



**HAL**  
open science

## Les institutions du recrutement

Christian Bessy, François Eymard-Duvernay, Emmanuelle Marchal,  
Guillemette de Larquier

► **To cite this version:**

Christian Bessy, François Eymard-Duvernay, Emmanuelle Marchal, Guillemette de Larquier. Les institutions du recrutement : Approche comparative France/Grande-Bretagne. 1999, pp.1 - 10. hal-02137462

**HAL Id: hal-02137462**

**<https://sciencespo.hal.science/hal-02137462>**

Submitted on 23 May 2019

**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.

# La Lettre

60

décembre 1999

## LES INSTITUTIONS DU RECRUTEMENT

Approche comparative France/Grande-Bretagne<sup>1</sup>

**Christian Bessy, François Eymard-Duvernay,  
Guillemette de Larquier, Emmanuelle Marchal**

*Notre objectif est de développer une approche comparative des marchés du travail français et britannique. Le débat sur la flexibilité comparée des deux marchés est vif dans la période actuelle. L'apport de notre recherche réside dans l'étude systématique des processus de sélection de la main-d'œuvre opérés dans l'une et l'autre économie lors de situations de recrutement, avec leurs conséquences sur le chômage. Nous avons étudié comment un recruteur, placé dans un contexte institutionnel britannique, se comporte comparativement à son homologue dans un contexte français. La base d'observation est constituée d'annonces d'offres d'emploi rédigées par des recruteurs britanniques et français.*

Notre approche consiste à contextualiser les opérations de recrutement, et plus généralement les jugements de compétence, à parcourir le réseau d'interdépendances entre les différentes institutions salariales qui cadrent ces opérations de jugement, et à élaborer progressivement le modèle de ces interdépendances pour chaque pays<sup>2</sup>. Elle présente plusieurs spécificités, regroupées autour de quatre orientations principales de recherche.

### **Les incertitudes sur la qualité du travail**

On ne peut évaluer directement, sans risque d'erreurs, une prestation de travail. L'incertitude qui entache toute valorisation du travail peut induire des dysfonctionnements dans les transactions. Les recherches en économie des trente dernières années ont tenté de

1. L'étude présentée dans cette *Lettre* a été financée par le Commissariat général du Plan. Cet article constitue en grande partie l'introduction du rapport remis, disponible auprès des auteurs (*Document de travail CEE*, 99/52, octobre 1999).

2. Pour une démarche comparable, voir Gadrey et alii (1999).

comprendre comment les agents peuvent conclure des contrats efficaces dans de tels environnements.

Les situations de recrutement constituent des points d'observation privilégiés pour étudier l'activité interprétative des agents qui tentent d'asseoir leur jugement. Ce choix de terrain se justifie également par l'hypothèse d'une asymétrie dans les relations entre salariés ou candidats à un emploi et entreprises. Nous considérons que les jugements des employeurs ont des conséquences majeures sur le fonctionnement du marché, contrairement aux recherches qui se focalisent exclusivement sur les comportements des candidats à un emploi. En d'autres termes, nous pensons que la situation actuelle de chômage résulte en grande partie de processus de sélection opérés par les employeurs.

La qualité du jugement dépend crucialement des informations disponibles. De ce point de vue, l'approche économique standard mérite d'être sérieusement amendée (Favereau, 1998). Elle surestime en effet les capacités de calcul des acteurs, négligeant ainsi l'étude des dispositifs d'information qui conditionnent le jugement. Pour améliorer leur faculté d'anticipation au moment du recrutement, les entreprises ou les intermédiaires du marché doivent s'appuyer sur des organisations qui leur permettent l'accès aux informations utiles.

Les dispositifs d'information font partie intégrante du processus de qualification du travail, dans la mesure où ils ne se contentent pas d'enregistrer une qualité préexistante, mais sélectionnent l'information pertinente suivant certains «formats». Ils orientent le jugement. De plus, l'évaluation de la qualité du travail mobilise fréquemment des éléments hétérogènes, qui ne se cumulent pas, parce qu'étant de formats différents. La qualité du travail n'est donc pas une donnée «substantielle», dont l'estimation serait progressivement affinée par un cumul d'informations.

### **Les contextes institutionnels des transactions sur le travail**

La représentation des transactions sur le marché du travail, telle qu'elle est développée par les économistes du courant dominant, est de longue date critiquée par l'approche institutionnaliste et par les sociologues.

Ces courants critiques considèrent que le marché est «encadré» dans des institutions, dont le fonctionnement relève prioritairement de rapports de force entre groupes sociaux ou de luttes dans le champ politique. Ils envisagent celui-ci comme une institution parmi d'autres, l'essentiel de la régulation étant assuré en dehors de cette arène. Ils soulignent les différences culturelles de comportement d'une société à l'autre (Friedland, Robertson, 1990).

