la « nature de l'employeur » (État, collectivités locales, entreprises...) ainsi que son activité principale ; le temps de travail (complet ou partiel), le type de contrat de travail ; la catégorie socio-professionnelle de la personne ainsi que la fonction dans l'emploi.

Il n'y a pas de différence entre la taille des établissements où se trouvent les emplois noués à l'issue d'une candidature spontanée et celle de la moyenne des recrutements récents. Par ailleurs, la très grande majorité des embauches par cette voie est destinée à des entreprises, privées ou publiques,

comme l'est l'essentiel des recrutements (tableau 10). L'essentiel des embauches par candidatures spontanées revient aux entreprises, mais les « collectivités locales, hôpitaux ou HLM » recourent aux candidatures spontanées dans une proportion particulièrement élevée, embauchant pratiquement une personne sur deux par ce biais, tandis que les particuliers et l'État utilisent moins cette voie que la moyenne (tableau 10). Ces résultats sont vérifiés lorsque l'on maintient les autres variables constantes, la nature de l'employeur joue donc un rôle significatif pour accéder à un emploi par candidature spontanée (tableau 12).

**Tableau 10**  
**Trouver son emploi par candidature spontanée, selon l'employeur**

Type d'employeur	Répartition des personnes embauchées par CS	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par CS pour chaque type d'employeur
Collectivités locales, hôpitaux, HLM	8,2 %	6,5 %	46,2 %
Entreprises publiques ou privées	81,5 %	82,5 %	36,3 %
Particuliers	5,3 %	5,5 %	35,6 %
État	5 %	5,5 %	33,7 %
Ensemble	100 %	100 %	36,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

**Tableau 11**  
**Trouver son emploi par candidature spontanée, selon le type de contrat**

	Répartition des personnes embauchées par CS	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par CS pour chaque type de contrat
CDI	53,7 %	55,6 %	35,8 %
CDD autre que saisonnier	36,6 %	36,6 %	37 %
Contrat saisonnier	1,8 %	2,3 %	29,4 %
Contrat d'apprentissage	7,8 %	5,5 %	53 %
Ensemble	100 %	100 %	36,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Les embauches concrétisées à l'issue d'un contact direct avec l'employeur concernent trois fois sur quatre des emplois à temps plein et le reste des temps partiels, répartition comparable à celle de l'ensemble des recrutements étudiés. Cette filière ne pourvoit donc pas des emplois qui se distinguent en matière de temps de travail ; elle se démarque en revanche en ce qui concerne le type de contrats procurés.



**Tableau 12**  
**Trouver son emploi par candidature spontanée : (modèle logit dichotomique)**

Constante (proba estimée)	34,1 %	***
<b>Variables explicatives du modèle</b>	<i>Odds ratio</i>	<b>niveau de significativité</b>
<u>Sexe</u>		
Homme	Ref	Ref
Femme	1,172	**
<u>Âge</u>		
de 15 ans à 29 ans	Ref	Ref
de 30 à 49 ans	0,971	ns
+ de 50 ans	0,762	**
<u>Diplôme</u>		
Au-delà de bac +2	0,799	**
Bac + 2	0,933	ns
Bac ou brevet prof	1,013	ns
Bepc, BEP ou CAP	Ref	Ref
aucun diplôme ou Cep	0,872	*
<u>Nationalité</u>		
Français de naissance	Ref	Ref
Français par acquisition	0,960	ns
Étranger	0,694	***
<u>Catégorie de commune</u>		
> 200 000 (sf agglo pari)	Ref	Ref
Commune rurale	1,191	**
< 20 000 hab	1,087	ns
20 000 - 200000 hab.	1,042	ns
Agglomération parisienne	0,802	***
<u>Situation antérieure</u>		
En études, en formation	1,23	***
Au chômage	Ref	Ref
Au foyer...	0,914	ns
salarié	1,204	***
indépendant, chef d'entr. salarié	0,955	ns
<u>Nature de l'employeur</u>		
Entreprise	Ref	Ref
État	1,267	*
Collectivité locale...	1,481	***
Particuliers	0,727	***
<u>Contrat</u>		
CDI	Ref	Ref
CDD	0,970	ns
Contrat d'apprentissage	1,625	***
Contrat saisonnier	0,694	*
<u>Temps de travail</u>		
Temps complet	Ref	Ref
Temps partiel	0,928	ns

\*\*\* très significatif (seuil de 1 %) \*\* significativité moyenne (seuil de 5 %) \* peu significatif (seuil de 10 %).  
 Source : Enquête *Emploi*, 2004.

Le canal « candidatures spontanées » débouche tout d'abord plus d'une fois sur deux sur un CDI et plus d'une fois sur trois sur un CDD ; ces proportions sont comparables à la moyenne des embauches récentes en 2004. Le canal « candidature spontanée » n'est pas particulièrement adapté aux contrats saisonniers (tableau 11). Mais prendre contact directement avec un employeur est en revanche un moyen privilégié pour trouver des contrats d'apprentissage : cette forme de contrat représente près de 8 % des embauches de ce type et 53 % de ces contrats proviennent de la filière « can-

didature spontanée » (tableau 11). Ce résultat est cohérent avec le pourcentage relativement élevé d'étudiants ayant obtenu leur emploi en faisant spontanément acte de candidature (tableau 9). Mais il reste très significatif indépendamment de la situation antérieure : un individu ne différant de la personne de référence que sur le type de contrat obtenu (contrat d'apprentissage plutôt que CDI) aura 1,6 fois plus de chances de trouver son emploi par candidature spontanée plutôt que d'une autre façon (tableau 12).

Pour affiner les contours des emplois obtenus à l'issue d'une prise de contact directe auprès de l'employeur, on peut s'intéresser à la catégorie socio-professionnelle des personnes qui ont trouvé par ce biais et l'activité économique des établissements où elles travaillent. Le tableau 8 nous indiquait que les individus les plus titrés scolairement trouvaient sensiblement moins par candidature spontanée que les autres. Et effectivement, seuls 29 % des emplois de cadres ou de professions intellectuelles supérieures proviennent de ce canal (contre 36,8 % de l'ensemble). Tandis que près de 40 % des emplois de « professions intermédiaires » et des « employés » font suite à une candidature spontanée, ce qui est conforme là aussi aux données selon le niveau de diplôme mises en évidence dans le tableau 8. La prise en compte de l'activité économique de l'établissement où se trouve le poste est également riche d'enseignement : les activités immobilières, financières, de transport, de commerce et l'activité « Éducation, santé, action sociale » sont particulièrement enclines à recourir aux candidatures spontanées pour embaucher, puisque, pour ces cinq activités, la part des recrutements qui ont une telle origine avoisine les 43 % ou plus.

En définitive, c'est pour les moins de 29 ans, pour les femmes, les personnes de nationalité française, les titulaires d'un diplôme intermédiaire, pour ceux qui sont en cours d'études ou en formation et pour ceux qui résident hors de l'agglomération parisienne, que le canal « candidature spontanée » est le plus important, celui qui a été à l'origine, environ quatre fois sur dix, de leur emploi. Ces caractéristiques jouent un rôle essentiel dans les chances d'accéder à un emploi par cette voie plutôt que d'une autre façon. En outre, cette filière débouche dans une proportion plus importante que la moyenne des recrutements sur des contrats d'apprentissage ou sur un poste dans une collectivité locale. Nous allons voir que les spécificités de cette filière se distinguent de façon assez radicale parfois de celle des « relations personnelles, familiales ou professionnelles ».

### **3. LES RELATIONS PERSONNELLES, FAMILIALES OU PROFESSIONNELLES : UNE FILIÈRE BIEN DISTINCTE DE LA PRÉCÉDENTE**

Nous avons vu, dans le premier chapitre, que la littérature empirique et sociologique, cherchant à comprendre les raisons du poids des relations personnelles dans la relation d'embauche, avait mis l'accent sur leur rôle essentiel en tant que vecteur d'informations de qualité. D'après les données de l'enquête *Emploi* française, on peut attribuer à cette filière environ 21 % des embauches récentes (hors intérim) en 2004. Quelles sont les particularités de ce canal ? Y a-t-il un profil marqué des personnes qui trouvent par relations ? Pour travailler pour quel employeur ? Et sur quel type d'emploi les réseaux débouchent-ils ?

En premier lieu, le fait de s'adresser à des relations personnelles pour trouver un emploi est une pratique courante, quel que soit l'âge (tableau 13). En revanche, des nuances existent parmi ceux qui obtiennent effectivement un travail par ce biais : 25,6 % des individus ayant plus de 50 ans ont trouvé grâce à leurs relations personnelles, amicales ou professionnelles, contre 19,7 % des jeunes de moins de 29 ans (tableau 14). Mais les chances de trouver par relations lorsque l'on a plus de 50 ans (plutôt que moins de 29 ans) ne représentent pas un résultat significatif (tableau 21).

**Tableau 13**  
**Rechercher un emploi par relations**

	Répartition selon...	Part de ceux qui cherchent par relations parmi ...
Tranche d'âge		
15-29 ans	37,4 %	57,1 %*
30-49 ans	48,3 %	57,2 %
> 50 ans	14,3 %	56,9 %
Ensemble	100 %	57,1 %
Sexe		
Homme	50,2 %	59,8 %
Femme	49,8 %	54,7 %
Ensemble	100 %	57,1 %
Nationalité		
Français/naissance	84,5 %	56,4 %
Français/ acquisit°	4,9 %	58,9 %
Étranger	10,6 %	62,3 %
Ensemble	100 %	57,1 %
Niveau de diplôme		
Aucun diplôme, CEP	28,7 %	53,5 %
CAP, BEP, BEPC	32,4 %	55,4 %
Bac ou BP	16,9 %	58,8 %
Bac + 2	10 %	60,2 %
> Bac + 2	12 %	65,3 %
	100 %	57,1 %

Source : Enquête *Emploi*, 2004. Les données portent sur l'ensemble des chercheurs d'emploi, chômeurs, actifs occupés ou inactifs.

Lecture : \*57,1 % des moins de 29 ans trouvent (cherchent) par relations..

**Tableau 14**  
**Trouver son emploi par relations, selon l'âge**

Tranche d'âge	Répartition des embauchés par relations	Répartition de l'ensemble des embauchés	Part des embauches par ce biais pour chaque tranche d'âge
15-29 ans	47,3 %	50,6 %	19,7 %*
30-49 ans	44,3 %	42,5 %	21,9 %
> 50 ans	8,4 %	6,9 %	25,6 %
Ensemble	100 %	100 %	21 %

Source : Enquête *Emploi* 2004, Insee.

Lecture : \* 19,7 % des moins de 29 ans trouvent par relations. Les données portent sur les salariés ayant un emploi régulier, embauchés depuis moins d'un an.

Les données selon le sexe méritent une attention particulière : les hommes cherchent un petit peu plus que les femmes par relations (tableau 13) et trouvent effectivement davantage que ces dernières par ce biais (tableau 14). En maintenant constantes la plupart des variables, on observe que le fait d'être une femme pénalise donc les chances d'accéder à son emploi grâce aux relations personnelles, familiales ou professionnelles (tableau 21).

Lorsque l'on compare les personnes selon leur nationalité, les différences sont encore plus nettes : les étrangers cherchent sensiblement plus que les Français par relations personnelles (62,9 % d'entre eux répondent utiliser cette démarche contre 56,4 % des Français de naissance, comme l'indique le tableau 13) et ils trouvent nettement plus par ce biais, puisque l'activation des réseaux est à l'origine du tiers des embauches d'étrangers en France en 2004 (tableau 16).

**Tableau 15**  
**Trouver son emploi par relations, selon le sexe**

Sexe	Répartition des personnes embauchées par relation	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par relation pour chaque sexe
Homme	56,7 %	51 %	23,4 %
Femme	43,4 %	49 %	18,6 %
Ensemble	100 %	100 %	21 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Le tableau 16 indique en outre qu'une hiérarchie se dessine entre les étrangers, pour lesquels la proportion de ceux qui trouvent par relation est la plus forte, les Français d'origine étrangère ayant acquis leur nationalité (par mariage, déclaration...) et les Français de naissance, pour lesquels ce mode de recrutement a un poids bien plus faible que pour les précédents. On se souvient de la tendance inverse mise en évidence pour les candidatures spontanées, filière clairement peu « ouverte » aux étrangers. Le recrutement par relations, recrutement de proximité par excellence, leur est davantage favorable. Cela nous renvoie au rôle crucial joué par la communauté d'origine dans l'intégration dans l'emploi des immigrés en France, que mettent en évidence de nombreux travaux (voir par exemple Noiriel, 1988). Ces résultats sont importants puisque, « toutes choses égales par ailleurs », un étranger a 1,6 fois plus de chances qu'un Français de naissance de trouver son emploi par relation, plutôt que par une autre voie. Le rapport de chances étant de 1,4 entre une personne ayant acquis la nationalité française et une personne née française (tableau 21).

**Tableau 16**  
**Trouver son emploi par relations, selon la nationalité**

Nationalité	Répartition des personnes embauchées par relation	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par relation pour chaque nationalité
Français de naissance	83,9 %	89,3 %	19,8 %
Français par acquisit°	3,9 %	2,9 %	27,8 %
Étranger	12,2 %	7,8 %	32,9 %
Ensemble	100 %	100 %	21 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Mais la distorsion observée entre d'une part, les étrangers et les Français d'origine étrangère et, de l'autre, les Français de naissance, peut également tenir au fait que c'est parce que les premiers ne trouvent pas (ou moins que les autres) par d'autres canaux, qu'ils doivent compter davantage sur leurs réseaux personnels. Ce n'est pas parce que le poids des relations parmi les filières menant à un recrutement est plus important pour les étrangers et les Français par acquisition que pour les Français de naissance, que les premiers ont effectivement moins de mal que les derniers à trouver par ce biais. Une fois de plus, on ne raisonne que sur les personnes engagées récemment, sans tenir compte de celles qui ont cherché en vain. Et les Français de naissance sont clairement les plus nombreux à

trouver par relations, mais le tableau 16 indique bien que le poids qu'ils ont dans ce canal (où ils représentent 83,9 % des recrutements) reste inférieur à celui qu'ils ont dans l'ensemble des embauches (89,3 %).

**Tableau 17**  
**Trouver son emploi par relations, selon le niveau de diplôme**

Niveau de diplôme	Répartition des personnes embauchées par relation	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par relation pour chaque niveau de diplôme
Sans diplôme ou CEP	25,5 %	20,9 %	25,7 %
BEPC, CAP, BEP...	35,5 %	32 %	23,3 %
Bac, BP	16,3 %	18,9 %	18,1 %
Bac + 2	12,2 %	14,4 %	17,8 %
> Bac + 2	10,6 %	13,8 %	16,1 %
Ensemble	100 %	100 %	21 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

La distribution des réponses selon le niveau de diplôme, présentée dans le tableau 17, met en évidence une autre spécificité de la filière « relations ». Plus ce niveau est bas, plus la part de ceux ayant été engagés grâce à leurs relations est forte : cette part va de 25,7 % pour les personnes sans diplôme... à 16,1 % chez les titulaires d'un diplôme supérieur à « bac + 2 ». Ces derniers ont pratiquement deux fois moins de chances d'obtenir leur emploi par relations, que les titulaires d'un BEPC, un CAP ou un BEP, d'après le calcul mené « toutes choses égales par ailleurs » et présenté dans le tableau 21. La comparaison avec les réponses relatives aux démarches de recherche utilisées montre par ailleurs que, parmi les non diplômés et les moins dotés scolairement, la part des personnes déclarant avoir mobilisé leurs relations dans le cadre de leur recherche d'emploi est bien plus faible que la moyenne, tandis que pour les plus diplômés, elle est de huit points supérieure à la moyenne (tableau 13). Ces données suggèrent donc que le lien entre modes de recherche et mode d'obtention de l'emploi n'est pas évident : ici ce sont ceux qui cherchent le moins par relations qui trouvent le plus souvent, et ceux qui cherchent le plus qui trouvent le moins souvent par ce canal.

Les plus désavantagés *a priori* sur le marché du travail (les étrangers, les non diplômés, les plus âgés) semblent donc plutôt avantagés dans le recrutement par relations. Mais le questionnaire de l'enquête *Emploi* ne permet malheureusement pas de préciser quel style de relations est en fait à l'origine de l'embauche : s'agit-il de liens forts (familiaux et amicaux) ou de liens faibles (professionnels) au sens de Granovetter (1974) ? Les travaux présentés dans le chapitre 1 montraient bien que les « liens faibles » étaient favorables au recrutement des personnes déjà en emploi et relativement diplômées, tandis que les « liens forts » jouaient plutôt en faveur des étrangers ou des individus avec des niveaux de diplôme assez bas.

Les données varient avec la taille de l'unité urbaine, puisque, dans l'agglomération parisienne, la proportion de ceux trouvant par relations est plus forte que la moyenne (26,2 %), tandis que ce n'est le cas d'aucune autre région. Le tableau 21 suggère par ailleurs que, pour trouver par relations, le fait d'habiter Paris plutôt qu'une autre grande ville a un effet positif. En revanche, les moindres chances de trouver lorsque l'on vit dans une petite commune ou dans une zone rurale ne sont pas significatives.

Être au chômage est un inconvénient majeur pour trouver un emploi par le biais de relations. Les inactifs et surtout les personnes déjà occupées, qu'elles soient salariées ou indépendantes, ont nettement plus de chances d'obtenir un travail par relations que les chômeurs (tableau 21) C'est pour les individus auparavant à leur compte (ou chef d'entreprise salarié) que la filière « relations » a le

plus de poids (31 %), tandis qu'elle joue un rôle modéré dans l'accès à l'emploi des étudiants, pour lesquels elle est à l'origine de 16,5 % des recrutements. Ce dernier résultat est cohérent avec celui mis en évidence dans le tableau 14, montrant que cette filière pesait un poids plus faible, dans l'ensemble des recrutements, pour les jeunes que pour leurs aînés.

**Tableau 18**  
**Trouver son emploi par relations, selon le type de contrat**

	Répartition des personnes embauchées par relation	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par relation pour chaque type de contrat
CDI	61,9 %	55,6%	23,7%
CDD autre que saisonnier	32,5%	36,6%	18,9%
Contrat saisonnier	2,1%	2,3%	19,1%
Contrat d'apprentissage	3,5%	5,5%	13,7%
Ensemble	100%	100%	21%

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Quels sont maintenant les contours des emplois ainsi obtenus ? Quelles sont les structures ou les entreprises qui comptent le plus pour ce moyen informel de mise en relation ? Ce canal débouche dans une proportion légèrement supérieure à la moyenne des recrutements, sur des emplois à temps partiel. Surtout, la grande majorité (presque 62 %) des emplois trouvés grâce aux relations personnelles sont des CDI (tableau 18), alors que, pour l'ensemble des recrutements, la part de ces contrats est de 55 %. On trouve donc plus de contrats à durée indéterminée par relation qu'en moyenne, et davantage que par candidature spontanée où cela concernait 53,7 % des cas (voir plus haut le tableau 11). En retour, près du quart des CDI ont été obtenus par relations, comme l'indique le tableau 18. Mobiliser son réseau de relations ne représente pas en revanche une façon commune de trouver un contrat d'apprentissage (tableaux 18 et 21). L'interprétation de ces données ne doit toutefois pas oublier que l'on raisonne sur la base des recrutements datant de moins d'un an. Il n'est pas impossible que certaines embauches se soient conclues tout d'abord avec un CDD (ou une autre forme de contrat) et, qu'après quelques mois, le contrat initial ait été remplacé par un CDI, situation où se trouve la personne lorsqu'elle est interrogée.

Les réseaux de relations sont un moyen privilégié pour obtenir des emplois correspondant dans l'entreprise à la fonction « Nettoyage, gardiennage, entretien », puisque près de 31 % des postes de cette fonction proviennent de ce canal (tableau 19). C'est l'inverse en revanche pour les fonctions de « Enseignement, soin aux personnes » et « gestion et comptabilité » auxquelles cette filière donne accès dans des proportions nettement inférieures à la moyenne. Enfin, de façon relativement attendue, les ouvriers et les employés sont mieux représentés que la moyenne parmi les personnes embauchées par relations.

Ce sont également plus souvent des emplois dans des petites structures : 40 % des recrutements par relations sont destinés à des établissements de moins de dix salariés contre 30 % pour la moyenne des embauches. Et les données indiquent également que l'on a moins de chances d'avoir pour employeur l'État ou une collectivité locale qu'une entreprise (privée ou publique) lorsque l'on décroche un emploi par relations (tableaux 20 et 21).

**Tableau 19**  
**Les fonctions « sur » et « sous » représentées dans la filière « relations »**

	Répartition des personnes embauchées par relation	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par relation pour chaque type de contrat
Nettoyage, gardiennage, entretien	13,3 %	9 %	30,8 %
Gestion et comptabilité	3,2 %	4,7 %	14,3 %
Enseignement, soin aux personnes	6,8 %	11,4 %	12,5 %
			21 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Les entreprises mais aussi les particuliers comptent en revanche très clairement sur les liens relationnels pour embaucher. 8,8 % des embauches par relations sont notamment effectués par des particuliers alors que ces derniers ne « pèsent » que 5,5 % de l'ensemble des recrutements récents (tableau 20). Ce résultat est confirmé par le recoupement selon l'activité économique de l'établissement où a été engagée la personne interrogée : 29 % des recrutements récents de la branche des services aux particuliers sont attribués aux relations. Cette voie pourvoit également davantage de postes dans la construction que la moyenne des filières ; dans plus d'un tiers des cas, les engagements dans cette branche se sont noués grâce à une relation.

**Tableau 20**  
**Trouver son emploi par relations, selon l'employeur**

Type d'employeur	Répartition des personnes embauchées par relations	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par relation pour chaque type d'employeur
Collectivités locales, hôpitaux, HLM	4,3 %	6,5 %	14,1 %
Entreprises publiques ou privées	83,8 %	82,5 %	21,4 %
Particuliers	8,8 %	5,5 %	33,4 %
État	3 %	5,5 %	11,7 %
Ensemble	100 %	100 %	21 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

La filière « relations personnelles, familiales ou professionnelles » a donc des particularités bien marquées : elle est plus ouverte à certaines catégories (les seniors de plus de 50 ans, les hommes, les étrangers, les moins diplômés) qu'à d'autres (les plus jeunes, les femmes, les Français de naissance, les diplômés...) ; elle est particulièrement utilisée dans l'agglomération parisienne ; dans certaines structures (les petites entreprises, les particuliers) et activités (les services aux particuliers, la construction). Elle débouche relativement plus souvent qu'en moyenne sur des CDI et certaines fonctions (gardiennage) sont bien représentées dans les recrutements issus des réseaux. Il ne faudrait toutefois pas mal interpréter les tendances mises en évidence, puisque, conformément à la structure du marché du travail, ce sont dans près de 84 % des Français qui sont embauchés par relation (tableau 16), près d'une fois sur deux des jeunes de moins de 29 ans (tableau 14), et plus de huit fois sur dix, l'employeur est une entreprise (tableau 20).

**Tableau 21**  
**Trouver son emploi par relations (modèle logit dichotomique)**

Constante (proba estimée)	24,2 %	***
<b>Variables explicatives du modèle</b>	<b>odd ratios</b>	<b>Niveau de significativité</b>
<u>Sexe</u>		
Homme	Ref	Ref
Femme	0,703	***
<u>Age</u>		
de 15 ans à 29 ans	Ref	Ref
de 30 à 49 ans	0,921	ns
+ de 50 ans	1,025	ns
<u>Diplôme</u>		
Au-delà de bac +2	0,559	***
Bac + 2	0,754	***
Bac ou brevet prof	0,700	***
Bepc, BEP ou CAP	Ref	Ref
aucun diplôme ou Cep	0,978	ns
<u>Nationalité</u>		
Français de naissance	Ref	Ref
Français par acquisition	1,463	**
Étranger	1,604	***
<u>Catégorie de commune</u>		
> 200 000 (sf agglo pari)	Ref	Ref
Commune rurale	0,968	ns
< 20 000 hab	0,880	ns
20 000 - 200000 hab.	0,837	**
Agglomération parisienne	1,355	***
<u>Situation antérieure</u>		
En études, en formation	1,062	ns
Au chômage	Ref	Ref
Au foyer...	1,353	**
salarié	1,249	***
indépendant, chef d'entr. salarié	1,923	**
<u>Nature de l'employeur</u>		
Entreprise	Ref	Ref
Etat	0,650	**
Collectivité locale...	0,628	***
Particuliers	1,278	**
<u>Contrat</u>		
CDI	Ref	Ref
CDD	0,871	*
Contrat d'apprentissage	0,449	***
Contrat saisonnier	0,910	ns
<u>Temps de travail</u>		
Temps complet	Ref	Ref
Temps partiel	1,289	***

\*\*\* : très significatif (seuil de 1 %) ; \*\* : significativité moyenne (seuil 5 %) ; \* : peu significatif (seuil de 10 %).

Le profil des personnes qui mobilisent leurs relations pour chercher un emploi est assez proche de celui des individus effectivement embauchés par ce biais, mais des décalages importants existent, notamment sur les niveaux de diplôme et sur l'âge. À l'image des candidatures spontanées, la filière



« relations » manque de « visibilité », ce qui peut expliquer que les chercheurs d'emploi n'évaluent pas toujours très bien leurs chances d'aboutir par ces canaux. En revanche, la filière « relations », qui repose sur les liens avec les proches, se distingue fortement de celle des candidatures spontanées qui, à l'opposé, est un recrutement « à distance » plus impersonnel. Cette différence porte tant sur les profils des personnes recrutées que sur le type d'emplois, ce qui nous incite à penser que les filières jouent un rôle dans la structuration du marché du travail.

#### **4. ACTIVER UNE ANCIENNE RELATION DE TRAVAIL : UN USAGE TRÈS SPÉCIFIQUE**

Voyons désormais ce que l'on peut dire de l'« activation d'une relation antérieure » qui représente le troisième mode d'embauche par ordre d'importance (toujours hors intérim) en France en 2004. Comme il a été dit en début de chapitre, nous avons construit cette modalité supplémentaire d'accès à l'emploi, selon le même principe que Lagarenne et Marchal (1995). Pour ce faire, nous avons considéré que les personnes ayant déjà travaillé pour la même entreprise avant d'occuper leur emploi avaient bénéficié de cette relation de travail préalable ; de sorte que c'est bien l'« activation » du lien antérieur qui expliquerait leur embauche. La filière ainsi construite représente 16 % des embauches en 2004. Dans la réalité, cette proportion est certainement plus importante encore. Il faudrait en effet tenir compte de ceux qui déclarent avoir été engagés grâce à leur ancien employeur. L'enquête *Emploi* prévoit une telle modalité mais l'intégralité du moyen d'obtention envisagé est le suivant : « a été recruté par son ancien employeur ou celui de son conjoint ». Du fait de cette deuxième partie de l'intitulé, nous avons préféré mettre cette modalité dans l'ensemble « autres moyens » plutôt que de l'associer à la filière « activation » (voir graphique 4 et tableau 2). Ce canal « activation » serait également certainement plus important si l'on pouvait tenir compte des intérimaires, pour lesquels il est courant d'effectuer une mission dans une entreprise où ils ont déjà travaillé. Mais les intérimaires ne sont pas concernés par la question sur les modes d'obtention de l'emploi. Nous travaillerons donc sur la filière « activation » telle que nous l'avons élaborée. Par ailleurs, la liste des démarches de recherche ne prévoit pas d'*item* proche de ce qui pourrait être l'activation d'une ancienne relation de travail. D'où l'absence de comparaisons dans les lignes qui suivent entre les moyens de recherche et les moyens d'accès concret à un emploi.