Concrètement, une telle démarche conduit à explorer les contextes institutionnels des transactions marchandes, en particulier le «rapport salarial», le «rapport éducatif», la «division sexuelle du travail» qui caractérisent une société (Maurice, Sellier, Silvestre, 1982 ; Boyer, Durand, 1998). La formation de l'offre et de la demande de travail ne peut être comprise en faisant abstraction de ces institutions.

Des ponts peuvent être établis entre les approches sociologiques et les recherches actuelles sur les processus cognitifs. Ces dernières mettent en effet l'accent sur «l'institution sociale de l'esprit» (de Munck, 1999), dénonçant l'approche «substantialiste» de la rationalité qui fonde le modèle standard de l'économiste. La compétence d'un acteur ne peut être isolée d'un contexte d'interactions qui contribue à son efficacité cognitive.

Notre travail se situe dans cette perspective. Nous avons étudié les institutions qui encadrent les relations sur le marché du travail, en particulier les services publics de placement, les systèmes de formation, les professions de certains experts du marché (les psychologues du travail). Nous avons prolongé cette démarche «macro» par l'étude de la façon dont, au niveau «micro», les institutions façonnent le jugement des acteurs.

La rédaction d'une offre d'emploi est étroitement conditionnée par le «rapport éducatif» (lisible dans la façon dont les diplômes sont mobilisés pour caractériser les compétences attendues des candidats), le «rapport salarial» (lisible dans la façon dont l'emploi est présenté, valorisé et inscrit dans l'organisation) et le «rapport domestique» (décelable dans la façon dont le genre est pris en compte). Les rédacteurs d'annonces ont une part active dans l'arrangement de ces repères institutionnels. Ils contribuent à qualifier les candidats, l'entreprise qui recrute et le lien entre ces deux entités. Notre approche maintient ainsi la tension entre l'idée que la rationalité individuelle est conditionnée par les

institutions et celle que les actions individuelles contribuent à leur mise en forme.

### **Une approche comparative**

La démarche comparative constitue un apport incontournable. Elle fait ressortir les saillances institutionnelles qui peuvent passer inaperçues lorsque l'observateur est immergé dans un contexte unique. Nous l'avons menée au niveau «macro», en comparant les institutions de chaque pays, mais également «micro», en confrontant deux corpus d'annonces d'offres d'emploi, l'un français, l'autre britannique, collectés dans le secteur informatique. Les données obtenues ne peuvent être interprétées sans mobiliser la compréhension des institutions étudiées précédemment. L'action «micro» qu'est la rédaction d'une annonce est au confluent de plusieurs institutions, y compris celles qui concourent à la production de l'annonce (le support de publication) et à la diffusion de l'information entre les différents acteurs (internet, le téléphone, la poste...). Tous ces supports de communication contribuent à produire une «information», qui ne peut être détachée du processus de valorisation. Notre travail aboutit ainsi à ordonner différentes façons de qualifier les candidats et les emplois dans l'une et l'autre économie. Il permet de montrer la multiplicité des arrangements réalisables par les acteurs et de ne pas occulter la diversité interne à chaque société. Nous ne prétendons pas confronter la France et la Grande-Bretagne, mais plus modestement comparer la manière de qualifier le travail d'un acteur situé dans un contexte français à celle d'un acteur intervenant dans un environnement britannique, sans sous-estimer l'hétérogénéité de chacun de ces contextes. Nous avons dû, pour cet exercice, construire un espace commun de codage, ce qui rompt avec une analyse strictement culturaliste.

### **Une approche empirique renouvelée**

L'espace commun de codage précité est l'aboutissement de ce rapport, mais il est aussi le point de départ d'une démarche qui mérite des développements plus larges. Les recherches sur le marché du travail sont subordonnées aux sources d'information disponibles. Les données «standard» ont un format adapté à la théorie classique du marché, qui repose sur la confrontation

entre offres et demandes. Les nouvelles voies de recherche, qui mettent l'accent sur l'incertitude de la qualité, le rôle des contextes institutionnels et l'approche comparative, nécessitent d'autres types de données. Celles-ci doivent être produites à partir des dispositifs d'information effectivement mobilisés par les acteurs et permettre de rendre compte du jeu entre les multiples institutions qui encadrent les transactions.

# 1

## **TPOLOGIE DES DYNAMIQUES DE MARCHÉ, CONVENTIONS SALARIALES ET CHÔMAGE**

La première partie du rapport est consacrée à une approche macro-économique du marché du travail en France et en Grande-Bretagne. Elle vise à dégager et comparer, dans la période récente, les dynamiques du marché à l'aide d'indicateurs statistiques de mobilité et de chômage et à les interpréter en référence aux conventions salariales mises en œuvre dans les deux pays.

Dans le chapitre 1, G. de Larquier caractérise, à partir des statistiques issues des enquêtes sur les *Forces de travail* d'Eurostat, les marchés du travail français et britannique dans lesquels s'inscrivent les processus de recrutement. Il s'agit de discuter la validité de l'assertion selon laquelle le marché serait plus développé en Grande-Bretagne, ce qui se traduirait par un chômage moindre. Commencer par l'exposé des indicateurs usuels (taux de chômage et d'emploi, structure du chômage) est le moyen de rappeler la complexité des deux marchés qui apparaît dès lors que l'on distingue les individus par sexe. Au début des années quatre-vingt dix, on observe effectivement un moindre taux de chômage britannique, mais celui-ci est dû à une spécificité nationale : un très faible chômage des femmes. En revanche, si on se limite à la main-d'œuvre masculine, on constate en Grande-Bretagne un taux de chômage plus élevé qu'en France, composé d'un pourcentage supérieur de chômeurs de longue durée.

La deuxième partie du chapitre propose l'utilisation d'un modèle stock-flux où les niveaux d'emploi, de chômage et d'inactivité sont compris comme la résultante de flux de travailleurs, les recrutements participant à ces flux et étant eux-mêmes influencés par la dynamique d'ensemble du système. Cette partie est fondée sur l'observation de la mobilité des salariés. Le type de mobilité informe sur les façons dont employeurs et salariés valorisent le travail. Dans quelle mesure l'ancienneté dans l'emploi est-elle valorisée ? S'agit-il de l'emploi au sein d'une même entreprise, ou dans un espace plus général ?

Grâce à deux indicateurs, une typologie des dynamiques de marché est construite. Elle recouvre l'opposition habituelle entre marchés interne et externe, et la complète par l'étude des mobilités entre emploi et non emploi (chômage et inactivité). La France et la Grande-Bretagne apparaissent diamétralement opposées suivant cette typologie, mais le traitement réalisé débouche sur un constat complexe. Les passages entre emploi et non emploi sont de même ampleur dans les deux pays. Néanmoins, la Grande-Bretagne a un rythme de destruction et de création de postes plus faible ; la mobilité de la main-d'œuvre n'est due qu'en partie à la rotation des postes. Ce constat confirme l'idée suivant laquelle le marché du travail britannique relève d'un fonctionnement de type «externe» : l'ancienneté dans l'entreprise n'est pas valorisée, pas plus que l'ancienneté dans l'emploi. En France, les passages de l'emploi à l'inactivité ou au chômage résultent de mouvements de postes plutôt que de mobilités individuelles sur les postes.

L'étude de la dynamique globale a été prolongée par une analyse des secteurs manufacturiers, fondée sur l'exploitation des enquêtes européennes sur les *Forces de travail*. Celle-ci permet de confirmer, tout en l'affinant, le diagnostic précédent. Elle fait émerger des dynamiques différentes en termes de taux d'embauche et d'ancienneté dans les entreprises de ces secteurs. Ont également été exploitées les informations sur la situation des individus sortis de l'emploi à une date donnée. Si les licenciés français des secteurs manufacturiers sont majoritairement comptés comme chômeurs (80%), ce n'est pas le cas en Grande-Bretagne où plus de 40% sont considérés inactifs : la frontière entre inactivité et chômage apparaît plus floue dans ce pays, ce qui invalide les comparaisons faites sur le seul indicateur du taux de chômage.

Dans le chapitre 2, F. Eymard-Duvernay prospecte les liens entre institutions salariales et chômage et avance une interprétation des observations du chapitre précédent. Une approche théorique originale du chômage met l'accent sur les processus de sélection de la main-d'œuvre par les employeurs et les intermédiaires du marché. La sélection est réalisée sur la qualité du travail, dont l'estimation dépend du contexte des relations dans lequel se situe l'évaluateur. Une typologie de contextes d'évaluation est proposée. La grille d'analyse, issue de travaux antérieurs, distinguant les modèles marchand, industriel, civique et domestique, est complétée par deux paramètres transversaux à ces modèles. Le premier permet de distinguer les évaluations suivant les inégalités interindividuelles qu'elles induisent. Le second fait varier le degré de planification de l'évaluation, opposant les évaluations planifiées à celles qui émergent dans le cours des interactions. L'hypothèse développée est que les évaluations inégalitaires induisent des processus de sélection plus rigoureux, qui débouchent sur du chômage, en particulier du chômage de longue durée.