Si l'on s'intéresse au statut que ces salariés, recrutés en activant une ancienne relation de travail, occupaient dans cette même entreprise la première fois, on constate que, pour 35 % d'entre eux, c'était en tant que « autre salarié », peut-être en CDD, et pour 27,1 % dans le cadre d'une mission d'intérim. D'anciens salariés, intérimaires ou stagiaires, ont donc été embauchés comme salariés réguliers en « activant » une ancienne relation de travail (tableau 22).

Contrairement aux deux précédentes filières évoquées, celle-ci ne présente pas de spécificité majeure selon l'âge, le sexe ou la nationalité (tableau 26), même si la part de ceux qui trouvent grâce à une ancienne relation de travail est sensiblement plus importante pour les étrangers (20,8 %) que pour les Français de naissance (15,8 %) ou pour ceux ayant acquis la nationalité (16,7 %). La catégorie de commune joue peu, sauf pour les habitants de l'agglomération parisienne, qui ont moins de chances de trouver leur emploi de cette façon que ceux des autres grandes villes (tableau 26).

Cette filière se distingue donc peu sur le profil des personnes à qui elle permet de trouver un emploi, si ce n'est pour la situation antérieure (un ex-étudiant a plus de chances qu'un chômeur) et sur le niveau de diplôme. Le poids des diplômés du supérieur obtenant leur emploi par ce canal est en effet relativement important puisque ces derniers représentent près de 17 % de la population recrutée par biais, contre 13,8 % de l'ensemble des individus embauchés depuis moins d'un an (tableau 23). Les cadres et professions intellectuelles supérieures sont, avec les ouvriers, les catégories socio-professionnelles pour lesquelles ce moyen de trouver un emploi est le plus fréquent : il représente 18,4 % des embauches des cadres et 19,1 % des recrutements des ouvriers. La sur-représentation des cadres et des plus diplômés peut être reliée à celle des anciens étudiants, dont on

peut imaginer qu'un certain nombre avait auparavant effectué un stage d'études dans l'entreprise par laquelle ils ont été ensuite engagés (tableaux 22 et 23).

**Tableau 22**  
**La première fois que vous avez travaillé dans cette entreprise c'était pour...**

Un stage d'apprentissage, un contrat de qualification	6,3 %
Un stage de formation, d'application pendant les études	16,9 %
Un job de vacances, de week-end, petit boulot	14,7 %
Comme intérimaire	27,1 %
Comme autre salarié	35 %
Ensemble	100 %

Source : Enquête *Emploi 2004*; Insee.

**Tableau 23**  
**Trouver son emploi par activation, selon le niveau de diplôme**

Niveau de diplôme	Répartition des personnes embauchées par activation	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par activation pour chaque niveau de diplôme
Sans diplôme ou CEP	21,5 %	20,9 %	16,7 %
BEPC, CAP, BEP...	31,8 %	32 %	16,1 %
Bac, BP	16,2 %	18,9 %	14,9 %
Bac + 2	13,7 %	14,4 %	15,5 %
> Bac + 2	16,8 %	13,8 %	19,8 %
Ensemble	100 %	100 %	16,2 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Les établissements de 1 000 salariés comptent davantage que la moyenne sur l'activation d'une ancienne relation de travail pour recruter tandis que, dans les petites structures, ce recours est plus rare.<sup>14</sup> Dans le même temps, la part des embauches effectuées en activant une ancienne relation de travail est deux fois moins importante qu'en moyenne lorsque l'employeur est un particulier, ce qui semble confirmer une moindre fréquence de ce canal dans les structures les plus petites. Ce résultat est également très significatif dans le modèle « toutes choses égales par ailleurs » : la « chance » d'obtenir son emploi en activant une ancienne relation professionnelle est plus de deux fois moins importante lorsque l'employeur est un particulier plutôt qu'une entreprise (tableau 26).

L'analyse des données sur l'activité des établissements où travaillent les personnes engagées par cette voie est assez révélatrice : près de 8 % de ceux-ci appartiennent à la branche « agriculture, sylviculture ou pêche », alors que cette dernière ne représente que 3 % du total des embauches de moins d'un an en 2004. Et lorsque l'établissement appartient à la branche agricole, 42,1 % de ses recrutements concernent des individus ayant déjà travaillé dans cet établissement. La part des embauches par « activation » est également plus élevée que la moyenne dans la branche automobile

<sup>14</sup> Le taux élevé des non-réponses (11 %) sur la taille de l'établissement limite toutefois quelque peu l'interprétation des données.

qui y recourt dans 29,6 % des cas (tableau 24). D'une façon générale, il est remarquable que ce canal soit davantage activé dans les activités industrielles que dans celles de services, même si, conformément à la structure du marché du travail, les embauches dans le secteur des services représentent la grande majorité des recrutements, y compris de ceux noués en activant une ancienne relation de travail (tableau 24).

**Tableau 24**  
**Les activités « sur » et « sous » représentées dans la filière activation**

	Répartition des personnes embauchées par activation	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par activation pour chaque type de contrat
Agriculture, pêche, sylviculture	7,8 %	3 %	42,1 %
Industrie automobile	1,3 %	0,7 %	29,6 %
Commerce et réparations	15 %	17,6 %	13,9 %
Transport	3,5 %	4,3 %	13,5 %
Ensemble			21 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

**Tableau 25**  
**Trouver son emploi par activation, selon le type de contrat**

	Répartition des personnes embauchées par activation	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par activation pour chaque type de contrat
CDI	46,2 %	55,6 %	13,4 %
CDD autre que saisonnier	44,2 %	36,6 %	19,5 %
Contrat saisonnier	6,1 %	2,3 %	42,4 %
Contrat d'apprentissage	3,5 %	5,5 %	10,2 %
Ensemble	100 %	100 %	16,1 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Les données par branche et par fonction peuvent être mises en relation avec celles selon la nature du contrat de travail. Le tableau 25 indique en effet que plus de quatre fois sur dix (42,4 %), un contrat de travail saisonnier est conclu avec une personne ayant déjà travaillé pour l'entreprise. Dit autrement, pour décrocher un emploi saisonnier, contacter (ou être contacté) par son ancien employeur, est très fréquent. Et effectivement, un individu qui ne diffère de celui de référence que sur le fait que l'emploi qu'il occupe est un contrat saisonnier (et non un CDI) à 4,5 fois plus de chances d'avoir trouvé son emploi en activant une ancienne relation de travail plutôt que par une autre filière (tableau 26). Les contrats courts sont également bien représentés dans cette filière puisque un CDD sur cinq (19,5 %) est obtenu par ce biais (et le « rapport de chances » est de 1,4) (tableaux 25 et 26). *A contrario*, même si la majorité des embauches par activation concerne des CDI, leur poids est plus faible que pour la moyenne des recrutements (tableau 25). Le fait d'avoir un temps partiel diminue les chances d'avoir obtenu son emploi par ce canal (tableau 26) où la part des temps partiels est un peu plus faible que la moyenne.

**Tableau 26**  
**Trouver son emploi par activation d'une ancienne relation de travail**  
**(modèle logit dichotomique)**

Constante	14,3 %	***
<b>Variabiles explicatives</b>	<b>odd ratios</b>	<b>Niveau de significativité</b>
<u>Sexe</u>		
Homme	Ref	Ref
Femme	1,086	ns
<u>Age</u>		
de 15 ans à 29 ans	Ref	Ref
de 30 à 49 ans	0,920	ns
+ de 50 ans	1,047	ns
<u>Diplôme</u>		
Au-delà de bac +2	1,330	***
Bac + 2	0,941	ns
Bac ou brevet prof	0,792	**
Bepc, BEP ou CAP	Ref	Ref
aucun diplôme ou Cep	0,951	ns
<u>Nationalité</u>		
Français de naissance	Ref	Ref
Français par acquisition	1,234	ns
Étranger	1,103	ns
<u>Catégorie de commune</u>		
> 200 000 (sf agglo pari)	Ref	Ref
Commune rurale	1,075	ns
< 20 000 hab	1,008	ns
20 000 - 200000 hab.	1,045	ns
Agglomération parisienne	0,769	**
<u>Situation antérieure</u>		
En études, en formation	1,375	***
Au chômage	Ref	Ref
Au foyer...	1,301	*
salarié	0,959	ns
indépendant	1,020	ns
<u>Nature de l'employeur</u>		
Entreprise	Ref	Ref
État	0,809	ns
Collectivité locale...	1,053	ns
Particuliers	0,443	***
<u>Contrat</u>		
CDI	Ref	Ref
CDD	1,406	***
Contrat d'apprentissage	0,597	**
Contrat saisonnier	4,563	***
<u>Temps de travail</u>		
Temps complet	Ref	Ref
Temps partiel	0,767	***

\*\*\* : très significatif (seuil de 1 %) ; \*\* : significativité moyenne (seuil 5 %) ; \* : peu ou pas significatif.

La filière « activation » n'accuse pas de spécificités aussi marquées que les deux précédentes en ce qui concerne le profil des personnes engagées. Pour autant, certaines entreprises semblent en faire un usage particulier et ce canal paraît correspondre plus spécialement à deux types d'embauche : d'une part celles pour des emplois courts et saisonniers de la branche agricole ou des branches industrielles telles que l'automobile, associés à des postes d'ouvriers et, d'autre part, les embauches de personnes diplômées, auparavant étudiantes ou qui avaient été stagiaires dans la même entreprise.

## **5. LES INTERMÉDIAIRES : LA VOIE PRINCIPALE DES CHÔMEURS, DES MOINS QUALIFIÉS ET DES SENIORS**

On arrive désormais à un autre type de filière puisque l'on a ici un intermédiaire bien identifié du marché du travail, à savoir les agences publiques pour l'emploi. L'intitulé complet de la filière est « ANPE, Apec, mission locale, ou cabinet de recrutement », mais il semble bien que l'essentiel soit en fait constitué d'embauches réalisées par le biais de l'agence publique pour l'emploi. Les cabinets de recrutement sont distingués des autres organismes à partir de l'enquête *Emploi 2005*.

Plusieurs séries de données permettent de décrire les comportements des chercheurs d'emploi vis-à-vis de l'ANPE, comportements récapitulés dans trois démarches : (1) s'être inscrit à l'ANPE et avoir fait au moins une autre démarche (68 % de réponses positives) ; (2) avoir pris conseil auprès d'un organisme public (53,5 % de réponses positives) et (3) avoir été contacté par un organisme public (tableau 4). Les chômeurs se distinguent tout d'abord des autres personnes à la recherche d'un emploi (actifs occupés ou inactifs) car ils fréquentent nettement plus que les autres les organismes publics : 81,6 % des chômeurs répondent s'être inscrits à l'ANPE (et avoir fait au moins une autre démarche) et 63 % répondent avoir pris conseil auprès de cet organisme. En retour, l'ANPE contacte davantage les chômeurs que les chercheurs d'emploi inactifs ou occupés. D'une façon générale, c'est parmi les moins diplômés, les plus de 50 ans et les Français par acquisition que la part de ceux qui déclarent s'être inscrits à l'ANPE (plus une autre démarche) est la plus forte. On remarque d'ailleurs que l'inscription à l'ANPE est d'autant moins fréquente que le niveau de diplôme est élevé (tableau 27).

Quels sont maintenant les profils des personnes qui trouvent un emploi grâce aux intermédiaires ? La part des femmes est sensiblement plus élevée que celle des hommes (11 % contre 8,5 %), alors même qu'elles ne déclarent pas plus que leurs congénères avoir mobilisé l'ANPE dans le cadre de leur recherche d'emploi. Mis à part ce cas, on observe une correspondance assez bonne entre le profil des personnes qui mobilisent l'ANPE dans le cadre de leur recherche d'emploi, et le profil de celles qui trouvent effectivement par cette voie. La présence d'un intermédiaire identifié semble faciliter cette adéquation.

Les plus de 50 ans ont davantage recours aux institutions que leurs cadets (tableau 27) et trouvent effectivement leur emploi par ce biais dans une proportion supérieure à la moyenne (13,5 % contre 9,8 %, comme l'indique le tableau 28). L'âge ne représente pas cependant un déterminant significatif d'après les calculs menés « toutes choses égales par ailleurs » (tableau 34). Les étrangers s'inscrivent sensiblement plus que la moyenne auprès de l'agence publique et sont légèrement sur-représentés parmi les personnes ayant obtenu leur emploi grâce à l'ANPE (Apec, mission locale ou cabinet...). Ils comptent en effet pour 7,8 % de l'ensemble des embauches mais 8,6 % de celles effectuées par l'ANPE ; de même que 10,7 % d'entre eux trouvent par ce biais, soit un point de plus que la moyenne.

**Tableau 27**  
**S'inscrire à l'ANPE et faire une autre démarche pour chercher un emploi**

	Répartition selon...	Part de ceux qui s'inscrivent à l'ANPE parmi...
Tranche d'âge		
15-29 ans	35,3 %	64,1 %
30-49 ans	48,5 %	68,4 %
> 50 ans	16,2 %	76,7 %
Ensemble	100 %	68 %
Sexe		
Homme	47,3 %	67,1 %
Femme	52,7 %	68,8 %
Ensemble		68 %
Nationalité		
Français/naissance	84,8 %	67,3 %
Français/ acquisit°	5,1 %	73 %
Étranger	10,1 %	71,6 %
Ensemble	100 %	68 %
Niveau de diplôme		
Aucun diplôme, CEP	31 %	73 %
CAP, BEP, BEPC	33,7 %	71,2 %
Bac ou BP	16 %	64,2 %
Bac + 2	8,8 %	60 %
> Bac + 2	10,5 %	59,3 %
	100 %	68 %

Source : Enquête *Emploi*, 2004. Les données portent sur l'ensemble des chercheurs d'emploi, chômeurs, actifs occupés ou inactifs. *Lecture* : \*57,1 % des moins de 29 ans trouvent (cherchent) par relations..

**Tableau 28**  
**Trouver son emploi par un intermédiaire, selon l'âge**

Tranche d'âge	Répartition des embauchés par un intermédiaire	Répartition de l'ensemble des embauchés	Part des embauches par ce biais pour chaque tranche d'âge
15-29 ans	42 %	50,6 %	8,1 %
30-49 ans	48,4 %	42,5 %	11,1 %
> 50 ans	9,6 %	6,9 %	13,5 %
Ensemble	100 %	100 %	9,8 %

Source : Enquête *Emploi* 2004, Insee.

Les non-diplômés sont les plus enclins à chercher un travail en utilisant les institutions publiques et ils obtiennent effectivement dans une proportion plus élevée que la moyenne leur emploi par ce canal. Les plus titrés (bac + 2 et au delà) sont en revanche sous-représentés dans cette filière mais ici, l'absence de différenciation entre les embauches qui reviennent respectivement à l'ANPE, à l'Apec et aux cabinets de recrutement manque pour proposer une interprétation vraiment fine des données (tableau 29).

**Tableau 29**  
**Trouver son emploi par un intermédiaire, selon le niveau de diplôme**

Niveau de diplôme	Répartition des personnes embauchées par un intermédiaire	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par un intermédiaire pour chaque niveau de diplôme
Sans diplôme ou CEP	27,4 %	20,9%	12,8%
BEPC, CAP, BEP...	30 %	32%	9,1%
Bac, BP	19%	18,9%	9,8%
Bac + 2	11,8 %	14,4%	8%
> Bac + 2	11,8 %	13,8%	8,4%
Ensemble	100%	100%	9,8%

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

De façon relativement attendue, on constate que près de 70 % des personnes qui trouvent par cette filière étaient auparavant des chômeurs, alors que ces derniers ne représentent que 37,1 % des embauches totales (tableau 30). Les chômeurs obtiennent deux fois plus souvent que la moyenne leur emploi grâce à un organisme public. La proportion d'étudiants, de salariés ou de travailleurs indépendants qui sont parvenus à leur emploi par cette voie est en revanche particulièrement faible (tableau 30). Ces résultats sont très significatifs : une personne inactive ou occupée a une « chance » bien inférieure à celle d'un chômeur de trouver son emploi par le biais d'un intermédiaire (ANPE, Apec...) et ce, pour un même niveau de diplôme, âge, sexe, unité urbaine, type de contrat ou d'employeur (tableau 34). Il est également remarquable que le fait d'habiter une commune rurale plutôt qu'une grande ville (hors Paris) diminue les chances d'aboutir par le biais d'un intermédiaire (tableau 34). Mais si les seniors, les moins diplômés, les chômeurs obtiennent davantage leur emploi par le biais de l'ANPE, plutôt que d'une autre façon, cela peut être justement parce que les autres canaux leur sont moins favorables. Et cela ne signifie pas qu'ils trouvent plus aisément un travail que les autres catégories en passant notamment par une agence publique, car on ne tient compte ici que des individus ayant été recrutés récemment, et non de ceux qui sont restés au chômage.

**Tableau 30**  
**Trouver son emploi par un intermédiaire, selon la situation antérieure**

Situation antérieure	Répartition des personnes embauchées par un intermédiaire	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par un intermédiaire pour chaque situation
Fin d'études, formation prof.	5,5 %	18,1 %	2,9 %
Au chômage	69,4 %	37,1 %	18,2 %
Sans activité prof. car au foyer...	5,6 %	6,8 %	8 %
Salarié dans une autre entreprise	19 %	37 %	5 %
À son compte, salarié chef d'entreprise	0,3 %	0,8 %	3,7 %
Aide-familial	0,2 %	0,2 %	8,4 %
Ensemble	100 %	100 %	9,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Quels sont les employeurs qui embauchent *via* l'ANPE, l'Apec, les missions locales ou, marginalement, *via* les cabinets de recrutement ? Ce sont majoritairement des entreprises, et parmi elles, on trouve relativement peu d'établissements de plus de 1 000 salariés : 4,3 % des embauches totales sont destinées à des structures de cette taille, mais sur l'ensemble des embauches conclues *via* les intermédiaires, la part destinée aux grandes structures n'est que de 1,5 %. Les petits établissements sont un peu mieux représentés qu'en moyenne. Près du quart (23,5 %) des embauches *via* un intermédiaire sont destinées à la branche « Éducation, santé, action sociale » et 9,1 % à l'Administration, ce qui est plus que la moyenne des embauches dans ces branches. Les services aux entreprises et aux particuliers sont également bien représentés, tandis que les activités de commerce et réparation sont plutôt sous-représentées.

C'est aussi sur le type de contrat et le temps de travail que la filière se démarque des autres et que ces spécificités sont les plus nettes : les contrats à durée déterminée forment en effet presque la moitié des embauches effectuées *via* l'ANPE (l'Apec, une mission locale...), alors qu'ils représentent 36 % du total des recrutements en 2004 (tableau 31). Ces intermédiaires fournissent également plutôt moins de CDI qu'en moyenne et ne constituent pas une voie privilégiée pour accéder à un contrat saisonnier ou à un contrat d'apprentissage, qui sont davantage l'apanage, respectivement, de la filière « activation » et de celle par relations.

**Tableau 31**  
**Trouver son emploi par un intermédiaire, selon le type de contrat**

	Répartition des personnes embauchées par un intermédiaire	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par un intermédiaire pour chaque type de contrat
CDI	49,2 %	55,6 %	8,8 %
CDD autre que saisonnier	48,1 %	36,6 %	13 %
Contrat saisonnier	0,9 %	2,3 %	3,7 %
Contrat d'apprentissage	1,8 %	5,5 %	3,3 %
Ensemble	100 %	100 %	9,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Pour les CDD et les contrats d'apprentissage, les résultats sont significatifs lorsque l'on raisonne dans un modèle qui maintient constantes les autres variables (tableau 34). Il en va de même du temps de travail : la part des contrats à temps partiel parmi les emplois conclus par le truchement de ces intermédiaires est clairement plus importante qu'en moyenne (33 % contre 25 %) et un individu a d'autant plus de chances d'avoir trouvé son emploi par ce biais qu'il s'agit d'un temps partiel et non d'un temps plein (tableaux 32 et 34).

Le contour des postes attribués aux institutions publiques peut également être précisé. Étant donné les résultats obtenus par niveau de diplômes (tableau 29), il est logique que ce canal constitue une voie d'accès à l'emploi deux fois moins élevée que la moyenne pour les cadres et professions intellectuelles supérieures ; tandis qu'il est un moyen d'accès privilégié pour les employés (12 % d'entre eux trouvent par l'ANPE...) et, dans une moindre mesure, les ouvriers (10 %). En outre, les fonctions qui se démarquent des autres sont celles de « comptabilité, gestion », « nettoyage, gardiennage, entretien » ou encore « accueil, saisie secrétariat » (tableau 33). Ces fonctions renvoient encore largement à des emplois féminins, ce qui autorise à faire le lien avec la surreprésentation des femmes au sein des personnes recrutées par le biais d'une institution publique.



**Tableau 32**  
**Trouver son emploi par un intermédiaire, selon le temps de travail**

	Répartition des personnes embauchées par un intermédiaire	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par un intermédiaire pour chaque temps de travail
Temps complet	65,4 %	74,3 %	8,6 %
Temps partiel	34,5 %	25,3 %	13,3 %
Sans objet	0,1 %	0,5 %	2,8 %
Ensemble	100 %	100 %	9,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

**Tableau 33**  
**Les fonctions sur et sous représentées dans la filière ANPE, Apec...**

	Répartition des personnes embauchées par un intermédiaire	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par un intermédiaire pour chaque fonction
Nettoyage, gardiennage, entretien	13,4 %	9 %	14,5 %
Accueil, saisie, secrétariat	10,2 %	7,5 %	13,2 %
Gestion et comptabilité	8,4 %	4,7 %	17,5 %
Commerce et technico-commercial	11,1 %	16,3 %	6,6 %
Ensemble			9,8 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

En conclusion, les résultats les plus spécifiques de la filière ANPE, Apec... sont les suivants : pour les chômeurs, les plus de 50 ans, les individus dépourvus de diplôme, les femmes et les étrangers, elle constitue une voie d'accès à l'emploi privilégiée. Posséder une de ces caractéristiques (plutôt que celle mise en référence) multiplie à chaque fois les chances de trouver son emploi par ce canal plutôt que par un autre. En outre, cette filière procure bien plus souvent que la moyenne des contrats de courte durée et à temps partiel, pour des fonctions telles que la gestion ou la comptabilité, ou encore le secrétariat et la saisie, qui sont encore souvent occupées par des femmes. Les tendances mises ici en évidence concernent en grande partie les agences publiques de l'emploi et rejoignent d'assez près les conclusions des travaux étrangers évoqués dans le chapitre 1. Les chômeurs, les moins qualifiés et les plus âgés ont plus de « chances » d'obtenir leur emploi en passant par une agence publique que par un autre canal, certainement parce que les autres voies ne leur sont guère ouvertes. C'est le cas notamment de la filière très sélective du recrutement par annonces que nous allons aborder maintenant.

**Tableau 34**  
**Trouver son emploi par l'ANPE ou autre (modèle logit dichotomique)**

Constante (proba estimée)	15,3 %	***
<b>Variables explicatives du modèle</b>	<b>odd ratios</b>	<b>Niveau de significativité</b>
<u>Sexe</u>		
Homme	Ref	Ref
Femme	1,185	*
<u>Age</u>		
de 15 ans à 29 ans	Ref	Ref
de 30 à 49 ans	1,02	ns
+ de 50 ans	1,114	ns
<u>Diplôme</u>		
Au-delà de bac +2	0,937	ns
Bac + 2	0,935	ns
Bac ou brevet prof	1,118	ns
Bepc, BEP ou CAP	Ref	Ref
aucun diplôme ou Cep	1,303	ns
<u>Nationalité</u>		
Français de naissance	Ref	Ref
Français par acquisition	0,666	*
Étranger	0,968	ns
<u>Catégorie de commune</u>		
> 200 000 (sf agglo pari)	Ref	Ref
Commune rurale	0,651	***
< 20 000 hab	1,006	ns
20 000 - 200000 hab.	1,158	ns
Agglomération parisienne	0,938	ns
<u>Situation antérieure</u>		
En études, en formation	0,146	***
Au chômage	Ref	Ref
Au foyer...	0,403	***
salarié	0,261	***
indépendant	0,208	***
<u>Nature de l'employeur</u>		
Entreprise	Ref	Ref
État	0,967	***
Collectivité locale...	0,649	**
Particuliers	0,304	***
<u>Contrat</u>		
CDI	Ref	Ref
CDD	1,299	***
Contrat d'apprentissage	0,699	ns
Contrat saisonnier	0,172	***
<u>Temps de travail</u>		
Temps complet	Ref	Ref
Temps partiel	1,363	***

\*\*\* : très significatif (seuil de 1 %) ; \*\* : significativité moyenne (seuil 5 %) ; \* : peu ou pas significatif.

## 6. LES ANNONCES : UN ACCÈS SÉLECTIF À L'EMPLOI

Les annonces d'offre d'emploi forment le cinquième canal d'embauche (soit 6,6 % du total) d'après l'enquête *Emploi* de 2004, en faisant toujours abstraction des recrutements attribués à une agence d'intérim. Tout comme pour la filière précédente, on dispose ici de données assez riches pour comparer le profil des personnes qui cherchent par annonces à celui des personnes qui trouvent effectivement par ce biais. En nous intéressant aux démarches de recherche, nous pouvons constater que, si tout le monde semble consulter les annonces d'offres d'emploi, ceux qui y répondent sont bien moins nombreux et ont surtout un profil proche de celui de ceux qui trouvent leur emploi par ce biais.

**Tableau 35**  
**Chercher un emploi en répondant à une annonce**

	Répartition selon...	Part de ceux qui ont répondu à une annonce parmi...
Tranche d'âge		
15-29 ans	40,6 %	41,7 %
30-49 ans	48,3 %	39,7 %
> 50 ans	11,1 %	30,1 %
Ensemble	100 %	39,1 %
Sexe		
Homme	48,9 %	40,4 %
Femme	51,1 %	37,9 %
Ensemble	100 %	39,1 %
Nationalité		
Français/naissance	87 %	39,8 %
Français/ acquisit°	5 %	40,3 %
Étranger	8 %	32,3 %
Ensemble		39,1 %
Niveau de diplôme		
Aucun diplôme, CEP	21,3 %	28,5 %
CAP, BEP, BEPC	30,6 %	37,1 %
Bac ou BP	19,4 %	44,7 %
Bac + 2	13,3 %	52,9 %
> Bac + 2	15,4 %	51 %
	100 %	39,1 %

Source : Enquête *Emploi*, 2004. Les données portent sur l'ensemble des chercheurs d'emploi, chômeurs, actifs occupés ou inactifs.