L'interprétation, sur cette base, des différences de chômage entre la France et la Grande-Bretagne fait intervenir plusieurs facteurs. En premier lieu, des différences peuvent être liées au caractère plus ou moins net des frontières entre emploi, chômage et inactivité. Lorsque ces frontières sont floues, des sorties d'emploi peuvent se traduire dans les statistiques par un gonflement de l'inactivité et non du chômage. C'est ce que l'on observe en Grande-Bretagne, et ce phénomène peut résulter du fait que les organisations industrielles et civiques sont moins développées dans cette économie, par rapport à la France. En effet, ces organisations soutiennent les règles statutaires qui délimitent strictement le salariat, et donc l'emploi. Cette interprétation vaut particulièrement pour les femmes, bien que les transferts vers l'inactivité aient également été importants en Grande-Bretagne pour les hommes, par le biais du statut concernant les handicapés.

Un second facteur est susceptible d'expliquer que le chômage de longue durée soit plus important pour les hommes en Grande-Bretagne : cette observation peut être liée au caractère plus inégalitaire de l'économie britannique, ce qui induit une intensification de la sélection des salariés considérés comme les plus aptes. Par ailleurs, l'importance des marchés internes en

France peut être à l'origine, suivant notre approche, d'une plus forte sélection des *outsiders*, entraînant notamment le chômage des jeunes.

## 2

### LES INSTITUTIONS DU MARCHÉ DU TRAVAIL : APPROCHE HISTORIQUE ET COMPARATIVE

La seconde partie du rapport compare les institutions du marché du travail, en mettant l'accent sur la réglementation des activités de placement, l'intervention des pouvoirs publics dans ce domaine, les conventions de mesure du chômage et la formation.

Dans le chapitre 3, G. de Larquier compare l'émergence des services publics de placement, en adoptant une perspective historique pour souligner les convergences et les divergences institutionnelles. Au début du *xx<sup>ème</sup>* siècle, la mise en place d'un service public de placement répondait, en France comme en Grande-Bretagne, à l'apparition d'un chômage massif (et à la volonté politique de distinguer les «vrais» chômeurs des «incapables»), puis la place de l'agent public par rapport aux organismes privés, en l'occurrence les dispositifs de métier contrôlés par les syndicats professionnels et les bureaux payants, s'est construite différemment dans les deux pays. En France, les bureaux publics de placement ont au départ un fort ancrage local. Jusqu'en 1940, l'État central réglemente à distance les embauches et l'indemnisation du chômage via les communes et un réseau hétérogène de caisses de secours subventionnées. En revanche, en Grande-Bretagne, le service public de placement est constitué directement au niveau national dès 1909. Un réseau d'agences locales reliées aux niveaux régional et national permet de faire circuler hommes et information sur le marché selon le principe d'une *clearing house*. Cela peut justifier l'importance encore actuelle du service public. D'autre part, les agences privées britanniques sont moins encadrées que leur homologues françaises et ont eu, semble-t-il, moins mauvaise presse auprès des organisations syndicales ouvrières, alors que le législateur français a toujours repris à son compte la

méfiance syndicale vis-à-vis de l'activité lucrative de placement. Ainsi, l'articulation entre acteurs publics et privés est différente dans les deux pays : en Grande-Bretagne les uns et les autres se complètent et participent à l'instrumentation du marché du travail.

Dans le chapitre 4, A. Rebérioux insiste sur la question de la mesure du chômage et sur sa nature fondamentalement conventionnelle, alors même qu'elle façonne les représentations collectives sur le marché du travail. S'intéressant uniquement au cas britannique, l'analyse se nourrit des controverses survenues en Grande-Bretagne depuis les élections de 1997 sur les méthodes de comptage du chômage qui cacheraient un sous-emploi inquiétant. De fait, qui dit taux de chômage, dit conventions de mesure et de définitions séparant les états possibles d'occupé, de chômeur et d'inactif. La manière de compter les chômeurs doit ainsi être révélatrice de la logique d'ensemble du marché. C'est pourquoi, en précisant la façon dont s'est construite la catégorie «chômeur» et en adoptant une perspective systémique (de type sociétal), le chapitre met en évidence la cohérence globale du modèle britannique de mobilisation de la force de travail. Premièrement, il apparaît qu'une vision marchande du travail a soutenu le processus de construction du chômage à la fin du siècle dernier. Deuxièmement, une analyse de la frontière entre travail et inactivité, aujourd'hui, révèle un ajustement de l'emploi aux conditions économiques par l'inactivité plutôt que par le chômage. Le cas des *disability workers* vient illustrer le propos démontrant que ce choix est cohérent avec la logique marchande du marché du travail britannique. Seuls les «employables» peuvent rester sur le marché, les autres doivent être retirés afin de ne pas brouiller l'indice de qualité de la main-d'œuvre disponible.