Dans la nouvelle enquête *Emploi*, l'usage des annonces comme méthode de recherche est en effet présente dans trois démarches : (1) « Avoir étudié les annonces d'offres d'emploi » (2) « avoir répondu à une annonce » et (3) « Avoir affiché ou fait passer une annonce », démarche plus marginale (tableau 4). Plus des deux tiers des chercheurs d'emploi déclarent consulter les offres, sans qu'il existe de différences notables entre eux. Les choses changent en revanche concernant le fait d'avoir répondu à une offre. 39,1 % de l'ensemble des chercheurs d'emploi répondent positivement à cette question en 2004, mais ils sont plus de 51 % parmi les diplômés d'un niveau « bac + 2 » ou au-delà et seulement 28,5 % au sein des individus dépourvus de diplôme (ou titulaires du seul certificat de fin d'études). En outre, les moins de 50 ans répondent nettement plus souvent que leurs aînés aux offres (40 % en moyenne contre 30 %), les hommes (40,4 %) un peu plus que les femmes (37,9 %) (tableau 35). La probabilité de répondre à une offre décroît également à mesure que la durée du chômage s'allonge. Il est également remarquable que les actifs occupés répondent aux annonces d'offre d'emploi dans une proportion identique à celle des chômeurs, alors qu'ils disent moins fré-

quemment les consulter. Enfin, faire passer une annonce est clairement plus commun pour les plus diplômés et les plus jeunes.

Dans des travaux parallèles, nous avons montré que les offres d'emploi s'adressaient en priorité au moins de 40 ans, aux plus diplômés et aux plus expérimentés (Marchal, Rieucan, 2005, 2006). Ces enseignements, confirmés par ailleurs dans une étude récente de l'Apec (Apec, 2006), se retrouvent dans le profil des personnes qui répondent aux annonces. Qu'en est-il des personnes parvenant effectivement à un emploi en passant par une annonce ?

**Tableau 36**  
**Trouver son emploi par annonce, selon l'âge**

Tranche d'âge	Répartition des embauchés par annonce	Répartition de l'ensemble des embauchés	Part des embauches par annonce pour chaque tranche d'âge
15-29 ans	48,4 %	50,6 %	6,3 %
30-49 ans	47,7 %	42,5 %	7,4 %
> 50 ans	3,9 %	6,9 %	3,7 %
Ensemble	100 %	100 %	6,6 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Les résultats les plus nets sont les suivants : les 30-49 ans (tableau 36), les titulaires d'un bac plus deux ou au-delà (tableau 37), mais également les salariés déjà en poste (tableau 38) sont les catégories surreprésentées parmi les personnes qui obtiennent leur emploi grâce à une annonce d'offre d'emploi. Les résultats sont particulièrement significatifs en ce qui concerne le niveau de diplôme : être titulaire d'un diplôme égal ou supérieur à « bac + 2 », plutôt qu'un BEPC, BEP ou CAP, multiplie par plus de deux les chances d'obtenir son emploi par le biais d'une annonce (tableau 40). Le caractère très sélectif des offres vis-à-vis du diplôme se confirme donc ici et, parmi les moins diplômés, le pourcentage de ceux qui trouvent leur travail grâce à ce canal est particulièrement faible (tableau 37).

**Tableau 37**  
**Trouver son emploi par annonce, selon le niveau de diplôme**

Niveau de diplôme	Répartition des personnes embauchées par annonce	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par annonce pour chaque niveau de diplôme
Sans diplôme ou CEP	11,4 %	20,9 %	3,6 %
BEPC, CAP, BEP...	24,6 %	32 %	5,1 %
Bac, BP	20,9 %	18,9 %	7,3 %
Bac + 2	22,9 %	14,4 %	10,6 %
> Bac + 2	20,2 %	13,8 %	9,7 %
Ensemble	100 %	100 %	6,6 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

L'absence d'expérience pour les étudiants ou le manque d'expérience récente des individus au chômage depuis plusieurs mois jouent très probablement pour expliquer leur moindre accès à l'emploi par annonces, alors que les salariés en poste pourront *a contrario* faire valoir leurs atouts en la matière pour être recrutés par ce biais (tableau 38). On remarque également que les Français

par acquisition trouvent dans une proportion inférieure à la moyenne par annonce (4,8 %). Il en va de même pour les étrangers, mais l'analyse « toutes choses égales par ailleurs » ne confirme pas ces deux points.

**Tableau 38**  
**Trouver son emploi par annonce, selon la situation antérieure**

Situation antérieure	Répartition des personnes embauchées par annonce	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par annonce pour chaque situation
Fin d'études, formation prof.	11,6 %	18,1 %	4,3 %
Au chômage	34,2 %	37,1 %	6,1 %
Sans activité prof. car au foyer...	5,4 %	6,8 %	5,3 %
Salarié dans une autre entreprise	48,1 %	37 %	8,6 %
À son compte, salarié chef d'entreprise	0,7 %	0,8 %	5,3 %
Aide-familial	0 %	0,2 %	0 %
Ensemble	100 %	100 %	6,6 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Quelles sont les caractéristiques des établissements dont les emplois sont pourvus par annonces et les contours des emplois proposés ? La taille de l'établissement joue de façon marginale. L'État semble avoir relativement peu recours aux annonces pour recruter, d'où la faible présence de l'Éducation, la santé ou l'Administration, dans cette filière ainsi d'ailleurs que des activités agricoles ou de transports. Le recrutement par annonce est réservé aux entreprises ou aux particuliers ; il est particulièrement répandu dans les activités financières où il est deux fois plus utilisé qu'en moyenne (14,1 % des embauches se nouent grâce à une annonce d'offre d'emploi dans cette branche) ; ce mode d'embauche est également assez fréquent dans les activités de services aux entreprises et dans le commerce (8,2 % des embauches).

**Tableau 39**  
**Trouver son emploi par annonce, selon le type de contrat**

	Répartition des personnes embauchées par annonce	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées	Part des personnes embauchées par annonce pour chaque type de contrat
CDI	75,7 %	55,6 %	9,2 %
CDD autre que saisonnier	22,4 %	36,6 %	4,1 %
Contrat saisonnier	0,8 %	2,3 %	2,2 %
Contrat d'apprentissage	1,2 %	5,5 %	1,5 %
Ensemble	100 %	100 %	6,6 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

**Tableau 40**  
**Trouver son emploi par annonce (modèle logit dichotomique)**

Constante (proba estimée)	6,8 %	***
<b>Variables explicatives du modèle</b>	<b>odd ratios</b>	<b>Niveau de significativité</b>
<u>Sexe</u>		
Homme	Ref	Ref
Femme	0,975	ns
<u>Age</u>		
de 15 ans à 29 ans	Ref	ref
de 30 à 49 ans	1,021	ns
+ de 50 ans	0,776	ns
<u>Diplôme</u>		
Au-delà de bac +2	2,147	***
Bac + 2	2,335	***
Bac ou brevet prof	1,619	***
Bepc, BEP ou CAP	Ref	Ref
aucun diplôme ou Cep	0,798	ns
<u>Nationalité</u>		
Français de naissance	Ref	Ref
Français par acquisition	0,609	ns
Étranger	0,910	ns
<u>Catégorie de commune</u>		
> 200 000 (sf aggro pari)	Ref	Ref
Commune rurale	1,018	ns
< 20 000 hab	0,831	ns
20 000 - 200000 hab.	0,841	ns
Agglomération parisienne	1,206	ns
<u>Situation antérieure</u>		
En études, en formation	0,692	**
Au chômage	Ref	Ref
Au foyer...	1,147	ns
salarié	1,129	ns
indépendant	0,782	ns
<u>Nature de l'employeur</u>		
Entreprise	Ref	Ref
État	0,486	*
Collectivité locale...	0,889	ns
Particuliers	0,972	ns
<u>Contrat</u>		
CDI	Ref	Ref
CDD	0,531	***
Contrat d'apprentissage	0,260	***
Contrat saisonnier	0,293	**
<u>Temps de travail</u>		
Temps complet	Ref	Ref
Temps partiel	0,797	*

\*\*\* : très significatif (seuil de 1 %) ; \*\* : significativité moyenne (seuil 5 %) ; \* : peu significatif (seuil de 10 %).

On peut également mettre en évidence pour ce canal, une « spécialisation » selon le type de contrat : les trois quarts des embauches attribuées à une annonce d'offre d'emploi sont des CDI, cette proportion n'est que de 55,6 % pour l'ensemble des recrutements (tableau 39). Effectivement, un individu qui a un CDD et non un CDI a deux fois moins de chances de l'avoir trouvé par annonce que d'une autre façon, et quatre fois moins s'il s'agit d'un contrat d'apprentissage (tableau 40). De fa-

çon un peu moins nette, les temps pleins se nouent un peu plus fréquemment par ce biais qu'en moyenne et les temps partiels moins souvent.

Ces tendances sont cohérentes avec le fait que les cadres et professions intellectuelles supérieures soient sur représentés parmi les individus ayant obtenu leur emploi par annonce (la proportion est deux fois plus élevée qu'en moyenne). Il en va de même, quoique de façon moins prononcée, pour les professions intermédiaires. C'est parmi les ouvriers (4,5 %) et les employés (5,9 %) que la part des embauches *via* ce canal est la plus faible.

Le recrutement par annonce est donc tout à fait spécifique : il s'adresse en priorité aux plus diplômés, aux 30-49 ans et aux personnes ayant déjà un emploi. Il concerne des postes relativement stables (CDI) et à temps plein, situés en grande majorité dans des entreprises, pour des cadres, voire pour des professions intermédiaires. On retrouve ici les caractéristiques des recrutements à distance déjà observées à propos des candidatures spontanées. Les annonces favorisent l'actionnement de critères potentiellement élitistes (en faveur des plus diplômés) et exigeants (demande d'expérience), voire discriminatoires (exclusion des plus âgés). Cette distance initiale semble conduire l'employeur à ne pas prendre de risque, à préférer les actifs occupés aux chômeurs, les plus expérimentés aux débutants. Cette filière paraît en outre bien identifiée par les chercheurs d'emploi, dans la mesure où ces derniers répondent ou non aux annonces, en tenant compte des critères affichés et en s'« auto-sélectionnant ».

## **7. DEUX VOIES D'ACCÈS À L'EMPLOI POUR LES PLUS JEUNES : PASSER PAR SON ÉCOLE OU PASSER UN CONCOURS DE RECRUTEMENT**

Nous avons choisi de présenter ici les deux dernières filières conjointement (trouver son emploi par le biais de son école et organisme de formation et le trouver en passant un concours de recrutement) et ce, pour plusieurs raisons : elles représentent tout d'abord chacune un petit pourcentage des embauches (voir tableau 4) ; elles ont quelques points communs (dont le fait de s'adresser en priorité aux jeunes) et enfin, en présentant leurs différences, nous pouvons bien cerner les spécificités de chacune de ces deux filières. Une seule démarche de recherche peut être rapprochée de la filière « concours », celle qui consiste à avoir « passé un test, un entretien ou un concours », sans lui correspondre exactement. Le lien entre modes de recherche et modes d'obtention sera donc peu exploité ici. Nous n'avons pas construit de modèle dichotomique, en raison de la faiblesse de l'échantillon de personnes embauchées par l'un de ces canaux.

La part des 15-29 ans qui trouvent par école ou par concours est bien plus forte que dans les autres tranches d'âge ; ces jeunes forment l'essentiel des recrutements qui se nouent par l'une de ces deux voies, tandis que les seniors de 50 ans et plus en sont quasiment absents. La « spécialisation » sur les plus jeunes et les étudiants de la voie « école ou organisme de formation » est particulièrement prononcée (tableaux 41 et 42). Plus des deux tiers des personnes recrutées par cette voie étaient auparavant des étudiants, alors que la part des étudiants n'est que de 18 % pour l'ensemble des recrutements les plus récents. Les anciens étudiants sont également sur représentés dans la filière « concours », où l'on note un pourcentage non négligeable d'anciens salariés (tableau 42), qui fait écho à la part également non négligeable de 30-49 ans déclarant avoir obtenu leur emploi par le biais d'un concours de recrutement (tableau 41). Si l'on observe les réponses à la démarche « a passé un test, un entretien, un concours de recrutement ou un concours administratif », on observe que les moins de 29 ans, les plus diplômés et les actifs occupés sont plus enclins que les autres à répondre affirmativement.

**Tableau 41**  
**Trouver son emploi par concours ou par son école, selon l'âge**

Tranche d'âge	Répartition des embauchés par école	Répartition des embauchés par concours	Répartition de l'ensemble des embauchés		Part des embauches par école pour chaque tranche	Part des embauches par concours pour chaque tranche
15-29 ans	87,8 %	63,3 %	50,6 %		4,2 %	1,7 %
30-49 ans	11 %	36 %	42,5 %		0,6 %	1,1 %
> 50 ans	1,2 %	0,7 %	6,9 %		0,4 %	0,1 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %		2,4 %	1,3 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Les étrangers sont pratiquement absents des recrutements par concours, destinés en majorité à la Fonction publique dont on sait qu'elle est peu ouverte aux non-nationaux ; ils sont également assez peu présents parmi ceux recrutés par le biais de leur école ou organisme de formation. Ces deux filières semblent donc « réservées » aux Français, voire même, aux « Français de naissance ». Les étrangers sont d'ailleurs nettement moins enclins que les Français à déclarer avoir passé un test, un entretien ou un concours dans le cadre de leur recherche d'emploi (ils sont 12,7 % à répondre affirmativement à cette question contre 21 % des Français). Les hommes sont en outre plus nombreux que les femmes (57,7 % contre 42,3 %) dans la filière concours, ce déséquilibre ne se retrouve pas dans le canal « école ».

**Tableau 42**  
**Trouver son emploi par concours ou par son école, selon la situation antérieure**

Situation antérieure	Répartition des personnes embauchées par école	Répartition des personnes embauchées par concours	Répartition de l'ensemble des personnes embauchées		Part des embauches par école pour chaque situation	Part des embauches par concours pour chaque situation
Fin d'études, formation prof.	68,2 %	30,7 %	18,1 %		9,1 %	2,2 %
Au chômage	18 %	15,9 %	37,1 %		1,2 %	0,6 %
Sans activité prof. car au foyer...	0,2 %	2 %	6,8 %		0,1 %	0,4 %
Salarié dans une autre entreprise	13,7 %	51,4 %	37 %		0,9 %	1,8 %
Ensemble	100 %*	100 %*	100 %		2,4 %	1,3 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee. \* La somme ne fait pas exactement 100 % car ne sont pas reproduits ici les cas des travailleurs indépendants et des aide-familiaux, pour lesquels les pourcentages sont insignifiants.

La structure par diplôme est également riche d'enseignements : les plus dotés scolairement (au-delà de bac + 2) forment plus de 40 % des recrutements par voie de concours, alors que cette catégorie ne représente que 14 % du total des embauches (tableau 43). Du côté de la filière « école ou organisme de formation », ce sont plutôt les bacheliers qui forment les plus gros bataillons (tableau 43). Les données selon le contrat de travail montrent que les CDD et les contrats d'apprentissage sont largement surreprésentés dans la filière « école ou organisme de formation » ; ces derniers représentent 40 % des emplois attribués à cette filière, contre 5,5 % de l'ensemble des embauches. Près de 18 % des contrats d'apprentissage se nouent grâce à l'école d'où vient l'apprenti, les candidatures spontanées demeurant toutefois à l'origine de la majorité des emplois de ce type (voir partie 2).



Les filières « concours » et « école » ne s'adressent pas tout à fait au mêmes « jeunes » : ce sont les plus jeunes, qui sont (encore) peu diplômés puisqu'en cours de formation ou en apprentissage, qui trouvent leur emploi (ou leur stage), par le biais de leur école ou de leur organisme de formation. Tandis que ce sont des individus plus âgés et plus dotés scolairement qui passent des concours pour obtenir par ailleurs des emplois plus stables.

**Tableau 43**  
**Trouver son emploi par école ou par concours, selon le niveau de diplôme**

Situation antérieure	Répartition des embauches par école	Répartition des embauches par concours	Répartition de l'ensemble des embauches	Part des embauches par école pour chaque situation	Part des embauches par concours pour chaque situation
Sans diplôme ou CEP	20,7 %	1,7 %	20,9 %	2,4 %	0,1 %
BEPC, CAP, BEP ou équivalent	19,6 %	28,3 %	32 %	1,5 %	1,2 %
Bac ou brevet professionnel	30%	17,8 %	18,9 %	3,8 %	1,2 %
Bac + 2	15,1 %	9,5 %	14,4 %	2,6 %	0,9 %
Supérieur à bac + 2	14,6 %	42,7 %	13,8 %	2,6 %	4,1 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	2,4 %	1,3 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Plus du tiers des emplois fournis par la filière « école ou organisme de formation » correspond à la catégorie « employé » et 30 % à celle de « professions intermédiaires ». Les concours ouvrent la voie à des postes de « cadres et professions intellectuelles supérieures » dans un tiers des cas, alors que cette catégorie ne représente que 10 % des embauches totales.

Le nombre trop important de non réponses (données manquantes) ne permet pas de tenir compte des résultats par type de contrat de travail pour la filière « concours ». Il est probable que cela tienne au fait que les lauréats des concours de la Fonction publique occupent, pendant au moins une année, un statut de « stagiaire » non prévu dans les catégories retenues. Ce n'est qu'au moment de leur titularisation qu'ils pourront vraiment être comptés comme étant en CDI. Dans l'immense majorité des cas (93 %), les postes obtenus par voie de concours sont à temps plein, alors que la distribution entre les temps pleins et les temps partiels pour les emplois octroyés par l'autre filière sont proches de la moyenne : les trois quarts sont des postes à temps complets, et le quart restant des temps partiels.

Ces deux filières se distinguent également quant au type d'employeur. Parmi les grandes structures, le recrutement par concours est très fréquent. Les embauches par le canal « école et organisme de formation » sont plutôt l'apanage des petites structures. Deux fois sur trois, l'employeur d'une personne recrutée par concours est l'État, une fois sur quatre il s'agit d'une entreprise et d'une collectivité locale, les 9 % des autres cas. Pour cette filière, les activités les mieux représentées sont l'Administration, l'Éducation, la santé ou l'action sociale ou encore les services aux entreprises. Les fonctions qui se détachent sont celles de l'enseignement (plus du quart des embauches par concours, contre 11,4 % en moyenne) et celles de Recherche et Développement. Enfin, ce sont les entreprises de l'industrie ou des services qui recrutent le plus par le biais des écoles ou des organismes de formation d'origine ; les fonctions occupées sont plus diffuses et moins spécialisées que dans le cas des embauches par voie de concours.

Si la filière « école » et celle « concours » ont en commun de s'adresser en priorité à des jeunes et en grande partie à des étudiants, elles n'en restent pas moins différentes sur d'autres aspects. Les plus jeunes, probablement en formation, trouvent leur emploi (ou leur stage) par le biais de leur

école ou de leur organisme de formation. Ils travaillent dans une entreprise de l'industrie ou des services, avec un contrat d'apprentissage à temps plein ou à temps partiel. Les moins jeunes, plus titrés scolairement, passent les concours pour obtenir des postes stables et à temps plein dans la Fonction publique et notamment l'Administration, l'Éducation, la santé ou encore dans une entreprise publique.

## CONCLUSION

Cette cartographie des filières d'embauche nous permet de voir que chacune d'entre elles a des spécificités propres. À ce titre, deux résultats principaux émergent : les canaux sont plus ou moins ouverts à certains profils de chercheurs d'emploi et débouchent sur des emplois aux contours particuliers.

Les filières où les recrutements se nouent « à distance » (candidatures spontanées, annonces, voire concours administratif) semblent opérer une sélection des personnes sur des critères potentiellement discriminatoires (l'âge, le sexe, la nationalité) ou élitistes (les diplômés). Les profils « exclus » de ces canaux (les moins diplômés, les plus âgés, les étrangers) auront de fait davantage de chances de trouver leur emploi par le biais de leurs relations, filière qui repose sur la connaissance et les réseaux de « proximité ». Enfin, les canaux définis par la présence d'un intermédiaire paraissent plutôt ouvertes à des publics précis : les chômeurs et les moins diplômés (ANPE, Apec, mission locale...), les jeunes non diplômés (école ou organisme de formation). Les filières se distinguent également quant aux types d'emplois qu'elles procurent. Les contrats d'apprentissage proviennent spécifiquement des filières « candidature spontanée » et « école » ; les intermédiaires tels que l'ANPE offrent très souvent des CDD et des temps partiels, tandis que les filières « relations » et « offre d'emploi » semblent spécialisées sur des CDI.

Par ailleurs, la comparaison des profils des personnes qui empruntent telle filière dans le cadre de leur recherche d'emploi, avec celui des personnes qui trouvent effectivement par ce biais, permet de voir dans quelle mesure les individus « anticipent » leur chance d'aboutir et connaissent le fonctionnement des diverses filières du marché du travail. Lorsque les profils de ceux qui cherchent et trouvent sont proches les uns des autres, la spécialisation du canal paraît bien visible et identifiée. C'est le cas notamment pour les filières « ANPE, Apec... » et « offres d'emploi » où la présence d'un intermédiaire structuré semble faciliter cette identification. *A contrario*, plus les contours d'une filière sont flous, plus ces profils peuvent être différents : cela semble effectivement être le cas des candidatures spontanées et des réseaux de relations.

## Chapitre 3

### UNE FILIÈRE À PART : L'INTÉRIM

---

Pour analyser la filière « intérim », nous ne pouvons pas exploiter la question relative au mode d'obtention de l'emploi (mode d'entrée dans l'entreprise) qui ne leur est pas destinée. C'est pourquoi nous comparerons ici les séries sur les modes de recherche et celles traitant directement des travailleurs intérimaires.

Des travaux montrent que l'intérim est considéré comme un « bon » moyen de recherche d'emploi : l'inscription dans une entreprise de travail temporaire ne constitue pas généralement une fin en soi, mais est souvent considérée comme un moyen d'accéder plus tard à un emploi stable (Jourdain, 2002). Des entreprises de travail temporaire mettent parfois des annonces dans la presse pour inciter des candidats à s'inscrire, tandis que d'autres peuvent être envoyées par des entreprises utilisatrices ou par l'Agence nationale pour l'emploi (Glaymann, 2005). Ces prises de contact n'ont pas fait l'objet d'études systématiques à notre connaissance, en sorte que l'on sait peu de choses sur ces « chercheurs d'emplois intérimaires ». Nous allons voir dans une première partie quels sont leurs profils socio démographiques. Nous rapprocherons ensuite ceux-ci des profils des intérimaires.

#### 1. CHERCHER UN EMPLOI PAR INTÉRIM

Entre 1990 et 2002, la part des chômeurs qui se sont inscrits à une agence de travail temporaire pour chercher du travail a doublé, passant de 18 à 36 % (graphique 1, chapitre 1). Cette progression est commune à l'ensemble des démarches et s'explique en grande partie par les changements dans le protocole de passation de l'enquête en 1992.

**Tableau 44**  
**Part des personnes ayant eu un contact avec une agence d'intérim**  
**selon leur position, en 2003 et 2004**

	2003	2004
Les chômeurs	27,9 %	28,5 %
Les actifs occupés	21,6 %	22,1 %
Les inactifs	8,4 %	10,2 %
L'ensemble	24,9 %	25,5 %

Source : Enquêtes *Emploi 2003 et 2004*, Insee.

Quelle est la tendance dans la nouvelle enquête *Emploi*, pour les années 2003 et 2004 ? Jusqu'en 2002, on demandait aux personnes si, depuis un mois, elles s'étaient inscrites (ou étaient restées inscrites) dans une agence de travail temporaire, tandis que le questionnaire en vigueur à partir de 2003 les interroge pour savoir si, au cours des quatre semaines précédentes, elles ont « eu un

contact avec une agence d'intérim »<sup>15</sup>. Entre les deux versions de l'enquête, celle de 2002 et celle de 2003, la proportion des chômeurs qui, d'une façon ou d'une autre a « utilisé » une agence d'intérim diminue de huit points puisqu'elle passe de 36 % à 28 % (tableau 44). La modification de la question peut expliquer pour partie ce constat : « avoir eu un contact » (ce qui peut signifier téléphoner, se rendre, être appelé...) suppose une démarche plus active et finalement moins fréquente, que celle de s'être inscrit ou être resté inscrit dans une agence de travail temporaire.

On peut observer également, sur les données de 2003 et de 2004 que la part des actifs occupés qui cherchent par intérim est loin d'être négligeable (tableau 44). La très grande majorité de ces actifs sont occupés dans le secteur privé, près de la moitié d'entre eux sont déjà des intérimaires et plus du quart travaillent en CDD ou en apprentissage (tableau 45). Outre les chômeurs, les agences d'intérim sont donc utilisées par des actifs en emplois « précaires » ou non durables, qui cherchent un nouvel emploi avant même la fin de leur mission d'intérim, de leur CDD ou de leur contrat d'apprentissage. Si l'on regarde par ailleurs l'ensemble de la population active occupée, c'est chez les intérimaires que la proportion de personnes cherchant un autre emploi est la plus importante : plus d'un sur quatre déclare faire des démarches pour trouver un travail et un sur cinq cherche par intérim, d'après les données de 2004. La nouvelle enquête montre également que, lorsque ce sont des chômeurs qui disent avoir contacté une agence de travail temporaire, ils sont, dans près de la moitié des cas, au chômage depuis moins de six mois. La probabilité de chercher par agence d'intérim décroît ensuite avec la durée du chômage.

**Tableau 45**  
**Répartition par statut des actifs occupés cherchant un emploi par intérim**  
**en 2003 et 2004**

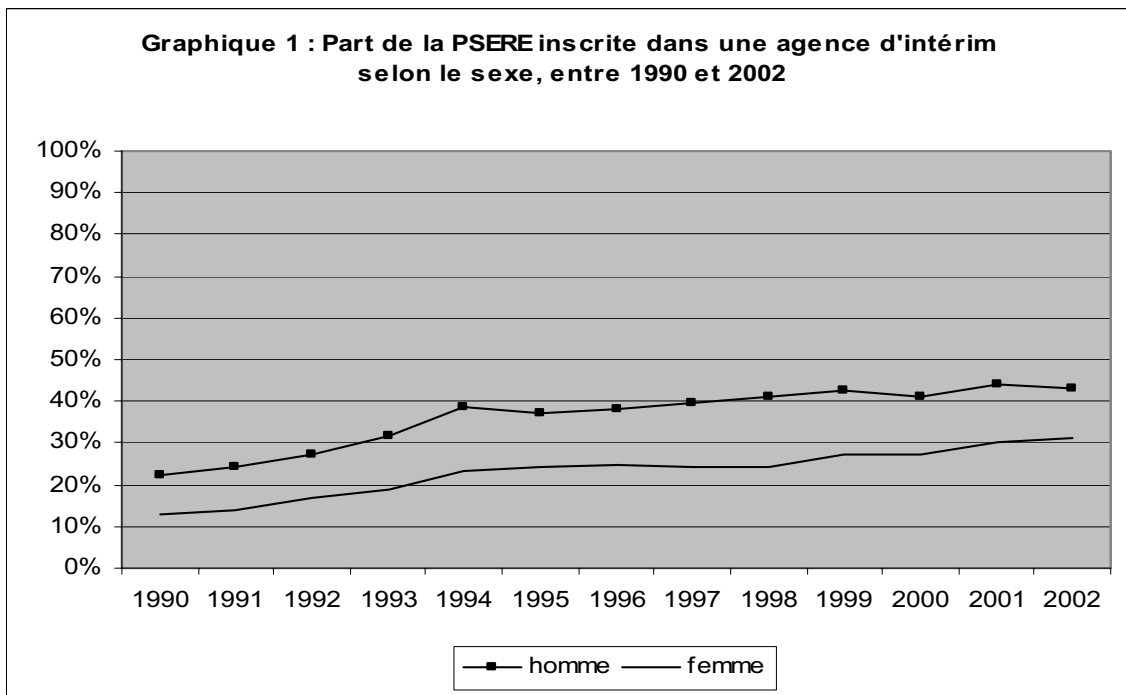
	2003	2004
Intérimaires	47,7 %	49,5 %
CDD ou apprentis*	29 %	26,5%
Autres contrats (hors État et collectivités locales)	21,7 %	18,3 %
Autres	1,6 %	5,7 %
Total	100 %	100 %

\* dans le secteur privé pour l'essentiel. *Source* : Enquêtes *Emploi 2003 et 2004*, Insee.

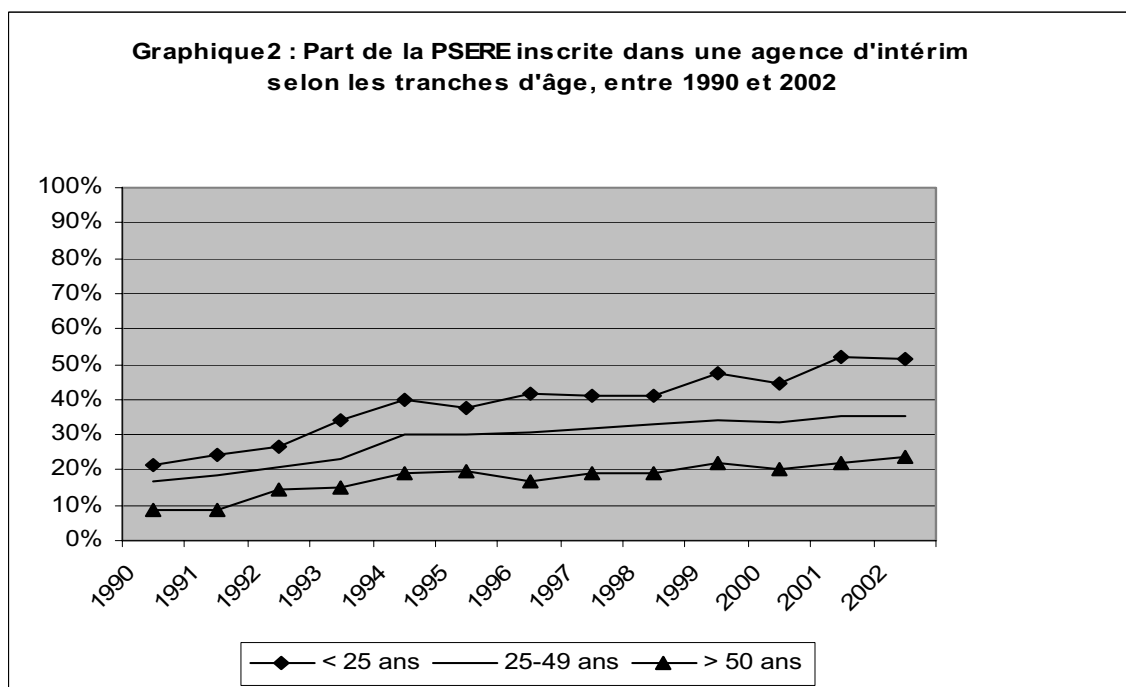
Quels sont les profils des personnes qui déclarent passer par une agence de travail temporaire pour trouver un emploi ? En nous centrant sur les seuls chômeurs et sur les données rétrospectives, on remarque tout d'abord que les hommes sont plus enclins que les femmes à emprunter cette voie. Cette tendance est constatée tout au long de la période 1990-2002 (graphique 1) ; elle est confirmée par les enquêtes de 2003 et 2004 puisque, cette dernière année, la proportion des chômeurs masculins ayant eu un contact avec une agence d'intérim était de douze points supérieure à celle de femmes au chômage, écart comparable à celui observé depuis le début de la décennie 2000.

---

15 Cette modification du questionnaire intervient dans le cadre plus général des changements introduits pour comptabiliser les chômeurs. Le questionnaire débute désormais par une vingtaine de questions permettant de déterminer si la personne enquêtée est en emploi, au chômage ou inactive au sens du BIT. Selon les critères de BIT, l'individu au chômage doit être effectivement « à la recherche d'un travail, c'est-à-dire qu'il doit avoir pris des dispositions spécifiques au cours d'une période récente spécifiée pour chercher un emploi salarié ou indépendant ». En France, la « période récente » est celle des quatre dernières semaines (Goux, 2003)



Source : Enquêtes Emploi 1990-2002.

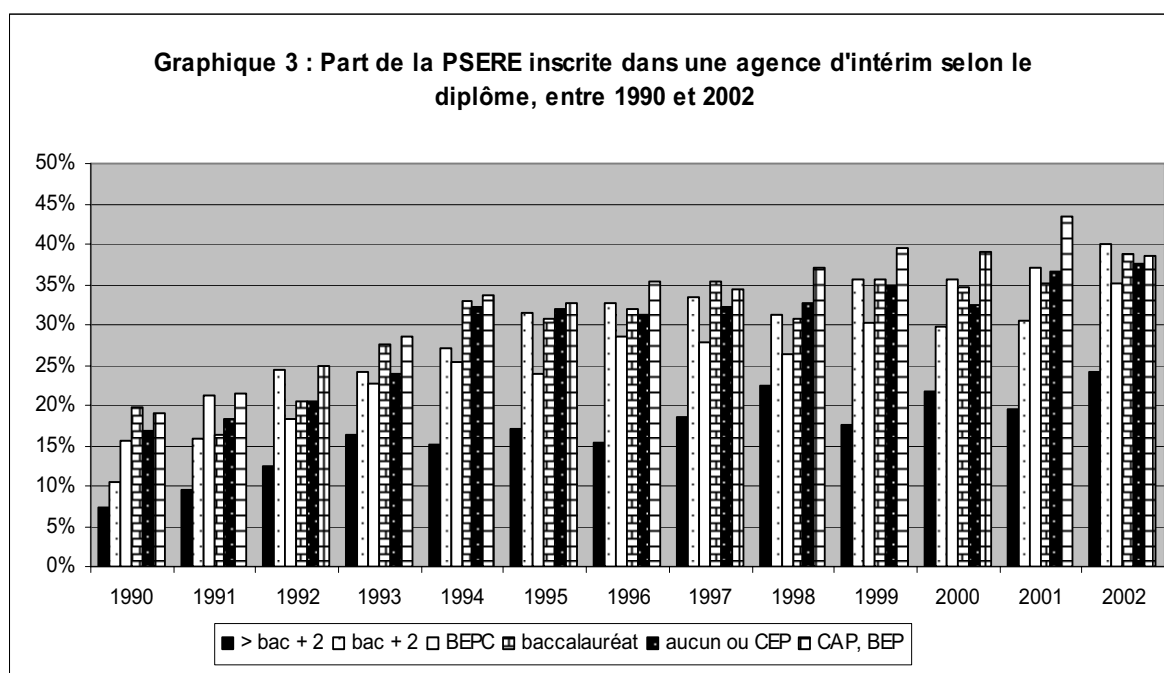


Source : Enquêtes Emploi 1990-2002.

On voit également que la fréquence d'un passage par une agence de travail temporaire varie selon les tranches d'âge (graphique 2). Entre 1990 et 2002, les écarts entre les plus jeunes et les plus âgés se sont sensiblement creusés et en 2002, près d'un jeune chômeur de moins de 25 ans sur deux est inscrit dans une ETT, contre seulement un chômeur de plus de 50 ans sur cinq. La filière intérim est « spécialisée » sur les plus jeunes. En 2003 et 2004, sur l'ensemble de la population, la part des 15-29 ans qui contacte une agence d'intérim pour trouver un emploi dépasse de vingt points celle des plus de 50 ans. L'intérim est souvent considéré comme une réponse aux difficultés d'insertion pro-

fessionnelle, permettant d'acquérir de l'expérience et de « construire un début de CV » (Glaxman, 2005).

Les données de 2003 et 2004 montrent également que les étrangers et les personnes ayant acquis la nationalité française par naturalisation, mariage ou déclaration prennent davantage contact que les « Français de naissance » avec une agence de travail temporaire. Cette distribution a de bonnes chances d'être liée à la répartition par diplôme des populations concernées. Comparer les réponses selon le dernier diplôme obtenu apporte également des éclairages (graphique 3). Les non diplômés, les titulaires de CAP, BEP, bac ou bac + 2 sont, dans des proportions comparables, les plus enclins à s'inscrire dans une agence d'intérim. Un décrochage se produit au delà du niveau « bac + 2 », ce qui se vérifie pour les années récentes : en 2004, la part des titulaires d'un bac + 2 qui cherchent par intérim est de 26 %, grandeur comparable à celle des bacheliers, des titulaires d'un CAP, d'un BEP ou des sans diplômes et qui dépasse de dix points celle des diplômés de plus de bac + 2.



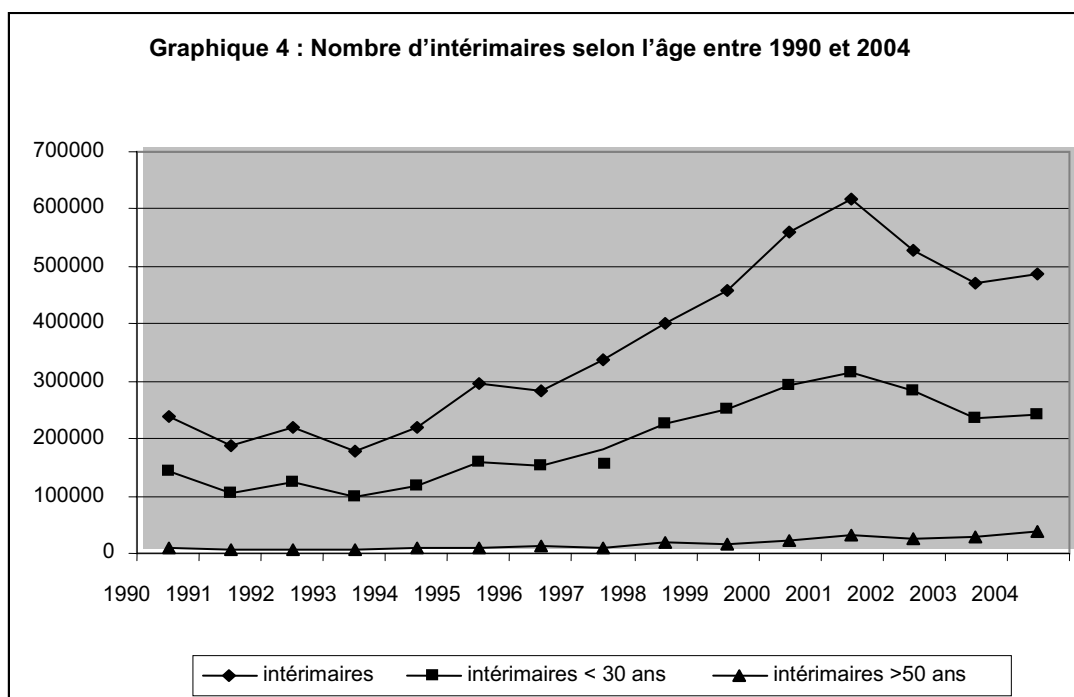
Source : Enquêtes Emploi 1990-2002.

Dans le détail, on voit qu'à niveau de diplôme équivalent, les lauréats de l'enseignement technique et professionnel sollicitent davantage les agences de travail temporaire que ceux de l'enseignement général : les bacs professionnel ou technologique passent plus fréquemment par une agence d'intérim que les détenteurs d'un bac général, les titulaires d'un BTS ou d'un DUT plus souvent aussi que ceux qui ont un DEUG. Les types d'emploi proposés par les agences d'intérim requièrent effectivement des qualifications professionnelles et techniques correspondant à ces spécialisations.

Les personnes qui contactent une agence d'intérim dans le but de trouver un emploi sont donc plutôt des hommes, jeunes, diplômés de l'enseignement technique et professionnel jusqu'à bac + 2, alternant missions et périodes de chômage de courte durée. La question qui nous occupe désormais est celle de savoir si ces caractéristiques correspondent effectivement au profil de ceux qui sont embauchés comme intérimaires.

## 2. ...TRAVAILLER COMME INTÉRIMAIRE

Jusqu'en 2002, la question sur les modes d'obtention d'un emploi était posée à l'ensemble des salariés en poste depuis moins d'un an, intérimaires compris<sup>16</sup>. Ce n'est plus le cas aujourd'hui puisque ces derniers sont exclus de la question sur la façon dont les personnes sont entrées dans l'entreprise (établissement) où ils travaillent, posée dans le module sur l'ancienneté professionnelle de la nouvelle enquête. Mais il est clair que les intérimaires ont trouvé leur emploi en passant par une agence d'intérim. Nous proposons donc de nous concentrer sur le profil des intérimaires en 2004 et de le comparer aux tendances mises en évidence dans les graphiques et tableaux précédents, tendances confirmées pour les années 2003 et 2004, toutes proportions gardées.



Source : Enquête *Emploi 1990-2004*.

En 2004, les intérimaires représentaient 2 % de la population active occupée soit environ 490 000 personnes. D'après le graphique 4, le nombre d'intérimaires a clairement augmenté depuis le début de la décennie 1990, pour diminuer sensiblement depuis 2001. D'une façon générale, les « profils » des individus qui travaillent en tant qu'intérimaires correspondent d'assez près à ceux des personnes qui cherchent en intérim. L'étude des différents tableaux montre en effet que certaines catégories sont « surreprésentées » parmi les intérimaires : c'est le cas notamment des hommes (tableau 46), dont on a vu qu'ils étaient plus disposés que les femmes à chercher un emploi en passant par une agence de travail temporaire. Exploitant les données de l'enquête TDE, Simonin (2000) avait également montré que les plus jeunes, les hommes et les moins qualifiés étaient ceux qui refusaient le moins de travailler en intérim.

<sup>16</sup> Les dernières données exploitables sont celles de l'année 1999 puisqu'une erreur technique invalide les données sur le mode d'obtention d'un emploi de 2000 à 2002 (ancienne version).

**Tableau 46**  
**Répartition selon le sexe en 2004**

	Répartition de la population active occupée	Répartition des intérimaires	% des intérimaires parmi chaque catégorie
Hommes	54,4 %*	69,9 %**	2,5 %***
Femmes	45,6 %	30,1 %	1,3 %
Ensemble	100 %	100 %	2 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Lecture : \*54,4 % de la population active occupée est masculine, \*\* 69,9 % des intérimaires sont des hommes \*\*\* 2,55 % des hommes sont intérimaires.

Environ la moitié des intérimaires est âgée de moins de trente ans mais cette part a diminué de façon régulière depuis quinze ans (graphique 4 et tableau 47) : les moins de 30 ans représentaient 60 % des intérimaires en 1990, 54 % en 1995, 52 % en 2000 et un peu plus de la moitié aujourd'hui. En revanche, la part des plus de 50 ans, tout en restant faible comme l'indique le tableau 47, a doublé depuis le début de la décennie 2000<sup>17</sup>. Doit-on y voir là les effets des politiques de lutte contre les discriminations selon l'âge, mises en place dans les plus importantes entreprises de travail temporaire ? Quoiqu'il en soit, les 15-29 ans représentent toujours plus de la moitié des intérimaires et ont une probabilité plus forte d'occuper ce statut que leurs aînés : 5,2 % d'entre eux sont intérimaires contre 0,6 % des plus de 50 ans en 2004 (tableau 47). Et en travaillant sur les réponses à la question du mode d'obtention de l'emploi de l'enquête de 1999, on a pu constater que, toutes choses égales par ailleurs, le fait d'avoir plus de 50 ans diminuait de façon très significative les chances de trouver un emploi par le biais de l'Intérim. Parmi les étrangers, voire même les Français par acquisition, la proportion des intérimaires est plus forte que chez les Français de naissance (tableau 48).

**Tableau 47**  
**Répartition selon la tranche d'âge en 2004**

	Répartition de la population active	Répartition des intérimaires	% des intérimaires parmi chaque catégorie
15-29 ans	19,42 %	50,72 %	5,18 %
30-49 ans	56,13 %	41,7 %	1,47 %
> 50 ans	24,46 %	7,6 %	0,61 %
Ensemble	100 %	100 %	1,98 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Lecture : voir la note du tableau 46.

<sup>17</sup> L'exploitation des fichiers Unedic réalisée par la Dares (De Riccardis, 2006) confirme cette tendance pour l'année 2005. Les salariés de 50 ans et plus voient leur part augmenter dans l'emploi intérimaire.



**Tableau 48**  
**Répartition selon la nationalité en 2004**

	Répartition de la population active	Répartition des intérimaires	% des intérimaires parmi chaque catégorie
Français de naissance	91,6 %	87,4 %	1,9 %
Français par acquisition	3,4 %	3,7 %	2,2 %
Étranger	5 %	9 %	3,5 %
Ensemble	100 %	100%	2 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Lecture : Voir la note du tableau 46.

Parmi les personnes peu diplômées ou titulaires du baccalauréat, la part des intérimaires est particulièrement forte. On remarque toutefois dans le tableau 49 que la proportion des bac + 2 travaillant en intérim est relativement faible alors que celle des chômeurs qui ont ce niveau de diplôme et cherchent par ce biais est comparable à celle des bacheliers ou des détenteurs d'un CAP ou BEP (graphique 4). Les « bac + 2 » semblent chercher plus qu'ils ne trouvent par intérim. Mais ce regroupement du niveau « bac + 2 » masque des écarts entre les diplômés de l'enseignement général et ceux de l'enseignement technique : les titulaires d'un BTS ou d'un DUT travaillent nettement plus souvent par intérim que les titulaires d'un premier cycle universitaire. On rejoint ici les résultats mis en avant plus haut : les diplômés de l'enseignement technique s'adressent davantage aux agences de travail temporaire que ceux de l'enseignement général... et travaillent effectivement plus souvent par ce biais. C'est également dans les villes de plus de 20 000 habitants que le travail par intérim est le plus fréquent, à l'exception toutefois de l'agglomération parisienne, ce qui est lié au fait que, dans cette région, les individus sont plus diplômés qu'ailleurs.

**Tableau 49**  
**Répartition selon les diplômes en 2004**

	Répartition de la population active	Répartition des intérimaires	% des intérimaires parmi chaque catégorie
Sans diplôme ou CEP	21,2 %	25,2 %	2,4 %
BEP, CAP, BEPC	35,4 %	40,5 %	2,3 %
Bac ou équivalent	16,5 %	18,9 %	2,3 %
Bac + 2	13,1 %	11 %	1,7 %
> bac + 2	13,8 %	4,4 %	0,6 %
Ensemble	100 %	100 %	2 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

Les données portant sur la répartition d'après la catégorie professionnelle (tableau 50) font ressortir la forte concentration des intérimaires parmi les ouvriers. Les trois quarts des intérimaires occupent en effet des emplois d'ouvriers, tandis que leur proportion reste faible parmi les professions intermédiaires et les employés, et marginale parmi les cadres. Leur répartition par fonction confirme ces spécificités : plus de la moitié des intérimaires occupent des fonctions dans le domaine de la pro-

duction, des chantiers et de l'exploitation et 15 % supplémentaires sont dans la manutention, le magasinage ou la logistique.

**Tableau 50**  
**Répartition selon la catégorie professionnelle en 2004**

	Répartition de la population active	Répartition des intérimaires	% d'intérimaires parmi chaque catégorie
Agriculteur exploitant	2,7 %	–	0 %
Artisan, commerçant, chef d'entreprise	5,9 %	–	0 %
Cadre et profession intellectuelle supérieure	14,5 %	2,1 %	0,3 %
Profession intermédiaire	23,4 %	10,9 %	0,5 %
Employé	28,8 %	123 %	0,8 %
Ouvrier	24,8 %	74,7 %	6 %
Ensemble	100 %	100 %	2 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee.

## CONCLUSION

La filière Intérim semble être relativement bien identifiée et les personnes qui s'adressent à des agences de travail temporaire sont justement celles qui ont le plus de chances d'y trouver un emploi : ce sont des jeunes, des hommes, titulaires d'un diplôme de l'enseignement professionnel ou technologique, allant du CAP au BTS ou DUT, parmi eux, les étrangers et les Français par acquisition sont mieux représentés que dans la population active en général. La particularité de cette filière, spécialisée dans certaines professions, est visible et bien connue des chercheurs d'emploi (Ardenti R., Gorgeu A. et Mathieu R., 2005). Les individus qui cherchent par intérim sont souvent des chômeurs de courte durée, des intérimaires ou des travailleurs en CDD, anticipant pour une future mission et acceptant, de fait, la précarité associée à la répétition des missions. Cette répétition explique aussi que les modes de fonctionnement et les attentes des entreprises de travail temporaire soient en définitive bien connus des « habitués » qui les fréquentent. En outre, le caractère très « professionnel » des emplois et des qualifications contribue grandement à cette identification de la filière.

## Chapitre 4

# LES MODES D'OBTENTION DES EMPLOIS EN GRANDE-BRETAGNE

---

À la différence de l'enquête française qui peut être traitée en séries annuelles, les données de l'enquête britannique sont recueillies et publiées chaque trimestre. De façon arbitraire, mais confortés en cela par la stabilité relative des résultats d'un trimestre à l'autre (voir ci-dessous), nous avons choisi de retenir les données du troisième trimestre 2004 qui portent sur les mois de septembre, octobre et novembre. Sont retenues les personnes qui ont trouvé un emploi durant les trois mois précédents l'enquête, ce qui représente un peu plus de 4 000 enquêtés. Une fois pondérées, les données portent sur 2 043 286 personnes. Précisons que, comme en France, il s'agit d'embauches réalisées dans le secteur public ou privé. Mais, à la différence de la France, elles incorporent aussi l'emploi intérimaire.

### Encadré 2

#### La formulation de la question sur le canal d'embauche

Did you get the work that you were doing/were away from in the week ending ? Sunday [date] through

1 replying to a job advertisement?

2 a JobCentre/Jobmarket or Training and Employment Agency Office?

3 a Careers Office?

4 a Jobclub?

5 a private employment agency or business?

6 hearing from someone who worked there?

7 a direct application?

8 or in some other way?

L'énumération des modes d'embauche proposés en Grande-Bretagne (encadré 2) accuse quelques particularités qui méritent d'être soulignées. La première tient à la diversité des intermédiaires cités : les agences publiques (*job centre*) et autres organismes qui gravitent autour, les *Careers Office* - qui sont les bureaux de placement intégrés aux écoles et universités -, et les clubs emploi (*Jobclub*), sont distingués des agences ou « affaires » privées. L'enquête ouvre donc des possibilités de comparer le rôle des intermédiaires privés et publics, ce que ne permet pas de faire l'enquête française pour l'instant. L'autre spécificité tient à la formulation du rôle joué par les relations : l'*item 6* prévoit que l'emploi a été trouvé « en en entendant parler par quelqu'un travaillant sur place »<sup>18</sup>. La formulation est assez restrictive. Elle donne une indication sur le rôle des recrutements par relations, mais sans les traiter complètement : qu'en est-il des relations interpersonnelles « indirectes », lorsque l'interviewé a entendu indirectement parler de l'existence d'embauches, par le biais de relations personnelles ou professionnelles ? On note, enfin, que les formulations ne permettent pas d'isoler, comme en France, les personnes qui retrouvent un travail dans une entreprise dans laquelle ils ont déjà travaillé.

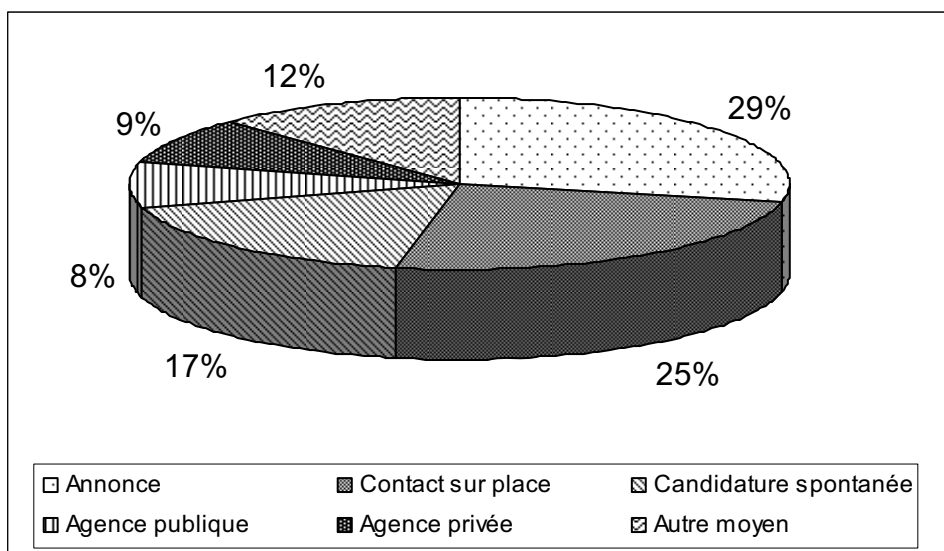
Mais la surprise nous vient surtout des résultats et de la place primordiale qu'occupent les annonces d'offre d'emploi dans les recrutements en Grande-Bretagne. Comme le montre le graphique ci-

---

<sup>18</sup> Nous l'avons traduit par « contact sur place » pour préserver la spécificité de la formulation.

dessous, 28,4 % des recrutements leur sont attribués, ce qui est quatre ou cinq fois plus important qu'en France, où rappelons-le, seuls 6,6 % des recrutements sont imputés à des annonces. La deuxième source d'embauche tient aux contacts sur place à qui est attribué le quart des recrutements. Les candidatures spontanées n'arrivent qu'en troisième position et ne représentent que 17,5 % des recrutements, ce qui est deux fois moins important qu'en France. Le rôle des intermédiaires est en revanche plus conséquent puisque à elles deux, agences publiques (8,2 %) et privées (9 %) obtiennent un score comparable à celui des candidatures spontanées. Restent 12,3 % de « autres moyens », dans lesquels nous avons regroupé les *Careers Office* et les *Jobclub* dont le rôle s'avère marginal (0,8 % à eux deux). Cette part des autres moyens n'est pas négligeable. Une enquête menée auprès d'entreprises britanniques fait état du rôle des syndicats dans le placement des travailleurs. Il est probable que celui-ci est inclus dans cet *item*.