Dans le chapitre 5, C. Bessy compare les institutions de formation et de certification des compétences professionnelles. Cette confrontation fait apparaître des différences majeures qui expliquent le développement de nouveaux modes de certification des compétences en Grande-Bretagne. En particulier, la moindre reconnaissance de la formation professionnelle, renforcée par le déclin du système d'apprentissage traditionnel, et le recours systématique des entreprises britanniques au marché externe auraient favorisé l'émergence du système des *National Vocational Qualifications* (NVQs) basé sur la validation des acquis professionnels. Loin d'être impulsé uniquement par les entreprises à la recherche d'une main-d'œuvre directement opé-

rationnelle et dont les qualités sont certifiées, ce système, conduisant à «mesurer» les compétences, a accompagné la privatisation de la formation professionnelle.

Mais, paradoxalement, la privatisation contribue à l'échec relatif des NVQs en l'absence de liens institutionnels forts entre les acteurs de la formation permettant d'ancrer des dispositifs collectifs de qualification. Se pose un problème d'externalité. Il n'existe pas, comme en France, de mécanisme de mutualisation des dépenses de formation continue. Les secteurs dans lesquels la référence au système des NVQs est la plus importante sont ceux qui participent au programme public de renouvellement des formules d'apprentissage, fondé sur une logique de métier et de liens forts entre organismes de formation et entreprises. De ce point de vue, on peut faire le même constat pour le dispositif français des Certificats de qualification professionnelle (CQP) qui vise également la certification des compétences professionnelles suivant un autre mode que celui de l'Éducation nationale. De même, on observe dans les deux pays que l'évaluation des compétences professionnelles est reportée sur les dispositifs contractuels qui valorisent les performances individuelles et les aptitudes générales des salariés.

# 3

## LES INTERMÉDIAIRES DU PLACEMENT

Cette partie, d'orientation méso-économique, a pour objectif d'appréhender le rôle et la place des différents intermédiaires du marché du travail dans les deux pays. Intégrant des données statistiques et des observations, elle essaie d'étudier, plus systématiquement qu'il ne l'est fait dans les études classiques, les imbrications entre les différents canaux de recrutement et la nature des dispositifs d'information sur lesquels s'appuient la mise en relation et la sélection des candidats.

Dans le chapitre 6, E. Marchal compare les canaux et les méthodes de recrutement. Pour cela, il a fallu constituer des sources statistiques équivalentes dans les

deux pays. Ce travail est en partie facilité par l'utilisation des enquêtes sur *Les Forces de travail* (l'enquête *Emploi* en France) qui reposent sur le point de vue des salariés ou des demandeurs d'emploi. La présentation des données souligne l'importance de l'équipement du marché du travail britannique relativement au marché français. En Grande-Bretagne, le placement de la main-d'œuvre s'effectue plus fréquemment via des canaux formels (agence publique, annonces d'offre d'emploi...). Ce résultat suggère la présence d'intermédiaires plus diversifiés et spécialisés : la presse locale, par exemple, contribue largement au placement des travailleurs à temps partiel. Les canaux de recrutement informent sur les qualités de la main-d'œuvre pressentie par delà celles des emplois offerts. Par contraste, le marché du travail français paraît moins organisé. Sa moindre visibilité tient au rôle joué par les relations et les candidatures spontanées. La démarche adoptée dans ce chapitre invite à ne pas dissocier la question des canaux de recrutement de celle des méthodes de sélection utilisées, les uns et les autres induisant certaines formes de valorisation du travail. La spécificité britannique qui consiste à prendre en compte les références des postulants, viserait dans cette perspective à compenser l'anonymat relatif des canaux de recrutement, tout en étant cohérente avec la fluidité du marché du travail.

Dans le chapitre 7, C. Bessy et G. de Larquier étudient le rôle des principaux intermédiaires du marché du travail, leur organisation, leurs ressources et leurs stratégies, ainsi que les liens qu'ils instaurent entre eux, et avec les entreprises et les candidats. Ce niveau d'observation permet de rendre compte des conséquences, dans le cas britannique, des changements institutionnels au cours de la période récente, notamment des privatisations de certains organismes publics, ou des nouvelles procédures de contractualisation avec des agents privés, ainsi que des réorientations des politiques de gestion de la main-d'œuvre dans les entreprises (Hasluck, Purcell, 1997).

L'activité de placement de l'agence publique britannique est beaucoup plus importante que celle de son homologue française. Cet écart quantitatif est lié non seulement au montant des ressources allouées au service public, mais aussi à des modalités différentes d'intervention et d'organisation (division du travail en interne, sous-traitance de certaines activités à des agents privés...). Les procédures de remise en cause du versement des indemnités de chômage sont plus sys-

tématiques en Grande-Bretagne, ainsi que le recours à des outils standards d'évaluation et d'orientation des publics reposant sur une approche purement fonctionnelle du travail (nomenclatures des métiers et emplois, NVQ, tests d'aptitudes...). Les deux pays se rejoignent néanmoins de plus en plus sur le suivi individualisé des demandeurs d'emploi, confortant ainsi une représentation individualiste du chômage au détriment de l'idée selon laquelle les entreprises contribuent fortement à la construction du marché du travail.