**Graphique 5**  
**Les modes d'obtention des emplois en septembre-novembre 2004**



Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

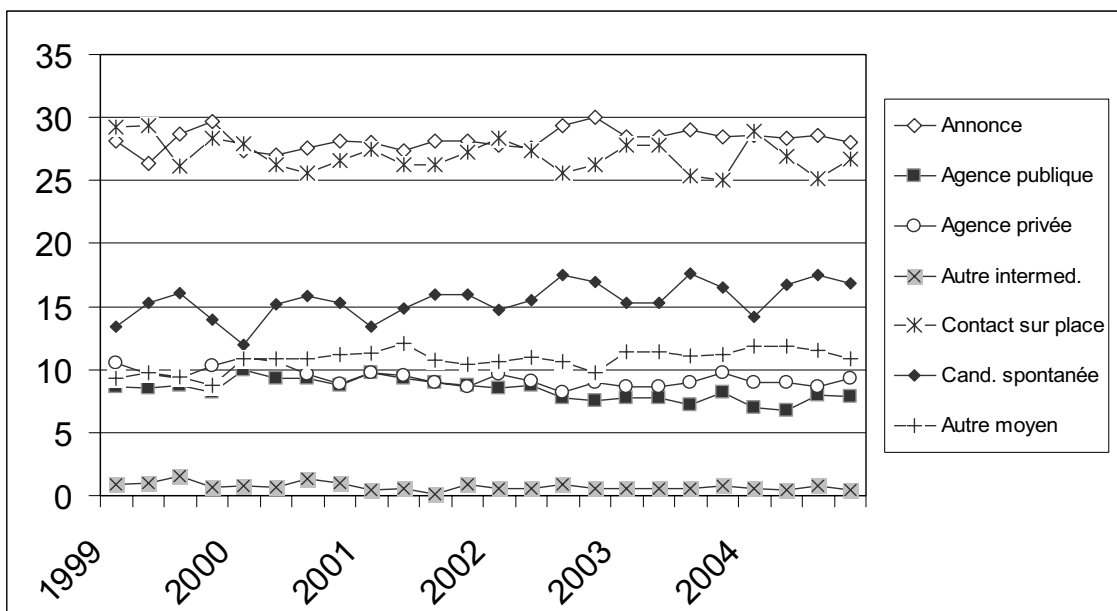
La façon dont s'opèrent les mises en relation est donc très différente en France et Grande-Bretagne où elles sont davantage distribuées entre les différents canaux. La comparaison que nous menons ici s'inscrit dans le prolongement d'autres travaux dans lesquels nous avons montré les particularités des méthodes de recrutement et de l'organisation du placement en Grande-Bretagne (Marchal, Renard-Bodinier, 2001 ; Bessy, Larquier, 2001). L'exploitation des données de la *LFS Survey* nous donne l'occasion d'approfondir le rôle des annonces et de différencier celui des intermédiaires privés et publics. Les différences ne tiennent pas seulement à la répartition des modes d'embauche. Elles tiennent aussi aux caractéristiques des personnes qui les utilisent et à celle des emplois auxquels les canaux permettent d'accéder. Ces deux aspects seront envisagés successivement après un aperçu rapide des données évolutives. Nous nous demanderons enfin, dans quelle mesure les résultats sur les modes d'obtention des emplois sont préparés par les démarches entreprises pour trouver un emploi en Grande-Bretagne.

## 1. LES DONNÉES ÉVOLUTIVES

Les données évolutives sur les modes d'embauche tendent à montrer que ceux-ci sont relativement stables entre 1999 et 2005 (graphique 5). Elles font apparaître la suprématie des annonces qui, à une exception près, arrivent en tête du classement tout au long de la période observée. La part des an-

nonces culmine fin 2002 où 30 % des recrutements leur sont imputés par les personnes interviewées. Le rôle des relations talonne celui des annonces : les contacts sur place représentent tantôt le quart des recrutements, tantôt jusqu'à plus de 29 %. Plus de la moitié des Britanniques trouvent donc leur emploi soit en répondant à une annonce, soit en activant un contact sur place.

**Graphique 6**  
**Évolution des différents modes d'obtention de l'emploi entre 1999 et 2005**



Source : LFS Survey. Données non pondérées.

Les autres réponses arrivent loin derrière. Les candidatures spontanées occupent la troisième position : suivant les périodes de 12 à près de 18 % des recrutements leur sont attribués. On peut noter une certaine tendance à la hausse de cette modalité. En laissant de côté les « autres moyens », on aperçoit ensuite le rôle des intermédiaires. Celui des intermédiaires privés, qui semble englober les agences de travail temporaire, devance légèrement celui des intermédiaires publics dont le noyau est constitué de *job centres*. La place des uns et des autres se stabilise à un peu moins de 10 % sur les années récentes. Très marginalement, on relève également l'intervention des services de placement propres aux écoles et universités, ainsi que les clubs emploi classés en « autres intermédiaires » sur le schéma. Pour simplifier la présentation, ceux-ci seront regroupés avec les « autres moyens » dans les tableaux suivants.

## 2. LE RÔLE DES CARACTÉRISTIQUES PERSONNELLES

La distribution des résultats selon le genre de la personne interviewée (tableau 51) fait apparaître plusieurs différences. La première, la plus importante, tient à la place que les femmes attribuent aux annonces d'offre d'emploi, qui est nettement plus élevée pour elles-mêmes que pour les hommes (33 % contre 23,5 %). Il en va de même, mais dans une moindre mesure, pour les candidatures spontanées. Sur tous les autres canaux la proportion d'hommes est supérieure à celle des femmes, qu'il s'agisse des contacts sur place, des agences publiques ou privées ou des « autres moyens ».

On ne retrouve pas en France de différence dans le rôle attribué aux annonces mais celui des candidatures spontanées est aussi plus important pour les femmes que pour les hommes.

**Tableau 51**  
**Mode d'obtention de l'emploi, selon le sexe**

	Hommes	Femmes	Ensemble
Annonce	23,5	33,4	28,4
Contact sur place	26,4	23,1	24,7
Candidature spontanée	16,6	18,3	17,5
Agence publique	9,7	6,7	8,2
Agence privée	10,2	7,7	9,0
Autres moyens	13,7	10,8	12,3
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %
N=	1 024 352	1 018 934	2 043 286

Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

Les résultats selon la tranche d'âge de la personne interviewée (tableau 52) font également apparaître des différences, une rupture semblant s'établir entre les moins et plus de 30 ans. Le rôle joué par les annonces est plus important au delà de cet âge, y compris pour les 50 ans et plus, ce qui est un résultat inattendu. Ces derniers sont également plus souvent recrutés par les « Autres moyens ». La spécificité du recrutement des plus jeunes tient à la place attribuée aux candidatures spontanées (20,6 % pour les moins de 30 ans) ainsi qu'aux agences publiques.

En France, seules les candidatures spontanées suivent la même logique qu'en Grande-Bretagne, leur impact augmentant lorsque diminue la tranche d'âge du candidat. En revanche, le rôle des relations d'un côté et de l'agence publique de l'autre augmente avec l'âge. D'autre part, les plus de 50 ans sont très peu concernés par les recrutements par annonce, contrairement à ce que l'on observe en Grande Bretagne où cette population semble moins stigmatisée qu'en France.

**Tableau 52**  
**Mode d'obtention de l'emploi, selon la tranche d'âge**

	15-29 ans	30-49 ans	50 ans et plus	Ensemble
Annonce	25,6 %	32,3 %	33,1 %	28,4 %
Contact sur place	25,1 %	24,4 %	23,5 %	24,7 %
Candidature spontanée	20,6 %	13,3 %	11,7 %	17,5 %
Agence publique	9,5 %	6,3 %	6,6 %	8,2 %
Agence privée	8,4 %	10,0 %	9,0 %	9,0 %
Autres moyens	10,9 %	13,6 %	16,0 %	12,3 %
Total	100,0 %	99,9 %	99,9 %	100,0 %
N=	1 205 461	646 922	190 903	2 043 286

Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

**Tableau 53**  
**Mode d'obtention de l'emploi, selon le groupe ethnique**

	Blancs	Mixtes	Asiati-ques	Noirs	Chinois	Autre groupe ethnique	Ensemble
Annonce	28,7	25,4	22,4	32,4	18,3	26,2	28,4
Contact sur place	25,1	11,6	29,2	14,5	24,4	15,0	24,7
Candidature spontanée	17,4	27,0	15,7	17,0	34,1	10,6	17,5
Agence publique	7,7	13,3	8,2	17,1	12,8	20,3	8,2
Agence privée	8,6	7,3	9,3	14,5	10,3	22,8	9,0
Autres moyens	12,4	15,4	15,4	4,6	0	5	12,2
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %
N=	1 862 256	22 173	78 646	42 832	10 273	25 483	2 041 663

Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

L'interprétation des résultats concernant l'accès aux différents canaux selon l'origine ethnique (tableau 53) reste difficile. On pourrait s'attendre à ce que certains canaux soient plus discriminatoires que d'autres, excluant les populations d'origine étrangère. Mais tel n'est pas le cas et chaque groupe ethnique accuse quelques particularités<sup>19</sup>. Remarquons tout d'abord que les « autres moyens » sont diversement activés selon les populations considérées : ils ne sont pas utilisés par la population d'origine chinoise tandis qu'ils le sont souvent par la population dite « asiatique ». Celle-ci a aussi pour caractéristique de recourir plus souvent aux relations, les contacts sur place étant plus utilisés que la moyenne. Les caractéristiques des canaux d'embauche propres à la population d'origine noire tiennent à l'importance du rôle attribué aux annonces d'une part, et aux intermédiaires publics d'autre part, tandis que les contacts jouent un moindre rôle. De son côté, la population d'origine chinoise déclare trouver un emploi par candidature spontanée deux fois plus souvent que la moyenne.

Les tableaux opérant des tris par nationalité tendent à montrer que les étrangers trouvent un peu plus souvent par un intermédiaire, qu'il soit public ou privé. Les résultats restent cependant moins sensibles à l'origine (française ou étrangère) qu'ils ne le sont en France<sup>20</sup>.

Les résultats varient avec le niveau de formation atteint par les enquêtés (tableau 54). L'impact des annonces s'accroît avec ce niveau. Il est particulièrement fort pour les personnes ayant fait des études au delà du second cycle du supérieur : pour les femmes de cette catégorie, la proportion de personnes embauchées grâce à des annonces atteint 41 %, contre 20 % pour les hommes ayant arrêté leurs études avant le baccalauréat. Le rôle des intermédiaires est également sensible au niveau d'études. On note grossièrement qu'il s'inverse lorsqu'il s'agit d'intermédiaires privés et publics, les premiers étant davantage responsables de l'obtention des emplois des plus diplômés, et les seconds des « autres formations » et des non diplômés. Les contacts sur place suivent la même tendance que les intermédiaires publics : ils sont d'autant plus efficaces que le niveau d'études est peu élevé, près du tiers des non diplômés ayant trouvé par ce biais. Quant aux candidatures spontanées

<sup>19</sup> À quoi attribuer toutes ces différences ? Nous aurions besoin ici d'en savoir davantage sur les caractéristiques de ces populations, sur leur appartenance communautaire plus ou moins affirmée fonctionnant ou non sur l'appui de réseaux fermés, ou encore sur les particularités éventuelles des qualifications propres à chaque groupe ethnique.

<sup>20</sup> À titre anecdotique, on remarque que sur les 9 Français interviewés dans la *LFS Survey*, 4 ont trouvé par relations, 2 par annonce d'offre d'emploi, 1 par agence privée et 2 par un « autre moyen ». Les étrangers interviewés les plus nombreux sont les Polonais dont près d'un tiers ont trouvé un emploi par agence privée et 22 % par agence publique.

elles jouent un rôle plus important pour les personnes ayant atteint des niveaux d'études intermédiaires.

**Tableau 54**  
**Mode d'obtention de l'emploi, selon le niveau d'études**

	2 <sup>ème</sup> cycle sup. et +	1 <sup>er</sup> cycle sup. et techn. Sup.	A level (bac) ou équivalent	GCSE ou équivalent du secondaire	Autres formations	Sans diplôme	Ensemble
Annonce	36,7	36,6	27,9	25,6	21,2	23,6	28,4
Contact sur place	17,0	20,6	24,0	27,9	28,1	32,5	24,7
Candidature spontanée	12,3	11,6	22,5	20,7	15,3	13,9	17,5
Agence publique	6,3	6,4	5,8	8,1	14,3	13,0	8,2
Agence privée	14,3	11,1	8,2	5,8	8,5	6,0	9,0
Autre moyen	13,5	13,8	11,5	11,9	12,6	11	12,3
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N=	417 656	141 441	500 602	56 5713	234 846	165 462	2 043 286

Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

La plupart de ces caractéristiques sont communes à ce que l'on observe en France. On y note aussi un plus fort impact des annonces chez les plus diplômés (à partir de bac + 2), tandis que l'ANPE et les autres intermédiaires sont bien implantés chez les non diplômés et les diplômés du secondaire général ou professionnel. Quant aux candidatures spontanées, elles y sont plus souvent responsables des embauches des diplômés de niveau intermédiaires.

### 3. CARACTÉRISTIQUES DES EMPLOIS ET DES EMPLOYEURS

La distribution des résultats varie fortement selon la qualification de la personne interrogée (tableau 55). Le principal canal de recrutement des cadres et professions intermédiaires est l'annonce d'offre d'emploi, responsable du tiers des recrutements. Mais les annonces jouent aussi un rôle non négligeable auprès des employés et ouvriers qualifiés. Pour les agents de maîtrise ainsi que pour les employés non qualifiés, ce sont les contacts sur place qui apparaissent en premier, tandis que pour les personnes qui n'ont jamais travaillé ce sont les candidatures spontanées. Les intermédiaires, qu'ils soient publics ou privés, interviennent davantage auprès des professions intermédiaires où 30 % des embauches ont été réalisées grâce à eux. De leur côté, les agences privées sont mieux implantées auprès des cadres et tout particulièrement des dirigeants, tandis que les agences publiques le sont davantage auprès des employés et des ouvriers.

En France, les annonces et les relations jouent un rôle plus circonscrit qu'en Grande-Bretagne : les premières s'adressent surtout aux catégories moyennes et supérieures, tandis que les secondes sont plus souvent à la source de l'intégration professionnelle des employés et des ouvriers. D'autre part, les candidatures spontanées ne sont pas utilisées de la même façon. Elles sont surtout un moyen d'embauche pour les professions intermédiaires et les employés en France, tandis que, outre-Manche, elles jouent davantage un rôle pour les premières insertions.



**Tableau 55**  
**Mode d'obtention de l'emploi, selon la qualification**

	Cadres dirigeants	Cadres	Professions intermédiaires	Agents de maîtrise, techniciens	Employés et ouvriers qualifiés	Employés et ouvriers non qualifiés	N'a jamais travaillé ou chômeur	Ensemble
Annonce	31,3	37,9	33,2	25,9	29,0	19,6	21,4	28,4
Contact sur place	14,6	18,9	17,5	33,4	26,5	33,6	27,1	24,7
Candidature spontanée	14,7	12,7	8,2	13,7	20,7	15,5	32,6	17,5
Agence publique	3,3	3,9	13,5	8,8	9,5	11,4	4,8	8,2
Agence privée	18,2	11,4	16,0	3,6	5,5	8,8	2,1	9,0
Autre moyen	18,0	15,1	11,7	14,6	8,8	11,1	12,0	12,3
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N=	141 648	370 254	305 128	135 127	426 342	349 641	315 146	2 043 286

Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

**Tableau 56**  
**Mode d'obtention de l'emploi, selon le temps de travail**

	Temps plein	Temps partiel	Ensemble
Annonce	29,6	26,2	28,4
Contact sur place	22,3	29,4	24,7
Candidature spontanée	13,7	24,6	17,5
Agence publique	9,3	6,0	8,2
Agence privée	12,0	3,0	8,9
Autre moyen	13,0	10,8	12,3
Total	100 %	100 %	100 %
N=	1 341 059	701 173	2 042 232

Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

La distribution des résultats d'après le temps de travail (tableau 56) fait apparaître une dichotomie entre les canaux formels d'un côté, procurant plutôt des emplois à temps plein et les canaux informels de l'autre. En effet, les personnes qui occupent un emploi à temps plein l'ont plus souvent trouvé que la moyenne par une annonce ou par un intermédiaire et en particulier par une agence privée. Du côté des emplois à temps partiel, on note l'importance relative que jouent les contacts sur place qui devanent ici les annonces, ainsi que les candidatures spontanées.

**Tableau 57**  
**Mode d'obtention de l'emploi, selon la durée de l'emploi**

	Emplois permanents	Emplois non permanents	Ensemble
Annonce	31,4	20,0	28,7
Contact sur place	25,6	22,8	24,9
Candidature spontanée	17,9	15,5	17,4
Agence publique	7,0	10,8	7,9
Agence privée	6,2	18,3	9,0
Autre moyen	11,9	12,6	12,1
Total	100 %	100 %	100 %
N=	1 544 466	468 404	2 012 870

Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

Le lien entre annonces et emplois « normés » s'affirme encore lorsque est prise en compte la durée de l'emploi (tableau 57) : 31 % des emplois permanents ont été trouvés par annonce. En revanche les intermédiaires sont plus souvent sollicités pour fournir des emplois non permanents. De quels types d'emplois non permanents s'agit-il ? D'emplois saisonniers, occasionnels, temporaires, mais aussi de contrats à durées déterminées. C'est la présence d'entreprises de travail temporaire parmi les agences privées qui explique que 18 % des emplois non permanents soient fournis par elles. De la même façon, lorsque des emplois non permanents passent par des agences publiques, il s'agit aussi de contrats de travail temporaire. De leur côté, les contrats pour des durées limitées dont font partie les CDD sont souvent (dans 31 % des cas) fournis par annonce. On note enfin que le travail saisonnier peut être trouvé grâce à des candidatures spontanées et le travail occasionnel grâce à des relations interpersonnelles. Les canaux apparaissent donc assez spécialisés chacun dans la fourniture d'emplois non permanents particuliers.

**Tableau 58**  
**Mode d'obtention de l'emploi, selon le nombre de salariés de l'établissement**

	1 à 10 salariés	11 à 49 salariés	50 à 499 salariés	500 et plus	Ensemble
Annonce	22,9%	28,3%	30,2%	36,9%	28,6%
Contact sur place	29,7%	26,1%	21,8%	17,7%	24,7%
Candidature spontanée	18,1%	19,0%	17,1%	14,0%	17,7%
Agence publique	7,1%	7,5%	9,7%	7,5%	8,1%
Agence privée	5,2%	6,7%	12,1%	13,0%	8,7%
Autre moyen	16,9%	12,3%	9,2%	10,8%	12,2%
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N=	459 459	663 227	631 982	211 385	1 966 053

Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

En France, on notait des phénomènes comparables : les annonces, ainsi que dans une moindre mesure les relations, sont plus souvent à l'origine de CDI, tandis que les intermédiaires procurent une forte proportion de CDD.

La probabilité d'avoir trouvé un emploi par annonce s'accroît régulièrement avec la taille de l'établissement dans lequel prend place cet emploi (tableau 58). À l'inverse, le rôle que jouent les contacts sur place s'affaiblit dans les plus grands établissements. C'est dans les plus grands établissements que les agences privées sont les mieux implantées, probablement à cause de la fourniture d'emplois temporaires. De son côté, l'agence publique est également plus présente dans les établissements de moyenne importance (de 50 à 499 salariées). Dans les établissements de moins de onze salariés, les contacts sont la principale source d'embauche. On note également la place non négligeable des candidatures spontanées et des « autres moyens » dans les petits établissements.

Le rôle des relations interpersonnelles est aussi plus affirmé en France dans les petits établissements que dans les grands. Pour les annonces, en revanche, on ne retrouve pas leur emprise croissante avec la taille des établissements, les plus grands semblant délaisser ce canal.

**Tableau 59**  
**Mode d'obtention de l'emploi, selon qu'il s'agit du secteur public ou privé**

	Secteur privé	Secteur public	Ensemble
Annonce	24.7	46.1	28.6
Contact sur place	26.0	19.1	24.7
Candidature spontanée	18.6	11.8	17.3
Agence publique	9.0	3.8	8.0
Agence privée	9.6	6.2	9.0
Autre moyen	12.2	12.9	12.4
Total	100 %	100 %	100 %
N=	1 632 569	366 610	1 999 179

Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

Dans le secteur privé (tableau 59), les contacts sur place apparaissent comme un moyen privilégié de trouver un emploi. Ce canal devance les annonces qui ne sont responsables que du quart des recrutements. Ce résultat contraste avec ce que l'on observe dans le secteur public où près de la moitié des embauches est imputée à des annonces. Le détail des organismes concernés montre que ce sont aussi bien des hôpitaux, des universités, des organismes de l'administration centrale ou locale, ou enfin des associations à but non lucratif. Tous recrutent très largement par annonces. On note du même coup que le rôle des intermédiaires est assez faible dans le secteur public y compris celui des agences publiques, et qu'il en va de même pour les candidatures spontanées ou les contacts interpersonnels.

Ces résultats contrastent avec ce que l'on observe dans le secteur public en France, où près de la moitié des recrutements opérés dans les collectivités locales, les hôpitaux et HLM est imputé à des candidatures spontanées, tandis que très peu de recrutements se font par annonce. Le rôle des recrutements sur concours est également mis en valeur en France, alors qu'il n'est pas pris en compte en Grande-Bretagne.

**Tableau 60**  
**Les modes d'obtention de l'emploi, selon le secteur d'activité de l'entreprise**

	Agriculture et pêche	Industries énergétiques	Autres industries	Construction	Commerce, hotels, restaurants	Transports, télécommunication	Banque, finance assurance	Administrations, Education, Santé	Autres services	Ensemble
Annonce	12,5	19,1	24,2	14,5	24,3	23,4	26,0	43,6	24,7	28,4
Contact sur place	42,4	26,3	28,8	35,3	27,7	17,8	20,3	19,8	26,9	24,7
Candidature spontanée	12,4	6,4	12,9	15,4	28,2	14,6	10,0	12,6	17,3	17,5
Agence publique	12,2	8,0	10,0	9,4	7,5	13,8	10,4	4,9	9,0	8,2
Agence privée	0,0	14,2	13,6	8,5	2,8	20,4	20,1	5,4	5,2	8,9
Autre moyen	20,6	26	10,5	16,9	9,4	10	13,2	13,8	17	12,3
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
N=	15 245	14 108	229 633	119 845	617 898	119 921	317 467	487 559	118 790	2 040 466

Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

La prise en compte des secteurs d'activité des entreprises (tableau 60) laisse apparaître plusieurs cas de figure :

- Celui du secteur de l'agriculture et de la pêche, ainsi que celui de la construction : là ce sont les recrutements par contacts interpersonnels qui sont les plus nombreux, laissant entendre qu'il s'agit de milieux de travail spécifiques faisant jouer fortement les relations de proximité. L'importance de recrutements par des « autres moyens » souligne également la spécificité des modes de recrutement dans ces secteurs où le travail a souvent un rythme saisonnier ou occasionnel. On remarque que les agences privées n'ont fourni aucun emploi dans l'agriculture ou la pêche.
- Dans le secteur des transports, télécommunication d'un côté, et de la banque, finance, assurance de l'autre, ce sont les intermédiaires qui occupent la première place dans les recrutements. Les agences privées sont particulièrement bien implantées dans ces secteurs où elles sont à l'origine de quelque 20 % des embauches. Ce résultat est cohérent avec les types d'emplois à pourvoir qui sont plus spécifiquement des emplois qualifiés dans le tertiaire.
- Le secteur des administrations, de l'éducation et de la santé est caractérisé par l'importance des recrutements par annonces qui alimentent plus de quatre embauches sur dix. Ce résultat est à rapprocher du point précédent dans lequel nous mettions en évidence la spécificité des recrutements dans le secteur public.
- Le secteur du commerce, des hôtels et restaurants présente la particularité de recruter davantage que la moyenne par candidatures spontanées et dans une moindre mesure par relations (contacts sur place).

Cette présentation par secteur d'activité met en évidence l'importance inégale des « autres moyens » de recrutement. Ceux-ci sont très importants dans le secteur des industries énergétiques. Des données plus détaillées tendent à montrer que dans les industries d'extraction (mines et carrières), 60 % des emplois sont fournis par des « autres moyens ». On peut se demander si ce ne sont pas des syndicats professionnels qui prennent ici en charge les recrutements.

En France, la spécificité du secteur agricole se manifeste par l'importance de la réactivation de relations antérieures, tandis que celle de la construction tient au rôle joué par les relations personnelles ou professionnelles. Mais ce sont surtout les candidatures spontanées dont on relève l'importance dans cinq secteurs où elles sont responsables de près de la moitié des recrutements : celui de l'énergie, des transports, du commerce, de la finance et de l'éducation, santé, action sociale.

#### **4. COMPARAISON DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI**

La question à laquelle nous cherchons à répondre dans cette dernière partie est la suivante. Nous avons vu que les modes de recrutement en Grande-Bretagne accusent plusieurs particularités par rapport à ce que nous observons en France. Dans quelle mesure ces résultats sont-ils préparés par les démarches d'emploi ?

Est-ce parce que les démarches sont particulières, par rapport aux données françaises, que les modes d'obtention le sont également ?

La liste des démarches de recherche d'emploi proposées aux enquêtés est suffisamment proche dans les deux pays pour permettre la comparaison (encadré 3). Les questions portent dans les deux cas sur les démarches entreprises durant les quatre dernières semaines. Mais la façon dont la question est globalement abordée est plus précise en Grande-Bretagne où la liste des démarches est soumise 12 fois à chaque interviewé. On lui demande quelle est la première méthode utilisée, puis la seconde etc. jusqu'à épuisement des réponses. En moyenne, les Britanniques ont entrepris 3,5 démarches différentes durant le mois précédent l'enquête. En additionnant les réponses à chaque fois qu'est

renouvelée la question, on obtient les taux de recours aux différentes méthodes que l'on peut comparer aux taux français (tableau 61).

<b>Encadré 3</b>	
<b>Formulation de la question sur les démarches de recherché d'emploi</b>	
In the FOUR weeks ending Sunday the [date], did you do any of these things?	
1 visit a Jobcentre/Jobmarket or Training and Employment Agency Office?	
2 visit a Careers Office?	
3 visit a Jobclub?	
4 have your name on the books of a private employment agency?	
5 advertise for jobs in newspapers, journals or on the internet?	
6 answer advertisements in newspapers, journals or on the internet?	
7 study situations vacant columns in newspapers, journals or on the internet?	
8 apply directly to employers?	
9 ask friends, relatives, colleagues or trade unions about jobs?	
10 wait for the results of an application for a job?	
14 do anything else to find work?	

**Tableau 61**  
**Taux de recours aux méthodes de recherche d'emploi :**  
**Comparaison France/Grande-Bretagne**

Méthodes comparables		
France		Grande-Bretagne
53,5 %	Prise de contact ou de conseil auprès d'un intermédiaire public	39,9 %
64,7 %	Consultation d'annonces dans la presse ou sur internet	80,7 %
39,4 %	Réponse à une annonce d'offre d'emploi	52 %
8,2 %	Publication ou affichage d'une annonce d'offre d'emploi	7,3 %
58,3 %	Démarche directe auprès d'un employeur (cand. spontanée)	48 %
25,5 %	Inscription ou contact dans une agence privée (intérim)	21,8 %
57,1 %	Mobilisation de relations : amis, collègues, famille, syndicats	45,6 %
10,5 %	Autres démarches	6,6 %
Méthodes particulières à chaque pays		
France	Grande-Bretagne	
A été contacté par l'ANPE, Apec ou autre : 23,6 %	Contact avec un bureau de placement d'une école : 7,5 %	
S'est rendu à un salon professionnel ou forum ou cabinet de recrutement : 5,7 %	Contact avec un Club emploi : 3 %	
A passé un test, entretien, concours : 20,1 %	A attendu les résultats d'une démarche : 39,1 %	

La méthode privilégiée dans les deux pays consiste à consulter des annonces d'offre d'emploi dans la presse ou sur internet. Mais l'on remarque que le taux de recours à la démarche est d'emblée plus fort en Grande-Bretagne, où 81 % des personnes consultent les offres, pour 65 % en France. La conséquence de cette différence se fait sentir sur la réponse à des offres, qui est une activité plus répandue outre-Manche où plus de la moitié des interviewés déclare avoir répondu à une annonce pour 39 % des Français. En revanche, la publication ou l'affichage de demandes d'emploi est aussi peu répandue dans les deux pays.

La méthode suivante, dans l'ordre d'importance, est également identique dans les deux pays : c'est la démarche directe auprès d'un employeur, autrement dit les candidatures spontanées qu'ont envoyées près de 48 % des Britanniques et 58 % des Français. C'est cette fois en France que la méthode est plus banale. Il en va de même de la mobilisation du réseau des relations personnelles ou professionnelles répandue en Grande-Bretagne (46 %) mais davantage encore en France, où 57 % des interviewés déclarent y recourir.

Les contacts avec les agences publiques semblent également plus fréquents en France qu'en Grande-Bretagne (53 % pour 40 %). Un autre élément vient renforcer cette impression : on prévoit en France que l'agence publique prenne les devants dans ces contacts (24 % ont été contactés par des intermédiaires institutionnels), ce qui n'est pas envisagé outre-Manche.

La mesure des relations prises avec des intermédiaires privés n'est pas strictement identique d'un pays à l'autre puisqu'il est clairement fait allusion à une agence d'intérim en France alors qu'en Grande-Bretagne il est question de s'inscrire dans une agence privée (*Have your name on the books or a private employment agency*). De telles *agencies* peuvent procurer indifféremment des emplois permanents ou du travail temporaire. On peut faire l'hypothèse qu'une inscription concerne davantage la deuxième modalité et que les *items* français et britanniques recouvrent approximativement la même démarche. Le fait est que les taux de recours sont proches l'un de l'autre (25,5 % en France et 22 % en Grande-Bretagne).

Les autres modalités ne sont pas réellement comparables. Côté français, la modalité « a passé un test, un entretien, en concours de recrutement, un concours administratif » dénote moins une démarche particulière que le fait qu'elle soit déjà dans un certain état d'avancement. Le fait de s'être rendu dans un salon professionnel est par ailleurs curieusement aggloméré avec les contacts pris avec un cabinet de recrutement. Côté britannique, on note les prises de contact avec les bureaux de placement et les clubs emplois qui, bien que marginaux, représentent aussi des modalités particulières dans les modes d'obtention d'emploi.

Pour répondre à la question que nous posions initialement, on ne constate pas tant de différence dans la façon dont se distribuent les démarches qui suivent grossièrement le même ordre dans les deux pays, que dans l'ampleur des recours. Le recours aux annonces est plus important en Grande-Bretagne, tandis que le recours aux candidatures spontanées et aux relations l'est davantage en France. Il y a donc bien un lien entre les démarches de recherche et les modes d'obtention des emplois, comme si les demandeurs d'emploi anticipaient les rendements possibles des différentes démarches qu'ils entreprennent. C'est moins le cas en ce qui concerne les relations aux intermédiaires privés et publics. Ceux-ci sont plutôt plus souvent activés en France qu'en Grande-Bretagne, alors qu'ils sont moins souvent considérés comme étant à la source d'embauches dans le premier pays que dans le second. Les intermédiaires français auraient-ils une fonction différente des britanniques ?

## CONCLUSION

La façon dont s'opèrent les mises en relation en Grande-Bretagne présente deux spécificités sur lequel il paraît intéressant de conclure. Elles tiennent au rôle important que jouent les annonces et à la place des intermédiaires.

Lire et répondre à des annonces d'offre d'emploi sont les démarches de recherche d'emploi privilégiées en Grande-Bretagne. Principal canal de recherche d'emploi, elles représentent aussi le principal canal d'embauche. L'impact des annonces augmente avec l'âge de la personne enquêtée, avec son niveau de formation et sa qualification. Il est plus important pour les femmes que pour les hommes, pour procurer des emplois à temps plein, pour des durées déterminées ou indéterminées. Les annonces apparaissent aussi comme un mode de recrutement privilégié dans les grands établissements et dans le secteur public, alors que ce n'est pas le cas en France où ce sont davantage les

candidatures spontanées qui jouent ce rôle. Notons à ce sujet que le recours à des annonces donne une visibilité aux recrutements et au fonctionnement du marché du travail que ne donnent pas les candidatures spontanées dont les mouvements restent cachés. Même si le recours aux annonces est diversement répandu en Grande-Bretagne selon les catégories de population, il n'est jamais totalement insignifiant pour l'une ou l'autre d'entre elles. Ces résultats peuvent être rapprochés des analyses que nous avons menées sur leur contenu, montrant que les annonces britanniques comportent beaucoup moins de critères de sélection qu'en France, notamment en matière de formation, et qu'elles n'excluent pas d'emblée les seniors comme le font les annonces françaises (Marchal, Rieucou, 2006).

Les intermédiaires du marché du travail sont plus souvent considérés comme étant à la source d'embauches en Grande-Bretagne qu'en France. Contrairement à ce qui se passe pour les annonces, ces résultats ne peuvent être anticipés à la lecture des démarches de recherche d'emploi. En effet, les intermédiaires ne sont pas davantage sollicités dans le premier pays que dans le second. Outre-Manche, les intermédiaires publics et privés ont pour point commun d'être plus présents auprès des hommes que des femmes et auprès des professions intermédiaires davantage qu'auprès des autres catégories d'emploi. En les traitant séparément, l'enquête britannique permet de relever leurs spécificités. Celle des agences publiques tient au rôle qu'elles jouent auprès des jeunes de moins de 30 ans, auprès des moins diplômés et du personnel non qualifié. On note en revanche qu'elles sont plus rarement à la source des recrutements dans le secteur public. De leur côté, les agences privées sont plus présentes auprès des plus diplômés et des cadres, et auprès des grands établissements. Elles procurent plus souvent des emplois à plein temps, mais aussi des emplois intérimaires. Les variations d'un secteur d'activité à l'autre sont également importantes, reflétant la spécialisation du travail des intermédiaires installés sur des créneaux particuliers.



## Chapitre de synthèse

# DE LA RECHERCHE D'EMPLOI À SON OBTENTION : UNE ANALYSE EN TERMES DE FILIÈRES

---

Nous nous sommes intéressées à la façon dont les personnes cherchent et trouvent leur emploi. Comment cette question est-elle abordée en économie et en sociologie ? Les premiers modèles de *job search* se concentrent sur l'identification du salaire de réserve qui conditionne l'acceptation ou le refus d'une proposition d'emploi. Dans les extensions du modèle de base, d'autres éléments de la proposition, comme le temps de travail hebdomadaire ou le risque de licenciement sont introduits. Dans ces travaux, les propositions arrivent à un rythme supposé constant et indépendant du comportement des chercheurs d'emploi. D'autres modèles ont endogénéisé l'activité de recherche proprement dite. La probabilité de recevoir une offre dépend alors du budget consacré à la prospection d'emploi et de l'intensité de celle-ci. Les indicateurs de l'intensité sont le temps passé et le nombre de démarches entreprises (inscription aux agences publiques, envoi de candidatures spontanées, réponses à des offres...). Dans cette littérature, l'effort de recherche, mais aussi l'imperfection de l'information et les caractéristiques individuelles des chercheurs d'emploi (âge, sexe, formation, expérience, au chômage ou actif occupé...) sont déterminants dans la probabilité de recevoir une proposition et, *in fine*, de trouver un emploi (Atkinson et Micklewright, 1991 ; Cahuc et Zylberberg, 2001).

Une des limites de ces travaux tient au fait qu'ils délaissent la question de la façon dont ont été trouvés les emplois, y compris dans les modèles d'appariement qui s'intéressent à l'équilibre du marché du travail (Cahuc et Fontaine, 2004). L'obtention d'un emploi est conditionnée par l'intensité de la recherche sans qu'intervienne le rôle des filières empruntées. Prenant appui sur des données relatives aux modes d'obtention concrets des emplois, d'autres travaux montrent que ces filières sont spécialisées selon les profils des chercheurs d'emploi (Holzer, 1987 ; Osberg, 1993 ; Gregg et Wadsworth, 1996). Se faisant, ils ne se focalisent plus uniquement sur la question de l'efficacité individuelle de la recherche, mais laissent supposer que les canaux eux-mêmes sont plus ou moins productifs selon les personnes qui les empruntent. Ils insistent notamment sur le positionnement du service public de l'emploi qui s'adresse aux personnes peu qualifiées et aux chômeurs de longue durée et sur l'efficacité des réseaux professionnels, amicaux et familiaux, du moins pour les actifs en emploi ou les personnes non démunies de relations. Ces conclusions sur les deux filières les plus étudiées rejoignent celles d'autres enquêtes sociologiques ou empiriques (Granovetter, 1974 ; Degenne, Fournier, Marry et Mouner, 1991 ; Lagarenne et Marchal, 1994 ; Simonin, 2000). Certaines enquêtes nous apprennent également que la façon dont on trouve un emploi n'est pas nécessairement liée aux moyens mis en œuvre dans le cadre de l'activité de recherche. D'où la nécessité de bien distinguer les modes de recherche (*job search*) des modes d'obtention (*job finding*).

Nous nous situons dans le prolongement de ces travaux pour approfondir la question de la spécialisation des canaux de recrutement et de ses incidences sur la recherche d'emploi. Pour cela, nous travaillons sur les données de l'enquête *Emploi* de l'année 2004<sup>21</sup>. Nous présentons dans la première partie la distribution des filières d'embauche en France dans une perspective rétrospective et comparative. La confrontation avec les données britanniques fait ressortir les spécificités françaises. Dans la seconde partie, nous présentons chaque filière d'après le profil des personnes embauchées et celui des emplois procurés. Comparant ensuite les démarches aux modes d'obtention des emplois, nous montrons dans quelle mesure leur spécialisation contraint l'activité de recherche des individus.

---

<sup>21</sup> Cette exploitation a été réalisée dans le cadre d'une convention avec la Dares.

## 1. LA DIVERSITÉ DES FILIÈRES D'EMBAUCHE : ÉVOLUTION ET COMPARAISON

### Encadré 4 Aspects méthodologiques

La question relative à la façon dont les individus ont trouvé leur emploi a évolué entre les versions du questionnaire, antérieure et postérieure à 2002 dans le cadre de la refonte générale de l'enquête *Emploi* de l'Insee. Dans la précédente enquête, cette question concernait l'ensemble des actifs, salariés ou non, occupant leur emploi depuis moins d'un an. Il leur était demandé comment ils avaient trouvé leur emploi. Aujourd'hui intégrée au module sur l'ancienneté professionnelle, la question n'est plus posée aux intérimaires et porte sur le mode d'entrée dans l'entreprise (ou dans la Fonction publique...). Tous les salariés réguliers sont interrogés, quelle que soit leur date d'embauche.

Des problèmes techniques invalident les données portant sur 2000, 2001 et 2002 qui ne sont pas disponibles. Nous avons donc d'une part, des données suivies entre 1990 et 1999, et d'autre part, des données récentes pour 2003 et 2004 qui ne sont pas strictement comparables aux précédentes.

Pour avoir un aperçu de l'évolution des modes d'accès à l'emploi, nous pouvons cependant travailler sur les réponses données par les salariés ayant un emploi en 2004. Il leur est demandé comment ils sont entrés dans l'entreprise, y compris si leur embauche date de plusieurs années, voire décennies. Les données portant sur les dates d'embauche les plus anciennes rendent donc compte de ce qu'il en est pour les emplois les plus stables et non pour les recrutements de courtes durées.

Pour aborder la spécialisation des filières d'embauche (partie 2), nous sélectionnons les individus recrutés depuis moins d'un an. À chaque fois, nous présentons le profil des personnes qui ont trouvé par telle ou telle filière *plutôt que par une autre*.

Peu de travaux donnent une idée exhaustive des modes d'accès à l'emploi sur le marché du travail français. Des enquêtes partielles ont néanmoins été réalisées. Celle de la Dares sur les « Trajectoire de demandeurs d'emploi » (TDE) interroge des anciens chômeurs sur la façon dont ils ont trouvé leur travail (Simonin, 2000 ; Bouabdallah *et alii*, 2002). L'enquête complémentaire à l'enquête *Emploi* de l'Insee est centrée sur les jeunes (Degenne *et alii*, 1991), celle du Céreq (*panel téléphonique*) se restreint aux jeunes peu qualifiés (Sabatier, 2002 ; Farvaque et Lolliveau, 2004). Enfin, une exploitation locale de l'enquête *Sortants du chômage* présente ce qu'il en est dans la région Centre (*Bref Centre*, 2004). L'enquête *Emploi* de l'Insee permet d'étudier cette question pour l'ensemble de la population, actifs et inactifs ayant accédé à un emploi en France. Cette exploitation a été réalisée une première fois en 1994 (Lagarenne, Marchal, 1995). Pour les années récentes, elle se heurte à plusieurs obstacles que nous avons cherché à contourner (voir encadré). Nous proposons une analyse rétrospective des modes d'obtention d'un emploi en France et comparons ces données à celles de la Grande-Bretagne.

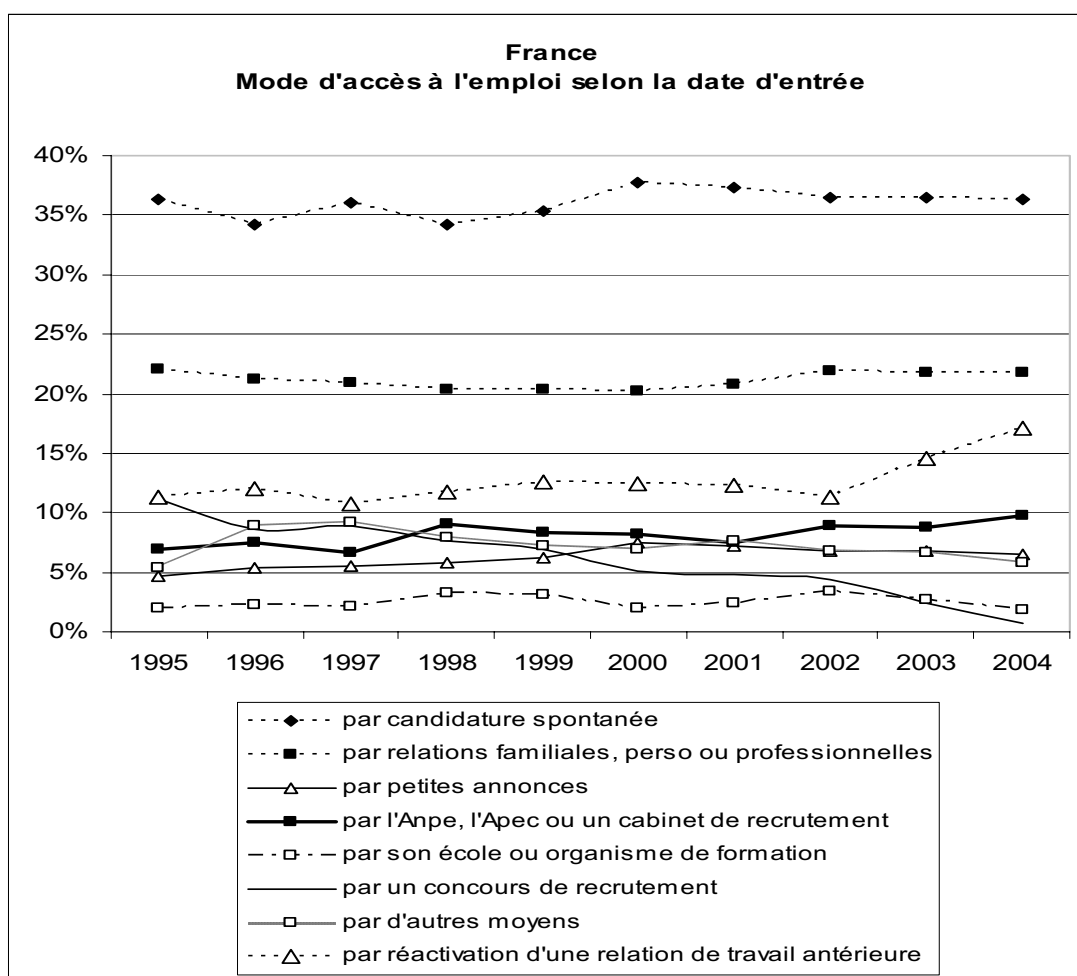
### 1.1. La stabilité des modes d'embauche en France

La présentation des données sur les filières d'embauche repose souvent sur une opposition entre canaux formels et informels. Les premiers regroupent les agences publiques, les prestataires de services privés (entreprises de travail temporaire et autres agences de recrutement), les bureaux de placement liés à des syndicats ou au système d'enseignement propre à chaque pays, les annonces d'offre d'emploi. Du côté des canaux informels se trouvent tous les autres moyens d'entrer en relation qui prennent plus ou moins appui sur des recommandations : que soient mobilisés des réseaux de relation familiaux, personnels ou professionnels. Cette dichotomie entre canaux formels et informels présente l'inconvénient de ne pas accorder de place évidente aux candidatures spontanées. On pourrait les placer du côté des méthodes informelles, car elles résultent d'une initiative privée de la part du candidat et ne sont pas précédées d'une proposition d'offre d'emploi, contrairement aux canaux formels. Mais plusieurs chercheurs, dont Granovetter (1974), considèrent qu'il s'agit

plutôt d'une méthode formelle dans la mesure où le candidat qui postule par ce moyen ne dispose pas de connaissances spécifiques (émanant du bouche-à-oreille) sur l'entreprise.

Les données rétrospectives nous enseignent que les candidatures spontanées représentent une source d'embauche primordiale pour les salariés français, et ce, depuis de nombreuses années. Les salariés ayant un emploi en 2004 sont interrogés sur la façon dont ils sont entrés dans leur entreprise (ou dans la Fonction publique...), y compris lorsque cet événement remonte à plusieurs années (jusqu'en 1995)<sup>22</sup>. Les candidatures spontanées arrivent largement en tête du classement, étant à l'origine d'un bon tiers des recrutements quelle que soit l'année considérée (graphique 7). Cette part a même tendance à progresser pour les emplois les plus récents. Les relations professionnelles, familiales et professionnelles sont considérées comme la deuxième source d'embauche par les personnes enquêtées qui leur imputent plus de 20 % des recrutements. Comme nous le verrons, ces filières sont très différentes l'une de l'autre, elles ne concernent pas les mêmes personnes ni ne fournissent les mêmes types d'emplois.

**Graphique 7**



Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee. On a regroupé dans « autres moyens » les modalités suivantes : « par un contact de la part de l'entreprise » « par votre ancien employeur ou celui de votre conjoint » et « par un autre moyen ».

<sup>22</sup> Pour que les données finales ne soient pas trop déformées, nous avons choisi de les arrêter en 1995, année qui représente la médiane des réponses : environ la moitié des personnes occupant un emploi régulier en 2004 avaient trouvé cet emploi avant 1995, l'autre moitié après cette date.

Selon le même principe que Lagarenne et Marchal (1995), nous avons construit une modalité supplémentaire d'accès à l'emploi. Il s'agit de la « réactivation d'une relation de travail antérieure » qui regroupe les personnes ayant déclaré avoir déjà travaillé précédemment dans l'entreprise d'embauche (en tant que stagiaire, intérimaire ou salarié). Le rôle de ces relations antérieures n'est pas négligeable et semble s'accroître dans les années récentes (16,2 % de ceux qui sont embauchés depuis moins d'un an en 2004). Celui des intermédiaires parmi lesquels se trouvent l'ANPE et les cabinets de recrutement a lui aussi tendance à augmenter : il avoisine les 10 % en 2004<sup>23</sup>. Enfin, le poids des embauches imputées aux annonces d'offre d'emploi reste relativement faible. Toutefois, il progresse légèrement à partir des années 2000, sans doute du fait de l'hébergement et de la diffusion des offres sur Internet.

La part des recrutements par concours diminue à mesure que la date d'entrée dans l'emploi est récente car la « surreprésentation » des emplois stables s'atténue. Au final, cette part représente moins de 1,3 % des embauches les plus récentes en 2004, ce qui en fait un canal assez marginal, de moindre importance que les écoles et centres de formation, responsables quant à eux de 2,4 % des recrutements.

L'importance des candidatures spontanées, le faible poids des annonces et des intermédiaires<sup>24</sup>, ainsi que la présence (même marginale) des concours parmi les filières d'embauche soulignent les particularités des données françaises. C'est du moins ce que nous enseigne la comparaison avec les données de l'enquête britannique.

## 1.2. L'agencement des filières en Grande-Bretagne

En se concentrant sur les embauches réalisées durant l'année antérieure à l'enquête de 2004, il est possible de comparer les données françaises avec celles que nous livre la *Labour Force Survey* britannique. Celle-ci porte, de façon plus restrictive, sur les embauches réalisées durant les trois mois précédant l'enquête.

L'énumération des modes d'embauche proposés en Grande-Bretagne accuse quelques particularités qui méritent d'être soulignées. La première tient à la diversité des intermédiaires cités : les agences publiques (*job centre*) et autres organismes qui gravitent autour, les *Careers Office* - qui sont les bureaux de placement intégrés aux écoles et universités -, et les clubs emploi (*Jobclub*), sont distingués des agences ou « affaires » privées. L'enquête ouvre donc des possibilités de comparer le rôle des intermédiaires privés et publics, ce que ne permet pas de faire l'enquête française pour l'instant<sup>25</sup>. L'autre spécificité tient au mode d'expression du rôle joué par les relations : il est indiqué que l'emploi a pu être trouvé « en entendant parler par quelqu'un travaillant sur place »<sup>26</sup>. La formulation est assez restrictive. Elle donne une indication sur le rôle des relations, mais sans les traiter complètement : qu'en est-il des relations interpersonnelles « indirectes », lorsque l'interviewé a entendu indirectement parler de l'existence d'embauches, par le biais de relations personnelles ou professionnelles ? On note, enfin, que les formulations ne permettent pas d'isoler, comme en

---

<sup>23</sup> On peut raisonnablement penser, d'après les données d'autres enquêtes actuellement en cours d'exploitation, que c'est à la seule ANPE qu'il faut imputer neuf fois sur dix les recrutements liés à cette filière. Le fait que moins d'embauches soient attribuées aux intermédiaires par le passé peut s'expliquer par la méthode retenue. Les emplois proposés par l'ANPE sont souvent à durée déterminée (voir 2.1) ; son rôle est donc sous-estimé dans le graphique 7 pour les années passées, les personnes embauchées par ce canal ayant quitté leur emploi entre temps et ne répondant pas, par définition, à cette question de l'enquête.

<sup>24</sup> La prise en compte des agences de travail temporaires dans ces données augmenterait sensiblement le poids des intermédiaires.

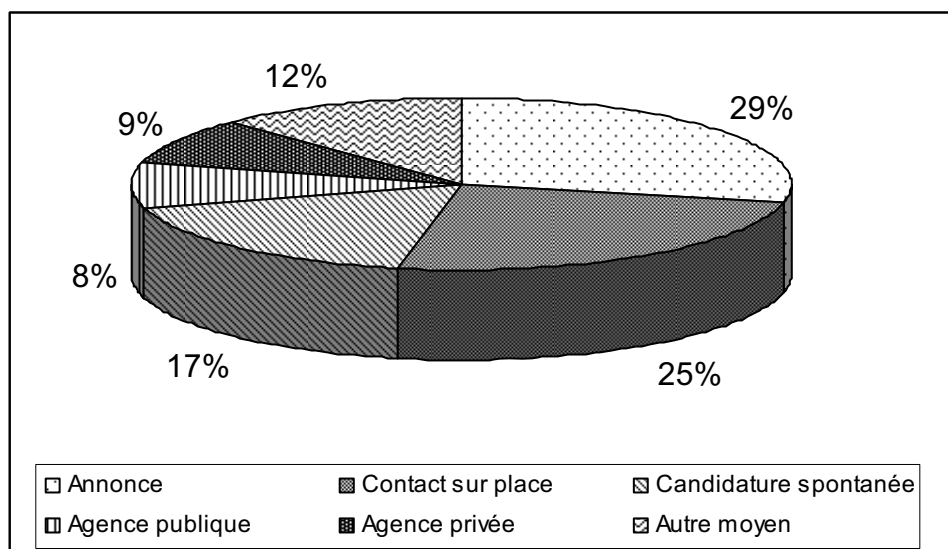
<sup>25</sup> Dans le questionnaire de l'enquête *Emploi 2005*, la modalité « cabinet de recrutement » est séparée des deux autres, ce qui permettra de mieux distinguer les embauches imputables à cet intermédiaire privé de celles dues aux institutions publiques que sont l'ANPE ou les missions locales.

<sup>26</sup> Nous l'avons traduit par « contact sur place » pour préserver la spécificité de la formulation.

France, les personnes qui retrouvent un travail dans une entreprise dans laquelle ils ont déjà travaillé.

Les résultats mettent en évidence la place primordiale qu'occupent les annonces d'offre d'emploi dans les recrutements en Grande-Bretagne. Comme le montre le graphique 8, 28,4 % des embauches leur sont attribués, ce qui est quatre ou cinq fois plus important qu'en France, où cette part n'est que de 6,6 % en 2004. La deuxième source d'embauche tient aux contacts sur place à qui est imputé le quart des recrutements. Les candidatures spontanées n'arrivent qu'en troisième position et ne représentent que 17,5 % du total des embauches récentes, soit deux fois moins qu'en France. Le rôle des intermédiaires est en revanche plus conséquent puisque, à elles deux, agences publiques (8,2 %) et privées (9 %) obtiennent un score comparable à celui des candidatures spontanées. Restent 12,3 % de « autres moyens », dans lesquels nous avons regroupé les *Careers Office* et les *Job-club* dont le rôle s'avère marginal (0,8 % à eux deux). Cette part des autres moyens n'est pas négligeable. Sans doute les syndicats y sont-ils bien représentés, comme le laissent entendre les travaux sur les marchés professionnels en Grande-Bretagne (Marsden, 1989).