En Grande-Bretagne, les agences privées sont à la fois plus nombreuses que les agences françaises mais aussi plus spécialisées dans l'activité de placement et de sélection de la main-d'œuvre. Ainsi, des intermédiaires privés exercent leur activité à la fois sur des postes permanents et sur des missions d'intérim et, ceci, pour toutes les catégories d'emploi. La flexibilisation croissante du marché du travail a dynamisé leur activité, ce qui remet en cause, non seulement, le domaine d'intervention traditionnel de l'agence publique, mais aussi le rôle des réseaux professionnels (marché interne étendu) et des annonces d'offres d'emploi. Cette tendance provoque l'arrivée de nouveaux intermédiaires, redéfinissant ainsi les frontières traditionnelles du «marché» du placement et l'élargissant à des activités qui s'apparentent davantage à de la gestion de personnel. Les possibilités offertes par les nouvelles technologies de l'information contribuent également à redéfinir ces frontières. De telles tendances sont également à l'œuvre au sein du marché français, en particulier en ce qui concerne le travail intérimaire dont l'extension est toutefois limitée par le poids encore prégnant des marchés internes d'entreprises.

Nos observations dénotent l'intensité de l'activité de placement en Grande-Bretagne<sup>3</sup>. Cette caractéristique est cohérente, non seulement, avec la mobilité des travailleurs britanniques, mais aussi, avec l'idée que celle-ci est liée à une intensification de la sélection des salariés considérés comme les plus aptes. L'analyse comparée des méthodes de sélection confirme cette caractéristique.

---

3 Le placement est assuré par les organismes britanniques de formation et d'orientation scolaire ou universitaire, alors que ces deux types d'activité sont le plus souvent dissociés en France.

Dans le chapitre 8, C. Renard-Bodinier explore en effet les outils mobilisés par les experts en recrutement pour, suivant l'expression des psychologues du travail, «sélectionner le personnel». Au Royaume-Uni, la profession de psychologue apparaît fortement organisée. Elle a contribué à développer une puissante industrie des tests, autour des revues scientifiques, des éditeurs de tests et de modules de formation continue, sous le contrôle du *Institute of Personnel Management*. Si en France le titre de «psychologue» est protégé, la profession est peu structurée et l'industrie des tests «psy» moins florissante, la plupart d'entre eux faisant l'objet d'importations. Le contexte des recrutements en Grande-Bretagne porte donc davantage l'empreinte des méthodes psychotechniques. Les entretiens de recrutement sont plus structurés, obéissant à des protocoles précisément établis, qui fournissent une mesure reproductible des réponses des candidats. La subjectivité des recruteurs est pourchassée, ce qui conduit à privilégier les entretiens face à des jurys de plusieurs personnes, pratique exceptionnelle en France. Ces procédures sont renforcées par la législation antidiscriminatoire, qui incite les recruteurs à une formalisation poussée des méthodes.

En conclusion, le marché du travail britannique apparaît plus équipé que le marché français. Les intermédiaires privés sont plus spécialisés que leurs homologues français et sont conduits du fait de la flexibilisation croissante du marché à élargir leur activité en intégrant des opérations relevant de la gestion du personnel. Cette extension d'activité est à relier avec le fait que le salariat, et donc l'emploi, serait moins bien délimité qu'en France, la distinction entre «salarié» et «indépendant» moins nette<sup>4</sup>.

---

4 Les annonces d'offres d'emploi britanniques, passées par des cabinets spécialisés dans le domaine de l'informatique, illustrent la perméabilité de la frontière : certaines portent à la fois sur des emplois salariés et sur des «contrats» destinés à des indépendants.

# 4

## LA VALORISATION DES EMPLOIS PAR LES ANNONCES : LES LANGAGES DU MARCHÉ

La quatrième partie du rapport expose les résultats relatifs à l'analyse des annonces d'offres d'emploi publiées dans la presse, en montrant comment leur rédaction est, elle aussi, cadrée par les institutions. Elle présente également quelques éléments méthodologiques, liés à ce type d'investigation empirique débouchant sur la constitution d'une base de données originale.