**Graphique 8**  
**Les modes d'obtention des emplois en Grande-Bretagne en 2004**



Source : *Quarterly Labour Force Survey*, September - November, 2004.

La façon dont s'opèrent les mises en relation est donc très différente en France et Grande-Bretagne où elles sont davantage distribuées entre les différents canaux de recrutement. La place des annonces et des intermédiaires publics et privés illustrent « l'équipement » du marché du travail britannique, ce que corroborent d'autres enquêtes portant sur les méthodes d'embauche (Marchal, Renard-Bodinier, 2001). On remarque *a contrario* que les mouvements du marché du travail français restent largement occultes, les candidatures spontanées et la mobilisation de relations relevant d'initiatives privées n'ayant pas de réelle visibilité.

## 2. DE LA SPÉCIALISATION DES FILIÈRES À LA SEGMENTATION DU MARCHÉ DU TRAVAIL

Pour aller plus loin dans notre connaissance des filières d'embauche, il est important de s'intéresser à leur spécialisation : sont-elles indifféremment ouvertes à toutes sortes de chercheurs d'emploi ou réservées à certains d'entre eux ? Débouchent-elles toutes sur les mêmes types d'emplois ?

L'exploration de la littérature montre que certaines filières ont fait l'objet de davantage d'investigations que d'autres, et en particulier les réseaux de relations et le service public de l'emploi. L'analyse des réseaux gagne à distinguer les « liens faibles » des « liens forts », c'est-à-dire les réseaux professionnels des réseaux familiaux ou amicaux, car ils ne débouchent pas sur l'embauche des mêmes catégories de personnes. Les premiers types de canaux sont plutôt réservés à des cadres et professions intermédiaires changeant d'emploi (Granovetter, 1974) ; les seconds à des jeunes (Marry, 1992) ou à des étrangers (Maurin, 1991). Sont donc désavantagés, voire exclus, les personnes démunies de contacts professionnels (Holzer, 1987, 1988) ou celles dont les réseaux de sociabilité sont peu développés (Degenne *et alii*, 1991 ; Forsé, 1997). Dans une enquête canadienne, Osberg (1993) notait pour sa part qu'en période de récession, les personnes multipliaient en vain les contacts informels, l'entourage lui-même étant affecté par la hausse du chômage.

La seconde filière la plus étudiée est celle du service public de l'emploi. Il a fait l'objet de plusieurs critiques aux États-Unis, en Australie, au Canada (Osberg, 1993) et, dans une moindre mesure, au Royaume-Uni (Hasluck et Purcell, 1997). Ces critiques portent sur sa faible efficacité, parfois sur l'inadéquation de la sélection opérée ou sur la lenteur du service. Les agences publiques sont installées sur un segment particulier de marché : la probabilité d'y recourir augmente tantôt avec la durée du chômage, l'âge ou le faible niveau de diplôme ; elle progresse aussi en période de récession. Qu'en est-il en France pour les salariés récemment embauchés ?

## 2.1. À chaque filière ses particularités

Pour chaque filière, nous avons regardé quels étaient les profils des personnes recrutées, en termes d'âge, de sexe, nationalité, niveau de diplôme, taille de l'unité urbaine où elles résident et de leur situation précédant l'embauche (voir tableaux 1 et 2 en annexe). Nous nous sommes également intéressées à la « nature » des employeurs (État, entreprise..) et à l'activité économique des établissements. Les contours des emplois auxquels chaque canal permet d'accéder sont abordés à partir du type de contrat (CDI, CDD...), du temps de travail (tableau 3 en annexe), de la fonction dans l'entreprise et de la catégorie socio-professionnelle de la personne occupant cet emploi.

La part des personnes enquêtées qui ont trouvé leur emploi par candidature spontanée (36,8 % en moyenne) est particulièrement importante pour les étudiants (44,5 % d'entre eux ont obtenu leur emploi ainsi), pour les jeunes de moins de 29 ans, pour les niveaux de diplômes intermédiaires, ceux vivant dans une commune rurale et, dans une moindre mesure pour les femmes. En revanche, cette voie est peu favorable à l'insertion dans l'emploi des étrangers (23,9 %) et des personnes de plus de 50 ans. Les chômeurs sont également légèrement sous-représentés dans cette filière. Les habitants des communes rurales et des villes moyennes ont en revanche plus de chances de trouver leur emploi de cette façon plutôt que d'une autre. Plusieurs de ces spécificités sont cohérentes avec le type d'emplois procurés : c'est en effet un canal privilégié pour trouver un contrat d'apprentissage, plus de la moitié d'entre eux ayant été obtenus par ce biais. Dans les collectivités locales, hôpitaux et HLM, près d'une personne sur deux a été embauchée par candidature spontanée. En termes de secteur d'activité, on constate enfin que ce mode d'embauche est sur représenté dans plusieurs activités tertiaires (transport et commerce, activités financières et immobilières, ainsi que éducation, santé, action sociale).

Une personne sur cinq a trouvé son emploi par relations. On regrette à cet égard que le questionnaire ne permette pas de distinguer la nature de ces liens, mêlant indifféremment les relations à caractère professionnel, familial ou personnel. Comme le signalait Maurin (1991), c'est un canal privilégié par les étrangers pour lesquels il représente la première source d'embauche (le tiers des étrangers ont trouvé par ce biais), ainsi que pour les Français par acquisition (27,8 %). Les autres populations sur représentées sont les plus de 50 ans, les moins diplômés, et, parmi les « autres inactifs », ceux qui étaient antérieurement aides familiaux ou indépendants. Plutôt favorables aux CDI et au recrutement dans les fonctions de gardiennage et nettoyage, les relations sont davantage mobi-

lisées pour trouver des emplois dans les petites entreprises, dans le secteur de la construction et les services aux particuliers, ainsi qu'en agglomération parisienne.

Le profil des personnes recrutées par candidatures spontanées est largement différent de celui des personnes qui répondent avoir obtenu leur emploi grâce à une relation. Ces deux filières renvoient à deux modes d'entrée en contact, opposant les recrutements « à distance » aux recrutements de « proximité ». Les premiers s'effectuent par le truchement des CV envoyés à l'initiative des candidats. Ils sont favorables à ceux qui ont des parcours relativement simples et valorisants, ce qui est le cas des jeunes diplômés. Le second mode de recrutement est plutôt à l'origine de l'embauche de ceux qui sont pénalisés par les engagements à distance : parce qu'ils ont des noms à consonance étrangère, sont considérés comme trop âgés ou parce qu'ils sont démunis de diplôme. Mobiliser ses relations est alors un moyen de contourner les signaux qui ont un caractère stigmatisant, en se présentant en personne aux recruteurs ou en se faisant recommander.

Le canal « réactivation de relation de travail antérieure » n'accuse pas de particularité en termes de caractéristiques des personnes engagées. On remarque en revanche que certaines entreprises en font un usage spécifique. C'est le cas dans l'agriculture, la sylviculture ou la pêche, où 42 % des embauches se déroulent de la sorte, pour procurer notamment des emplois saisonniers. C'est également le cas dans le secteur de l'automobile, où l'on sait que des anciens intérimaires sont périodiquement réembauchés sous divers statuts (Ardenti, Gorgeu, Mathieu, 2005).

Les embauches attribuées à l'ANPE (et autres intermédiaires) concernent plutôt les chômeurs (18,2 % d'entre eux leur imputent leur recrutement, pour 9,8 % en moyenne), les plus de 50 ans et les non diplômés<sup>27</sup>, ainsi que les habitants des communes de moyenne importance. En revanche, très peu d'étudiants (2,9 %) et d'actifs occupés sont concernés par ce canal. C'est aussi en termes de types d'emplois procurés que se distingue l'ANPE, qui s'avère être un moyen privilégié pour trouver un CDD ou un temps partiel. On reconnaît ici les incidences de la participation de l'Agence aux mesures de politique d'emploi, puisqu'elle représente en 2004 une voie incontournable pour les contrats emploi solidarité ou pour les emplois consolidés qui s'effectuent pour des durées limitées et à temps partiel. En cohérence avec cette participation, les administrations et le secteur de l'éducation, santé, action sociale recrutent plus souvent que la moyenne par le réseau des agences publiques.

Les 6,6 % d'embauches attribuées à des annonces d'offre d'emploi concernent plus particulièrement les cadres (12,3 % d'entre eux), les plus diplômés, et les actifs occupés. À l'inverse, les non diplômés et les plus de 50 ans (3,7 %) trouvent moins souvent leur emploi grâce à une annonce. Ces résultats sont cohérents avec les analyses effectuées sur les offres d'emploi, qui mettent l'accent sur l'élitisme des annonces françaises et la persistance de critères d'âge et d'expérience récente (Marchal, Rieucau, 2005 ; Apec, 2006)<sup>28</sup>. Elles fournissent également plus souvent des postes pour des durées indéterminées.

Enfin, le rôle des écoles et centres de formation, qui reste relativement marginal (2,4 %), est tout naturellement plus prégnant auprès des jeunes et des étudiants à qui cette filière procure plus souvent que la moyenne des contrats d'apprentis.

La plupart des filières présentent donc des particularités en s'avérant plus ouvertes à certains profils qu'à d'autres. Dans quelle mesure les personnes qui recherchent un emploi anticipent-elles ces orientations ? Peut-on parler d'une homogénéité entre modes de recherche et d'obtention des emplois ?

---

<sup>27</sup> On remarque que ce profil est proche de celui des recrutements par relations, en termes d'âge et de diplôme, comme si l'ANPE s'adressait aux personnes qui étaient précisément démunies de relations. Ce rôle « compensateur » a été mis en évidence par Marry (1992) à propos de jeunes.

<sup>28</sup> Cet élitisme ne se retrouve pas dans les annonces britanniques où ce canal s'avère plus ouvert. Il est, de fait, à l'origine d'une proportion bien plus importante de recrutements qu'en France.

## 2.2. Une segmentation anticipée dans les démarches de recherche

Dans les modèles standards du *job search*, les personnes ont le choix entre une pluralité de démarches possible. L'information acquise par les individus au cours de leur prospection ne porte, ici, que sur les contours du poste de travail et le niveau de salaire (Addisson et Portugal, 2001 ; Sabatier, 2002). Dans les approches qui tiennent compte de la spécificité de chaque canal, on admet plus aisément que les individus anticipent les résultats d'une démarche et adaptent en conséquence leur activité de recherche. L'information porte donc également sur les caractéristiques des filières. Les travaux de Holzer (1987, 1988) s'inscrivent dans ce cadre<sup>29</sup>. L'auteur montre que les jeunes hommes Noirs américains ont une probabilité bien plus faible que les jeunes Blancs de recevoir une proposition d'emploi par le biais d'une méthode informelle (candidatures spontanées et les réseaux de relations). Les jeunes Noirs sollicitent un peu moins que les jeunes Blancs les réseaux et contactent moins fréquemment directement un employeur, parce qu'ils savent qu'ils ont moins de chances de trouver un emploi de cette façon. L'effet dû au différentiel d'intensité dans la recherche n'explique qu'une petite partie du résultat final et Holzer (1987) souligne bien que les jeunes Noirs rencontrent des barrières plus sévères que les autres lorsqu'ils usent de méthodes informelles, notamment parce que les impressions subjectives des employeurs ne leur sont pas favorables. Autrement dit, les canaux informels leur sont moins ouverts. Tous les individus n'ont pas le choix entre un éventail de moyens possibles ; au cours de leur prospection, ils apprennent à connaître les divers canaux, à repérer ceux qui leur sont favorables et ceux qui leur offrent moins de chances. Ces conclusions rejoignent celles des travaux empiriques et sociologiques qui mettent l'accent sur l'apprentissage que les individus acquièrent au cours de leur recherche d'emploi (Remillon, 2006). Dans quelle mesure sont-elles confirmées par les données statistiques françaises ?

**Tableau 62**  
**Les démarches de recherche en 2004**

Au cours de votre recherche d'emploi, avez-vous effectué la démarche suivante ?	Oui	Non
A fait une démarche auprès d'un employeur (candidatures spontanées)	58,3 %	41,7 %
S'est adressé à des relations personnelles ou professionnelles	57,1 %	42,9 %
S'est inscrit à l'Anpe et a fait au moins une autre démarche	68 %	32 %
A pris conseil auprès d'un organisme public (Apec, ANPE..)	53,5 %	46,5 %
A eu un contact avec une agence d'intérim	25,5 %	74,5 %
A étudié les annonces d'offres d'emploi	64,8 %	35,2 %
A répondu à une annonce	39,1 %	60,9 %

Source : Enquête *Emploi 2004*, Insee. Les données concernent ici l'ensemble des chercheurs d'emploi (chômeurs, actifs occupés ou inactifs) y compris ceux qui souhaitent se mettre à leur compte. Pour chaque démarche, on demande à la personne si oui ou non, elle l'a effectuée.

En comparant les profils des personnes qui empruntent une filière avec les profils de celles qui parviennent effectivement à trouver leur emploi par ce biais-là<sup>30</sup>, on peut avoir une idée de la façon dont les individus anticipent leur chance d'aboutir. Si la spécialisation du canal est bien visible et

<sup>29</sup> Les données issues de la *Youth Cohort of the National Longitudinal Survey* (NLS) sont particulièrement riches car l'enquête interroge les personnes pour savoir si oui ou non elles ont utilisé chaque méthode. Dans le cas d'une réponse affirmative, on leur demande si cette recherche a abouti à une proposition d'offre et/ou sur l'acceptation de l'offre. Le questionnaire porte également sur le temps passé à chaque démarche.

<sup>30</sup> Dans l'enquête *Emploi* française, les questions sur les modes de recherche et celles sur les modes d'obtention sont déconnectées l'une de l'autre, ce qui rend impossible l'exploration d'un lien direct, au niveau individuel, entre les démarches de recherche d'emploi et leurs résultats concrets. Mais rien n'interdit toutefois de faire une comparaison des profils.



identifiée, les profils de ceux qui cherchent et trouvent sont proches les uns des autres. *A contrario*, plus les contours d'une filière sont flous, plus ces profils peuvent être différents. Nous pouvons tenir compte ici des entreprises de travail temporaire, en comparant le profil des intérimaires avec celui des personnes qui déclarent chercher par ce biais. En définitive, notre analyse porte sur cinq filières (tableau 62) : les candidatures spontanées, les réseaux de relations, les annonces d'offre d'emploi, les agences d'intérim et l'ANPE.

Les démarches directes auprès des employeurs par envoi de candidatures spontanées, première des sources d'embauche, occupent une place importante comme mode de recherche. Ce canal est souvent activé par les jeunes et par les candidats français, il l'est moins en revanche par les plus âgés, par les étrangers et par les chômeurs. Sur ces différents points, on note donc une bonne correspondance entre profils. Mais ce n'est pas le cas des autres caractéristiques, et en particulier celles relatives au genre, à la taille de la commune ou au niveau de diplôme. Ce dernier est plus élevé parmi les chercheurs que parmi les recrutés. L'activation des relations personnelles et professionnelles représente également un mode de recherche important. Ici, la correspondance est bonne en ce qui concerne le genre, la nationalité et le lieu d'habitation : ce sont les hommes et les étrangers, ainsi que les habitants de la région parisienne qui cherchent et trouvent davantage leur emploi par ce biais. Les candidats les plus âgés, en revanche, pour qui les relations constituent un canal privilégié pour trouver leur emploi, ne recherchent pas plus souvent que les jeunes par cette voie. Il y a également un décalage important sur la question du niveau de diplôme : ceux qui sont le mieux dotés scolairement investissant tout particulièrement dans ce mode de recherche, alors qu'ils obtiennent largement moins souvent que la moyenne leur emploi de cette façon<sup>31</sup>.

Le canal des annonces d'offre d'emploi paraît mieux identifié que les deux précédents. Plus des deux tiers des chercheurs d'emploi, tous profils confondus, consultent les annonces. Ceux qui y répondent sont en revanche moins nombreux (tableau 62) et ont surtout des profils plus marqués. Les plus diplômés et les moins de moins de 50 ans sont les plus enclins à répondre à une annonce, cette fréquence décroît à mesure que la durée du chômage s'allonge. La sélectivité des offres d'emploi semble opérer en amont et entraîne une forte auto-sélection : les caractéristiques des personnes qui répondent aux annonces sont finalement très proches de ceux qui obtiennent leur emploi par cette voie.

La présence d'un intermédiaire facilite *a priori* l'identification de la spécialisation des filières : les profils des individus qui passent par des entreprises de travail temporaire ou qui contactent les agences publiques dans le cadre de leur activité de recherche d'emploi sont similaires à ceux qui trouvent par le biais de ces deux canaux. Dans le premier cas, ce sont des jeunes de moins de 29 ans, les titulaires d'un diplôme professionnel (BEP, bac professionnel, voire BTS ou DUT) et qui enchaînent des missions d'intérim ou les alternent avec des périodes de chômage de courte durée. Les contacts fréquents avec les entreprises de travail temporaire facilitent ici certainement l'apprentissage de ses modes de fonctionnement et de sélection. Dans le second cas, ce sont surtout des chômeurs, des individus âgés de plus de 50 ans et des personnes peu qualifiées qui fréquentent et trouvent leur emploi par le biais des agences publiques. Ce canal représente, avec celui des relations, l'une des seules filières susceptibles de déboucher sur un emploi, pour ce type de profil.

Les personnes qui cherchent un emploi anticipent d'autant plus la spécialisation des canaux que celle-ci est visible et bien identifiée. La segmentation du marché du travail à laquelle participent les filières semble bien contraindre l'activité de recherche d'emploi. Une autre source de contrainte abordée dans la littérature a trait à la dimension spatiale de la recherche d'emploi. L'environnement des individus, leur localisation et leur plus ou moins grande proximité avec les bassins d'emplois et les agences locales sont des éléments déterminants dans les chances de sortie du chômage, comme l'enseignent les travaux au carrefour de l'économie spatiale et de l'économie du travail (Bouabddal-

---

<sup>31</sup> Mais il est possible que les plus diplômés aient obtenu des propositions par relations et les aient déclinées, de sorte que leur embauche est imputée à une autre filière.

lah *et alii* 1997 ; Cavaco et Lesueur, 2004). L'analyse de l'enquête *Emploi* montre bien que la taille de l'unité urbaine joue un rôle non négligeable dans l'importance des filières d'embauche : les habitants de l'agglomération parisienne ou de grandes villes trouvent davantage par relations que d'une autre façon, ceux des petites communes sont davantage embauchés par candidatures spontanées.

## CONCLUSION

Nous avons cherché à déplacer les investigations que réalisent classiquement les travaux sur le *job search* pour les centrer davantage sur les modes d'obtention des emplois et leurs décalages éventuels avec les modes de recherche. Nous insistons d'abord sur les variations des filières d'embauche selon les contextes institutionnels : comme le montre l'enquête *Emploi*, les candidats français trouvent prioritairement leur emploi par le biais de candidatures spontanées ou en mobilisant leurs réseaux de relations, alors qu'en Grande-Bretagne, ce sont les annonces qui arrivent en tête des filières d'embauche. Les recrutements, qui passent également plus souvent par des intermédiaires y ont davantage de visibilité qu'en France.

Qui emprunte chacune des filières françaises ? Celles-ci s'avèrent relativement spécialisées, tantôt plus ouvertes aux jeunes (candidatures spontanées et écoles) ou aux plus âgés (relations et ANPE) aux étrangers (relations) ou aux plus diplômés (annonces), procurant plutôt des CDD (ANPE) ou des contrats d'apprentissage (candidatures spontanées et écoles)... En outre, la situation antérieure du chercheur d'emploi n'est pas anodine : les chômeurs et les inactifs trouvent moins aisément leur emploi grâce à une annonce, une relation ou une agence d'intérim, ces filières s'adressant davantage aux actifs occupés. La distance au marché du travail restreint les choix, obligeant ceux qui ne sont pas « dans l'emploi » à passer par l'ANPE, les concours ou les écoles. Nous montrons que ces spécificités sont parfois bien anticipées par les personnes qui recherchent un emploi, celles-ci ne déployant pas indifféremment leurs efforts de recherche en direction de n'importe quelle filière. Celles qui offrent la meilleure homogénéité entre les profils de candidats qui cherchent et trouvent par elles sont les entreprises de travail temporaire et les agences publiques, ainsi que les annonces d'offre d'emploi. Ce sont finalement les canaux les plus visibles et les plus structurés qui autorisent la meilleure anticipation. Le décalage entre profils est plus fort, en revanche, pour ceux qui mobilisent leurs relations ou envoient des candidatures spontanées, indiquant une certaine déperdition entre efforts de recherche et possibilité de trouver un emploi. Cette déperdition, non prise en compte par les théories du *job search*, est d'autant plus importante que les mises en relation entre offres et demandes ne sont pas « équipées » et relèvent de démarches personnelles, comme c'est le cas en France.

Nos investigations gagneraient à être complétées par une analyse poussée de l'usage que font les employeurs des diverses filières, pour mieux mettre en évidence leur rôle premier dans la segmentation du marché du travail. Une exploitation en cours de l'enquête OFER de la Dares permettra précisément de répondre à cette attente.

## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ADDISON J. et PORTUGAL P., 2001, « Job Search Methods and Outcomes », IZA, *Discussion Papers* n°349. [www.iza.org](http://www.iza.org).
- AKERLOF G. A., 1970, « The markets for 'Lemons' : Quality Uncertainty and the Market Mechanism », *Quarterly Journal of Economics*, 84, 3, p.488-500.
- AKERLOF G. A., 1982, « Labor Contract as Partial Gift Exchange », *Quarterly Journal of Economics*, 87, p.543-569.
- APEC, 2006, « Recrutement cadre : sélectionner sans discriminer », *Les Etudes de l'emploi Cadre*.
- ARDENTI R., GORGEU A., MATHIEU R., 2005, « L'évaluation permanente, le cas de l'intérim », in M-C. Bureau et E. Marchal (eds), *Au risque de l'évaluation. Salariés et candidats à l'emploi soumis aux aléas du jugement*, Lille, Septentrion.
- ATKINSON A. B., MICKLEWRIGHT J., 1991, "Unemployment compensation and labor Market Transitions: a critical review", *Journal of Economic literature*, XXIX, pp. 1679-1727.
- BECKER G., 1957, *The Economics of Discrimination*, University Press of Chicago.
- BELZIL C., 1996, « Relative Efficiencies and Comparative Advantages in Job Search » *Journal of Labor Economics*, vol. 14, n° 1, pp. 154-173.
- BESSY C. et LARQUIER (de) G., 2001, « IT Professionnal Wanted (£ 25000 + benefits) : entreprise recherche informaticien diplômé grande école », in Bessy C., Eymard-Duvernay F., Larquier (de) G.; Marchal E. (dir), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Peter Lang, pp. 227-268.
- BOUABDALLAH, K ; CAVACO, S. et LESUEUR, J.Y., 2002, « Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée du chômage : une analyse microéconomique », *Revue d'Economie Politique*, n° 112, janvier-février, pp. 137-155.
- BREF CENTRE, 2004, « L'accès ou le retour à l'emploi des sortants de l'ANPE en juin 2003 », *Bref Centre* bulletin régional travail emploi formation n°50, préfecture de la région Centre.
- BUREAU M-C. et MARCHAL E., 2005, « Pluralité des marchés et qualités des intermédiaires », *Document de travail du CEE*, n° 48.
- CAHUC P. et FONTAINE F., 2004, « Le rôle des allocations chômage en présence de différentes méthodes de recherche d'emploi », *Revue économique*, vol.55 n° 3, pp. 591-600.
- CAHUC P. et ZYLBERBERG P., 2001, *Le marché du travail*, De Boeck université, Balises.
- CASES C., 1994, « Durée du chômage et comportement d'offre de travail : une revue de la littérature », *Economie et Prévision*, n° 113-114, p. 155-170.
- CEZARD M., MERON M., ROTH N. et TORELLI C., 1991, « Le halo autour du chômage », *Economie et statistique*, n° 249, pp.15-23.
- CHARDON O. et GOUX D., 2003, « La nouvelle définition européenne du chômage BIT », *Economie et statistique*, n° 362, pp.67-83.
- CAVACO S. et LESUEUR J-Y., 2004, « Contraintes spatiales et durée de chômage », *Revue française d'économie*, n°3/vol. XVIII, pp. 229-2257.
- DARITY W. A. and MASON P. L., 1998, « Evidence on Discrimination in Employment: Codes of Color, Codes of Gender », *Journal of Economic Perspectives*, vol. 12, n°2, pp. 69-90.
- DEGENNE A., FOURNIER et MARRY, C., 1991, « Les relations au cœur du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, n° 5, p. 75-98
- DE RICCARDIS N., 2006, « L'emploi intérimaire au quatrième trimestre 2005 : très légère hausse de l'emploi intérimaire », *Premières synthèses, Premières informations*, Dares, n°20.2.
- DOERINGER P. B.; PIORE J. M., 1971, *Internal Labour Market and Manpower Analysis*, D.C Heath and company, Lexington, Massachusetts.
- EYMARD-DUVERNAY F., 2004, *Economie politique de l'entreprise*, La découverte.
- EYMARD-DUVERNAY F. et MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter*, Métailié, Paris.
- FARVAQUE N. et OLIVEAU J-B., 2004, « L'insertion des jeunes peu diplômés dans l'emploi : opportunités de choix et contraintes ; L'approche par les capacités de Sen comme grille de lecture des trajectoires d'insertion », Document de travail de l'IDHE, novembre.

- FORSE M., 1997, « Capital social et emploi », *L'année sociologique*, 47, n°1. p. 143-181.
- GIVORD P., 2003, « Une nouvelle enquête emploi », *Economie et statistique*, n° 362, p. 59-66.
- GLAYMANN D., 2005, *La vie en intérim*, Fayard.
- GOUX D., 2003, « Une histoire de l'enquête emploi », *Economie et statistique*, n° 362, p. 41-50.
- GRANOVETTER M., 1974, *Getting a job. A study of contacts and careers*, Harvard University Press. England.
- GRANOVETTER M., 2000, « Approches sociologiques et économiques de l'analyse du marché du travail. Une conception sociostructurelle », in *Le marché autrement, les réseaux dans l'économie*, Desclée de Brouwer.
- GRAY D. et GRENIER G., 1994, « Fermetures d'usine et durée d'emploi : signaux et comportement de recherche d'emploi au Canada », *Economie et Prévision*, n°113-114, p. 207-217.
- GREGG P. and WADSWORTH J., 1996, « How effective are state employment agencies? Jobcentre use and job matching in Britain », *Oxford bulletin of Economics and Statistics*, 58-3, pp. 443-467.
- HASLUCK C., PURCELL K., 1997, *The market for job placements in the United Kingdom*, Final report of the Institute for employment research, The University of Warwick.
- HOLZER H., 1987, « Informal Job Search and Black Youth Unemployment », *The American Economic Review*, vol.77, n° 3, pp. 446-452.
- HOLZER H., 1988, « Search Method Use by Unemployment Youth », *Journal of Labor Economics*, vol.6, n° 1, pp. 1-20.
- INSEE, 2003, Questionnaire de l'enquête emploi, [www.insee.fr](http://www.insee.fr)
- INSEE, LIAISONS SOCIALES, DARES, 1998, *Les recrutements des entreprises*, Dossier thématique.
- JOURDAIN, C., 2002, « Les intérimaires, les mondes de l'intérim », *Travail et emploi*, n° 89, pp. 9-28.
- LAGARENNE C. et MARCHAL E., 1995, « Recrutements et recherche d'emploi », *La lettre du CEE*, n° 38, juin.
- LIZE L., 1997, « L'ANPE comme intermédiaire sur le marché du travail », in Bessy C. Eymard-Duvernay F. (dir.) *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, PUF.
- MARCHAL E., RENARD-BODINIER C., 2001, « L'équipement des relations sur les marchés du travail : comparaison des méthodes de recrutement », in Bessy C. et alii (Eds.), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume Uni*, Peter Lang, Bruxelles.
- MARCHAL E. et RIEUCAU G., 2005, « Candidat de plus de 40 ans, non diplômé ou débutant... s'abstenir », *Connaissance de l'emploi*, n° 11.
- MARCHAL E. RIEUCAU G., 2006, « Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative », in Eymard-Duvernay E. (dir), *L'économie des conventions. Méthodes et résultats*. La Découverte.
- MARCHAL E. et TORNAY D., 2002, « Le traitement du genre dans les annonces d'offres d'emploi », *Le 4 pages du CEE* n° 54.
- MARRY C., 1992, « Les jeunes et l'emploi : force et faiblesse des liens forts », *Cheminements professionnels et mobilités sociales*, Paris, CNRS/IRESO.
- MARSDEN D., 1989, *Marchés du travail : limites sociales des nouvelles théories*, Economica.
- MAURIN E., 1991, « Les étrangers : une main-d'oeuvre à part ? », *Economie et Statistique*, n°242, p. 39-52.
- NOIRIEL G., 1988, *Le creuset français*, Seuil.
- OSBERG L., 1993, « Fishing in Different Pools : Job-Search Strategies and Job-finding Success in Canada in the early 1980s », *Journal of Labor Economics*, vol.11 n° 2, pp. 348-286.
- REDER M. W., 1955, « The theory of Occupationnal Wage Differentials », *The American Economic Review*, vol.45, n° 5, pp.833-852.
- REES A., 1966, « Labor economics: effects of more knowledge. Information networks in labor markets », *American Economic Review*, Papers and Proceedings. Vol. LVI n°2, p.559- 566.
- REMILLON D., 2006, « L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les travailleurs âgés », *Document de travail du CEE*, n° 61.
- SABATIER M., 2002, « Modes de recherche d'emploi et durée du chômage des jeunes : applications microéconométriques au panel téléphonique du CEREQ », *L'actualité économique* vol.78, n°1, mars 2002, pp. 41-66.
- SABATIER M., 2003, « Stratégies d'insertion et durée d'accès au premier emploi : une analyse micro-économique sur le panel téléphonique du CEREQ (1989-93) », *Revue d'économie politique*, n° 5, pp. 671-696.

SEN A., 2000, *Un nouveau modèle économique*, Editions Odile Jacob.

SIMONIN B., 2000, « Rechercher un emploi quand on est au chômage », *Premières synthèses Dares*, n°16-1.

STIGLER G. J., 1962, « Information in the labor Market », *The Journal of Political Economy*, vol.70 part2, p. 94-105.

TANNERY F., 1983, « Search Effort and Unemployment insurance Reconsidered », *Journal of Human Resources* 18 (3) p. 432-440.

TRESMONTANT R., 1991, « Chômage : les chances d'en sortir », *Economie et Statistique*, n° 241, pp. 41-51.

## **ANNEXES**

---

**ANNEXE 1 : RÉCAPITULATIF DES DONNÉES SUR LES MODES DE RECHERCHE ET  
LES MODES D'OBTENTION D'UN EMPLOI**

**ANNEXE 2 : TABLEAUX 1, 2 ET 3 DU CHAPITRE DE SYNTHÈSE**

**ANNEXE 1**  
**RÉCAPITULATIF DES DONNÉES SUR LES MODES DE RECHERCHE ET LES MODES D'OBTENTION D'UN EMPLOI**

Enquête *Emploi* de l'Insee

Nom de l'enquête Organisme qui mène l'enquête	Nombre de personnes enquêtées	Population concernée	Période de réalisation et périodicité	Formulation de la question et réponses possibles	Documentations et publications
<b>Enquête <i>Emploi</i> 1991-2002</b>  Insee	Entre 1 et 3 millions Échelle nationale	Emploi dans l'entreprise depuis moins d'un an          Personnes de 15 ans ou + sans emploi et à la recherche d'un emploi	Annuelle 1991 à 1999 :  2000, 2001 et 2002 : pas de données	« Comment M. a-t-il trouvé cet emploi ? » et « avant de trouver cet emploi M. avait-il déjà travaillé pour la même entreprise ? »  1-R : activation relation travail antérieure 2-ANPE, autre 3-Intérim 4-Candidature spontanée 5-Famille 6-Relations perso 7-Annonce 8-Concours, examen 9-École, formation 10-Contacté par employeur 11-Indépendant 12-Autre  MRE : « Depuis un mois, M. a-t-il fait des démarches pour trouver un emploi ? si oui, lesquelles » Plusieurs possibles (oui/non) dont	Lagarenne et Marchal (1995)  Forsé, 1997

		(PSERE) + personnes à la recherche d'un autre emploi		<p>-A passé un concours de recrutement</p> <p>-A passé un test, un entretien, une sélection pour un emploi</p> <p>-A fait passer une annonce</p> <p>-A répondu à une annonce</p> <p>-A lu les annonces</p>	Chardon et Goux (2003) ; Cézard <i>et alii</i> (1991) ...
<p><b>Enquête <i>Emploi</i> 2003 et suivantes</b></p> <p>Insee</p>	Échelle nationale	<p>Personnes occupées avec emploi régulier autres que emploi d'intérim ou de travail temporaire</p> <p>On ne pose donc pas cette question aux intérimaires</p> <p>On peut prendre les personnes qui travaillent depuis moins d'un an (avec Datant et Damois)</p> <p>Toute personne de 15 ans ou + sans emploi régulier qui recherche un emploi salarié ou un</p>	Trimestrielle depuis second semestre 2001	<p>« Comment êtes-vous entré dans cette entreprise ? » et « avez-vous déjà travaillé dans l'entreprise qui vous emploie actuellement ? »</p> <p>On peut recalculer</p> <p>1-R : réactivation</p> <p>2- ANPE et autres (cabinet cité)</p> <p>(3) : intérim : non</p> <p>4-candidature spontanée</p> <p>5 et 6 : ensemble (relation perso prof et famille)</p> <p>7-annonce 8 - concours</p> <p>9-école, formation</p> <p>10 : dédoublé :</p> <p>10a : contact entreprise</p> <p>10b : ancien employeur ou celui du conjoint</p> <p>12 : autre</p> <p>Indépendant disparaît</p> <p>Au sein de R on distingue ex stagiaires/formation</p> <p>La question MRE est sensiblement différente Si m cherche un emploi salarié : « avez-vous passé un test, un entretien, un concours de recru-</p>	



		<p>autre emploi, en + ou en remplacement de celui qu'il a.</p> <p>Donc question posée aussi à ceux qui souhaitent changer ou avoir un emploi en +</p>		<p>tement, un concours administratif ? » ;</p> <p>« avez-vous répondu à une annonce d'offre d'emploi »</p> <p>« étudié les annonces » « faite passer une annonce »</p>	
<p><b>Enquête sur les jeunes, complémentaire de l'enquête <i>Emploi</i> 1986 Insee</b></p>	<p>9 548 individus représentatifs de la population des jeunes</p>	<p>Jeunes de 16 à 26 ans nés entre 1960 et 1970 inclus</p>	<p>Mars 1986</p>	<p>Moyens d'accès à l'emploi : <i>idem</i> enquête <i>Emploi</i></p>	<p>Degenne, Fournier, Marry, Mounier, 1991</p>

Source : ANPE, Unedic, Dares

Nom de l'enquête Organisme qui mène l'enquête	Nombre de personnes enquêtées	Population concernée	Période et périodicité	Formulation de la question et réponses possibles	Documentation et publications
<p><b>Enquête « sorties chômage »</b></p> <p>Unedic, sous-traite à l'Ifop</p>	<p>Avril 2002 et 2003: 2000 répondants au final sur un échantillon initial de 15 000 adressé à l'Ifop</p> <p>Avril 2004: 3010 répondants au final sur un échantillon de 22 000 adressé à l'IFOP</p>	<p>Demandeurs d'emploi des catégories 1, 2, 3, 6, 7 et 8* + personnes dispensées de recherche d'emploi =&gt; le « potentiel indemnisable » des assedic</p> <p>=&gt; les sorties pour reprise d'emploi représentent un peu + de 50% des enquêtés</p> <p>Base : à partir du fichier national des Assédic (FNA) sur les sorties de l'assurance chômage et du chômage (sortie +réinscription ds le mois : non comptées)</p>	<p>Enquête en avril de l'année n sur les personnes sorties du chômage en novembre de l'année n-1</p> <p>4 enquêtes annuelles sur les sorties de novembre 2000, 2001, 2002 et 2003</p>	<p>3 motifs de sorties :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) formation</li> <li>2) abandon</li> <li>3) reprise emploi.</li> </ol> <p>Si 3 =&gt; nature de l'emploi : intérim, CDD, CDI, mise à son compte</p>	<p><a href="http://www.assedic.fr/unistatis">www.assedic.fr/unistatis</a> / pour les publications</p> <p>« Premiers résultats de l'enquête sorties du chômage » in <i>Revue trimestrielle</i> Statis</p> <p>Enquête 2002 : n° 165, Enquête 2003 n°169 ; résultats 2004 à paraître dans le n°172</p> <p>Points statis sur 2004</p>

<p><b>Enquête « sortants de l'ANPE »</b></p> <p>Dares, ANPE, Unedic</p>	<p>2 000 personnes enquêtées</p>	<p>Demandeurs d'emploi sortants des listes de l'ANPE catégories 1, 2 ou 3*</p> <p>Échantillon représentatif des (1) reprise emploi (2) motif non donné (3) absence au contrôle (4) :radiés</p>	<p>Personnes sorties de l'ANPE en septembre 2001 et septembre 2002</p>	<p>Question sur le moyen par lequel ils ont trouvé un emploi doit exister puisque reprise au niveau régional</p> <p>Répartition pour motif de sorties : formation ou emploi &gt; 50 %</p>	<p>Voir : « les sorties du chômage vers l'emploi, premières synthèses, Dares n°11, mars 2003</p>
<p><b>Sortants de l'ANPE, région Centre</b></p> <p>ANPE sous-traite à Louis Harris</p>	<p>Partie régionale de l'échantillon national + échantillon complémentaire de 1 000 personnes</p>	<p>Mêmes catégories de personnes, procédures et questionnaire que l'enquête nationale Dares-ANPE-Unedic</p>	<p>Réalisée en septembre 2003 sur les sortants de juin 2003</p>	<p>« De quelle façon avez-vous trouvé le contact avec votre employeur ? »</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Agence d'intérim</li> <li>-Relation perso</li> <li>-ANPE</li> <li>-Candidature spontanée</li> <li>-Relations prof</li> <li>-Annonces</li> <li>-Autre intermédiaire</li> <li>-Autre</li> </ul>	<p>« L'accès ou le retour à l'emploi des sortants de l'ANPE en juin 2003 », <i>Bref Centre</i> bulletin n°50 de la préfecture de la région Centre</p> <p>Juin 2004</p>
<p><b>Trajectoires des demandeurs d'emploi (TDE)</b></p> <p>Dares</p>	<p>Personnes ayant trouvé un emploi interrogées sur le moyen par lequel ils ont trouvé : environ 10 000 réponses.</p> <p>Certaines sont interrogées + d'une fois (3 va-</p>	<p>Fichier de base : Personnes inscrites à l'ANPE en catégorie 1,2 ou 3 au 2<sup>ème</sup> entre avril et juin 1995 résidant dans 8 zones d'emploi</p> <p>=&gt; on prend celles qui ont trouvé un emploi par la suite</p>	<p>Interrogées par trois vagues : début 1996, début 1997 et début 1998</p>	<p>« Par quel moyen avez-vous trouvé cet emploi ? »</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1-Candidature spontanée</li> <li>2-ANPE, Apec</li> <li>3-Mairie...</li> <li>4-Annonce</li> <li>5-Famille</li> <li>6-Relations perso</li> </ol>	<p>« Rechercher un emploi quand on est au chômage » <i>premières synthèses Dares</i> N°16-1. avril 2000</p> <p>Bouabdallah, K et ali (2002)</p> <p>REP</p>

	<p>gues)                  On n'interroge pas les personnes sur le « résultat » de chaque moyen employé. Pour les personnes ayant obtenu un emploi salarié entre deux vagues d'interrogation, on peut comparer la liste des moyens employés déclarés à la vague précédente, avec celle des moyens d'obtention.</p>			<p>7-École, formation                  8-Association                  9-Relation prof, agence intérim                  10-Autre                  intérimaires par autre question</p>	
--	---	--	--	--	--

\*Catégories de l'ANPE :

DEFM : demandeurs d'emploi en fin de mois (la stat du ministère du Travail) indique le nombre de personnes cherchant un CDI à temps plein, immédiatement disponibles pour travailler

Personnes sans emploi, immédiatement disponibles pour un CDI à temps partiel

Personnes sans emploi, immédiatement disponibles cherchant un CDD, temporaire ou saisonnier, même de très courte durée

Personnes non immédiatement disponibles, à la recherche d'un emploi, quelles que soient ses caractéristiques

Personnes en activité mais à la recherche d'un autre emploi (temps plein, partiel, CDI ou CDD)

Personnes ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois, cherchant un CDI à temps plein

Personnes ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois Idem mais cherchant un emploi à temps partiel

Personnes ayant travaillé plus de 78 heures dans le mois cherchant un autre emploi, CDD, temporaire ou saisonnier, même de très courte durée

## Enquêtes du Céreq

Nom de l'enquête Organisme qui mène l'enquête	Nombre de personnes enquêtées	Population concernée	Période et périodicité	Formulation de la question et réponses possibles	Documentation et publications
<b>3 enquêtes téléphoniques sur l'insertion des jeunes peu qualifiés</b> (appelé panel téléphonique) Céreq	3 ième panel : 3 500 mais on garde un panel de 1707 individus ayant bien répondu sur les 6 ans => pondération pour représenter environ 320 000 personnes	1 <sup>er</sup> panel : Sortants du système scolaire en 1989 sans le bac général	Interrogés tous les ans entre 1989 et 1993	2 questions sont pertinentes : 1) Moyens utilisés pour chercher un emploi (Anpe, annonces, candidatures spontanées, ETT) 2) avoir ou non obtenu un entretien après candidature spontanée ou réponse à une offre d'emploi	Sabatier, M (2002) Sabatier, 2003
<b>Enquêtes génération 92,98</b> Céreq	Concerne des jeunes sortis du système scolaire en 1992 et 1998, toutes catégories (diplômés ou pas..) confondues	Sortants du système scolaire en 1993-1994 à niveau inférieur ou égal au bac  On intègre ceux qui prolongent leur apprentissage ou qui ont repris des études ultérieures (pas dans les enquêtes génération)	Interrogés tous les ans entre 1996 et 2000  Reconstitution des trajectoires professionnelles des jeunes au cours de leurs 6 premières années de vie active	La question sur le type d'accès renvoie à : temps d'accès au premier emploi et si CDI, CDD (dont intérim) ou contrat aidé. <i>A priori</i> pas de question sur les filières	Documents de travail de Farvaque et Oliveau www.cereq.fr, Dormont, B. et doufour Kippelen, S (2000) Économie et Statistique  <i>Bref Cereq</i> , 02/2004 (à la doc et sur le site) l'école est finie... sur le site

## Autres enquêtes sur les jeunes diplômés

Nom de l'enquête Organisme qui mène l'enquête	Nombre de personnes enquêtées	Population concernée	Période et périodicité	Formulation de la question et réponses possibles	Croisements possibles	Docum. et publications	État des lieux des données, questionnaires
Projet européen  <b>Enquêtes jeunes diplômés</b>	36 247 dans plusieurs pays européens	Personnes ayant obtenu en 1994 ou 1995, un diplôme dans un établissement supérieur européen  Récents diplômés	Une seule fois	Diverses questions sur les modes et la durée de la recherche + « which method was the most important one for getting your first job after graduation in 1994 or 1995? (23 411 réponses) Durée et « vecteur de recherche du 1 <sup>er</sup> emploi » emploi, fonction...		Voir les sites des Écoles (ex EPSI)	On a les principaux tableaux de résultats agrégés
<b>Enquêtes ponctuelles des Écoles</b>							

## Récapitulatif des données sur les méthodes de recherche d'emploi

	Enquête <i>Emploi</i> (1990-2002)	Enquête TDE 1996 (données de synthèse)	Enquête Céreq insertion des jeunes peu diplômés (1996-2000)
Personnes interrogées	Personnes de 15 ans ou + sans emploi et à la recherche d'un emploi (PSERE)	Personnes inscrites à l'ANPE en catégorie 1,2 ou 3 au 2 <sup>ième</sup> entre avril et juin 1995	Sortants du système scolaire en 1993-1994 à niveau < ou = au bac, enquêtés entre 1996 et 2000
A passé un entretien...	A passé un entretien, un test, une sélection pour un emploi	Combien de fois avez-vous obtenu des entretiens avec des employeurs ?	a obtenu un entretien (oui/non) après avoir répondu à une annonce ou envoyé une candidature spontanée
a répondu à une annonce	A répondu à une annonce	Par petite annonce réponse possible à « par quel moyens principaux menez-vous votre recherche ? »	Moyen principal de recherche d'emploi : petites annonces et combien de réponses à une offre
Par l'ANPE	S'être inscrit (ou être resté inscrit) à l'ANPE	Le fichier de base est constitué de personnes inscrites à l'ANPE	Moyen principal de recherche d'emploi : ANPE
Par agence intérim	S'être inscrit (...) dans une agence de travail temporaire	Par une agence d'intérim réponse possible à « par quels moyens principaux... »	
Candidatures spontanées	A fait une démarche directe auprès d'un employeur	Par une candidature spontanée : réponse possible à « par quels moyens... »	<i>Idem</i> : candidatures spontanées et combien
Par relation personnelle...	A cherché par relations personnelles	Éclatée en 2 <i>items</i> : par quelqu'un de la famille /par relations personnelles	Moyen principal de recherche d'emploi : relations familiales ou professionnelles



**ANNEXEX2**  
**TABLEAU 1 : MODE D'OBTENTION DE L'EMPLOI SELON...**

	Situation antérieure				Tranche d'âge			Sexe		Nationalité			Ensemble
	Au chômage	Actif occupé	Étudiant	Autre inactif	15 à 29 ans	30 à 49 ans	50 ans et plus	Homme	Femme	Français de naissance	Français par acquisition	Étranger	
Candidatures spontanées	33,4 %	37,5 %	44,5 %	30,9 %	38,9 %	35,3 %	30 %	34,3 %	39,3 %	38,0 %	34,5 %	23,9 %	36,8 %
Relations familiale, personnelle ou prof.	20,1 %	23,1 %	16,5 %	26,8 %	19,7 %	21,9 %	25,6 %	23,4 %	18,6 %	19,8 %	27,8 %	32,9 %	21 %
Réactivation d'une relation de travail antérieure	16,0 %	14,1 %	18,2 %	23,5 %	16,9 %	15,1 %	17,7 %	16,2 %	16,2 %	15,8 %	16,6 %	20,8 %	16,2 %
ANPE ou autre intermédiaire	18,2 %	5,0 %	2,9 %	8,0 %	8,1 %	11,1 %	13,5 %	8,5 %	11,0 %	9,7 %	9,5 %	10,7 %	9,8 %
Petites annonces	6,1 %	8,5 %	4,3 %	5,3 %	6,3 %	7,4 %	3,7%	6,7 %	6,5 %	6,8 %	4,8 %	5,3 %	6,6 %
École ou organisme de formation	1,2 %	0,9 %	9,1 %	0,1 %	4,2 %	0,6 %	0,4 %	2,4%	2,4%	2,5 %	1,5 %	1,5 %	2,4 %
Concours de recrutement	0,6 %	1,8 %	2,2 %	0,4 %	1,7 %	1,1 %	0,1 %	1,5 %	1,1 %	1,4%	0,3 %	0,2 %	1,3 %
Autre moyen	4,4 %	9,1 %	2,2 %	5,0 %	4,1 %	7,5 %	8,9 %	6,9 %	4,9 %	6,0 %	5,0 %	4,7 %	5,9 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Poids	37,1 %	38,0 %	18,1 %	6,8 %	50,6 %	42,5 %	6,90 %	51 %	49 %	89,3 %	2,9 %	7,8 %	

**TABLEAU 2 : MODE D'OBTENTION DE L'EMPLOI SELON...**

	Niveau de diplôme					Taille de la commune					Ensemble
	Aucun diplôme	BEP, CAP, BEPC	Bac, BP	Bac+2	>bac+2	Commune rurale	Unité urbaine <20000 h	Unité entre 20000h et 200000h	Unité >200000h	Agglomération parisienne	
Candidatures spontanées	32,9 %	38,9 %	40,0 %	38,9 %	31,1 %	40,8 %	37,5 %	38,6 %	36,2 %	30,0 %	36,8 %
Relations familiale, personnelle ou prof.	25,7 %	23,3 %	18,1 %	17,8 %	16,2 %	21,1 %	19,9 %	18,8 %	19,9 %	26,2 %	21 %
Réactivation d'une relation de travail antérieure	16,7 %	16,0 %	13,9 %	15,5 %	19,8 %	15,7 %	17,1 %	17,0 %	17,5 %	13,4 %	16,2 %
ANPE ou autre intermédiaire	12,8 %	9,1 %	9,8 %	8,0 %	8,3 %	7,4 %	10,5 %	12,0 %	9,7 %	9,6 %	9,8 %
Petites annonces	3,6 %	5,1 %	7,3 %	10,5 %	9,7 %	6,7 %	5,0 %	5,3 %	7,0 %	8,7 %	6,6 %
Ecole ou organisme de formation	2,4 %	1,5 %	3,8 %	2,6 %	2,6 %	1,7 %	2,9 %	1,9 %	2,6 %	3,2 %	2,4 %
Concours de recrutement	0,1 %	1,2 %	1,2 %	0,9 %	4,1 %	1,0 %	1,0 %	0,5 %	1,4 %	2,7 %	1,3 %
Autre moyen	5,8 %	4,9 %	5,9%	5,8 %	8,2 %	5,6 %	6,1 %	5,9 %	5,7 %	6,2 %	5,9 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100,0 %	100 %
Poids	20,90 %	32,10 %	18,4 %	14,40 %	13,80 %	21,6 %	15,5 %	19,7 %	25,4 %	17,9 %	

TABLEAU 3 : MODE D'OBTENTION DE L'EMPLOI SELON...

	Type de contrat obtenu			Temps de travail		Nature de l'employeur				Ensemble
	CDI	CDD	Autre	Temps complet	Temps partiel	État	Coll. locales, hôpitaux, HLM	Particuliers	Ent. Publiques ou privées, associations	
Candidatures spontanées	35,8 %	37,1 %	45,9 %	36,6 %	37,3 %	33,7 %	46,2 %	35,6 %	36,3 %	37,1 %
Relations familiale, personnelle ou prof.	23,7 %	18,8 %	15,3 %	20,4 %	22,8 %	11,7 %	14,1 %	33,5 %	21,4 %	21,3 %
Petites annonces	9,2 %	4,1 %	1,7 %	7,1 %	5,1 %	2,3 %	4,0 %	6,5 %	7,1 %	6,8 %
ANPE ou autre intermédiaire	8,8 %	13,0 %	3,4 %	8,6 %	13,3 %	11,1 %	7,8 %	6,2 %	10,0%	9,9 %
École ou organisme de formation	0,9 %	2,4 %	12,8 %	2,3 %	2,7 %	1,8 %	3,1 %	1,2 %	2,5 %	2,4 %
Concours de recrutement	0,8 %	0,8 %	0,1 %	1,7 %	0,4 %	16,0 %	1,7 %	0,0 %	0,4 %	0,7 %
Autre moyen	7,5 %	4,3 %	1,0 %	6,4 %	4,2 %	4,7 %	4,6 %	8,0 %	5,9 %	5,8 %
Réaction d'une relation de travail antérieure	13,4 %	19,5 %	19,8 %	16,9 %	14,2 %	18,7 %	18,5 %	9,0 %	16,3 %	16,1 %
Ensemble	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
Poids	55,6 %	36,6 %	7,8 %	74,3 %	25,3 %	5,5 %	6,5 %	5,5 %	82,5 %	100 %

DERNIERS NUMEROS PARUS :

(téléchargeables à partir du site

<http://www.cee-recherche.fr>)

- N° 33** *Les suites associatives au programme Nouveaux services-Emplois jeunes. Enquête 2004-2005*  
BERNARD GOMEL, NICOLAS SCHMIDT avec la collaboration de Corentin Gallo, Laetitia Glayo, Corinne Iehl  
octobre 2006
- N° 32** *Entre fonctions et statuts, les relations hiérarchiques dans les établissements de santé*  
NICOLAS JOUNIN, LOUP WOLFF  
septembre 2006
- N° 31** *Analyse comparative de l'activation de la protection sociale en France, Grande-Bretagne, Allemagne et Danemark*  
JEAN-CLAUDE BARBIER, ANNE EYDOUX, NDONGO SAMBA SYLLA  
avril 2006
- N° 30** *Trajectoire d'insertion ou gestion « sociale » d'un chômage de masse ? L'insertion par l'activité économique dans deux bassins d'emploi*  
FRANÇOIS BRUN, MICHELE ERNST STÄHLI, JEROME PELISSE  
février 2006
- N° 29** *Transformations de l'intermédiation hiérarchique*  
LOUP WOLFF  
novembre 2005
- N° 28** *Dans une zone urbaine sensible : les acteurs de l'éducation et de l'insertion des jeunes « en difficulté »*  
MICHEL DESTEFANIS, ELISABETH DUGUE, CATHERINE MATHEY-PIERRE, BARBARA RIST  
octobre 2005
- N° 27** *Les évolutions de la santé au cours de la vie professionnelle : altération, préservation, construction. Actes du séminaire Vieillesse et Travail (année 2004)*  
CREAPT/EPHE  
octobre 2005
- N° 26** *Enquête « Santé et Vie professionnelle après 50 ans ». Résultats par secteur d'activité*  
ANNE-FRANÇOISE MOLINIE  
octobre 2005
- N° 25** *Les carrières des chercheurs dans les entreprises privées*  
RICHARD DUHAUTOIS, SEVERINE MAUBLANC  
septembre 2005
- N° 24** *Que nous apprennent les bénéficiaires du RMI sur les gains du retour à l'emploi ?*  
YANNICK L'HORTY  
juillet 2005
- N° 23** *L'impact des conditions de travail sur la santé : une expérience méthodologique*  
THOMAS COUTROT, LOUP WOLFF  
juillet 2005