C. Bessy et G. de Larquier situent, dans une introduction, le dispositif des «petites annonces» parmi les canaux de recrutement et les supports de publication ou d'explicitation de vacance d'emploi, l'émergence des sites internet modifiant à la fois l'élaboration des annonces et les techniques de recherche. La publication d'une offre de travail dans la presse constitue un extrême du continuum reliant toutes les formes d'explicitation de vacance d'emploi, l'autre extrême étant l'annonce verbale circulant de proche en proche. Elle représente un dispositif particulier dans lequel, le plus souvent, l'entreprise qui recrute cherche à se valoriser et à faire la publicité de son activité. D'ailleurs, la majorité des annonces sont conçues par des agences de publicité. Il apparaît donc important de spécifier les supports d'annonces et leur espace de diffusion, car ces derniers conditionnent en grande partie la façon de qualifier les emplois et les candidats potentiels. L'introduction traite également des problèmes d'interprétation soulevés par l'analyse des textes d'annonces<sup>5</sup>.

Le codage des annonces d'offres d'emploi offre la possibilité de repérer les cadres de la relation de travail, la nature du contrat, les conventions salariales, tels que les gestionnaires d'entreprise les représentent. L'an-

---

5. Ces problèmes émergent avec plus de force lorsque l'on passe au codage des formes d'expression ou de rhétorique. Nous présentons dans le rapport une tentative de rapprochement de notre cadre d'analyse, prenant en compte la diversité des représentations ou des grammaires du marché du travail, avec ce que pourrait être une analyse des textes d'annonces s'inscrivant dans la tradition sémiologique (Barthes, 1967).

nonce constitue une sorte de contrat de travail, dans un autre formalisme que celui du droit. Elle mobilise un vocabulaire, qui n'est pas neutre, pour désigner l'employeur, le poste de travail, les candidats, les différentes entités de l'entreprise, leurs relations, etc. Nous cherchons en particulier à décoder dans l'annonce la grammaire des compétences qui est mobilisée.

Dans le chapitre 9, E. Marchal s'y est essayée, à partir de l'identification de différents registres d'appellation des emplois circulant sur le marché du travail. Cette recherche a une portée plus générale, visant à repérer les langages du marché. Elle n'est pas réduite à la seule analyse des textes d'annonces, bien que ces dernières constituent un matériau particulièrement adapté à cette démarche. L'examen des nomenclatures d'emploi et des professions actuellement utilisées en France aide à mettre en évidence ce qui différencie les annonces les unes des autres, ainsi que les approches des compétences qu'elles véhiculent. Par ailleurs, l'analyse de travaux d'idéologues de l'organisation des entreprises permet de trouver des justifications de ces différences et de leur représentation sous-jacente des compétences («actions spécialisées» chez Taylor ; «positions hiérarchiques» chez Fayol). De tels détours contribuent à distinguer les grammaires en usage sur le marché du travail français en pointant leurs divergences et leurs proximités. L'hypothèse est que les changements de vocabulaire révèlent une redéfinition des emplois qui témoigne d'une modification des modes d'organisation du travail et de son évaluation.

Les deux chapitres suivants livrent les résultats de l'exploitation de deux corpus d'annonces publiées dans la presse. Le principe qui a présidé à la mise au point des grilles de codage repose principalement sur l'absence ou la présence d'une information, ce qui éloigne d'un codage plus qualitatif orienté strictement vers l'identification de registres de qualification des emplois et des candidats. Les analyses statistiques effectuées à partir des données ainsi recueillies utilisent les techniques d'analyse factorielle des correspondances.

Dans le chapitre 10, C. Bessy et G. de Larquier s'intéressent aux annonces passées par des cabinets de recrutement français en tant qu'employeurs. Ce type de corpus, regroupant des offres d'emploi orientées vers le recrutement de consultants, permet de se placer à la frontière entre salariat et travail indépendant. Deux axes structurent les oppositions au sein de ce corpus d'annonces :

- Les règles de travail sont planifiées ou émergent dans le cadre de la relation. Face à un environnement incertain, le contrat est «incomplet» et l'annonce valorise des «potentiels» aux dépens d'expériences acquises dans des tâches bien délimitées.

- L'emploi est défini comme étant salarié ou indépendant, ce dernier terme indiquant une forme spécifique de relation de travail basée sur le fait que le «salarié» est largement responsable du résultat de son activité.

L'élaboration d'une typologie montre la diversité des annonces et des relations de travail associées, sans que celle-ci ne soit réduite aux seules différences de supports de publication. L'ordonnancement proposé met l'accent sur l'importance des dispositifs techniques comme supports de la relation de travail. Au fur et à mesure que ce poids décroît, que l'expérience requise est de plus en plus générale et que l'exigence de formation ou de diplôme devient moins forte, les compétences valorisées sont axées sur la prise de responsabilité et les qualités relationnelles des candidats, compétences qui peuvent être considérées comme des indices d'incomplétude de la relation de travail. Parallèlement, les cabinets de recrutement sont de moins en moins spécialisés et leur appartenance à des collectifs professionnels, garantissant aux futurs clients le respect de certaines normes, s'avère faible.

Enfin, dans le chapitre 11, C. Bessy, G. de Larquier, E. Marchal et M.-M. Vennat analysent les offres d'emploi destinées aux informaticiens dans une optique comparative, à partir de deux sous-corpus d'annonces extraites de supports français et britanniques équivalents. La grille de codage utilisée repose sur le même principe que la précédente, si ce n'est que nous avons essayé d'introduire différents registres de valorisation des entreprises et de désignation des emplois. La prise en compte de ces registres ne se révèle pas très structurante des oppositions entre les annonces, contrairement à des variables telles que le destinataire du dossier de candidature, le nombre de postes à pourvoir, la référence ou non au salaire.

À la différence du corpus précédent, dans lequel les offres sont passées par les employeurs, la principale ligne de démarcation dans cet échantillon se situe au niveau du destinataire du dossier de candidature : soit l'opération de recrutement est gérée par l'employeur lui-même, soit elle transite par un intermédiaire public

ou privé. Cette opposition renvoie d'un côté à des campagnes publicitaires effectuées par les entreprises pour recruter des débutants diplômés, de l'autre à des offres d'emploi circonscrites à l'embauche de candidats expérimentés. Elle traduit également des différences induites par la nature du support de publication qui conditionne la façon de définir l'emploi et les qualités requises des candidats.

L'autre ligne de démarcation se dessine au niveau des modes de recrutement chez les informaticiens, marché professionnel (Grande-Bretagne) et marché interne d'entreprise (France) se trouvant confrontés. Cette opposition rejoint d'une certaine façon celle qui existe entre contrats «complet» et «incomplet». En Grande-Bretagne, la référence plus marquée à un marché professionnel est à relier avec l'intervention de cabinets de recrutement spécialisés dans l'informatique, qui contribuent à la transparence de l'information de par le mode de rédaction des annonces (affichage systématique du salaire et du lieu d'activité) et les procédures d'interaction en continu mises en œuvre pour informer le candidat. *A contrario*, l'asymétrie d'information, au détriment du candidat, est beaucoup plus forte dans les offres d'emploi françaises, bien que le contenu du poste y soit plus souvent explicité. Nous pensons que la description du contenu du poste témoigne de la spécificité de l'emploi, alors que sa non explicitation serait le signe d'une définition standard, évidente pour les spécialistes du domaine. La complétude du contrat aurait un caractère implicite, fondé sur l'expérience et la référence à des outils informatiques connus des candidats.

# 5

## UN MARCHÉ DU TRAVAIL BRITANNIQUE «MIEUX ÉQUIPÉ»

Les observations collectées dans cette recherche ont permis de mieux identifier les processus de sélection de la main-d'œuvre sur les marchés du travail français et britannique. Elles confirment que le marché est plus actif en Grande-Bretagne qu'en France, notre économie ayant été de longue date plutôt structurée autour des

marchés internes d'entreprises. Le marché du travail britannique a été dès le début du siècle organisé en un réseau national d'agences publiques de placement, permettant de faire circuler hommes et informations. Les agences privées de placement et de sélection de la main-d'œuvre y sont également plus présentes qu'en France. Les salariés anglais font ainsi l'objet d'une sélection plus intense, ce qui induit des mobilités individuelles déconnectées de tout mouvement de créations ou suppressions de postes. Contrairement à une idée répandue, la mobilité entre emploi et non emploi en France n'est pas plus faible qu'en Grande-Bretagne, mais elle résulte plus directement du mouvement des postes de travail. La notion de flexibilité n'est pas adéquate pour caractériser les deux marchés. La

différence fondamentale de l'économie britannique réside dans une sélection accrue de la main-d'œuvre par les dispositifs du marché. On peut ainsi expliquer l'importance du chômage de longue durée dans cette économie. Mais les statistiques de chômage doivent faire l'objet d'une interprétation complexe. L'exclusion d'une fraction de la main-d'œuvre par les processus de sélection peut en effet se traduire par un transfert vers l'inactivité. Par ailleurs, le chômage féminin plus faible en Grande-Bretagne qu'en France s'explique par l'existence d'une frontière moins marquée entre emploi, chômage et inactivité : des sorties d'emplois peuvent se traduire dans les statistiques par un gonflement de l'inactivité et non du chômage.

## RÉFÉRENCES

**Barthes R.**, 1967, *Système de la mode*, Paris, Seuil.

**Bessy C., Eymard-Duvernay F.** (dir.), 1997, *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, CEE, PUF.

**Boyer R., Durand J.-P.**, 1998, *L'après-fordisme*, Paris, Syros.

**Eymard-Duvernay F., Marchal E.**, 1997, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.

**Favereau O.**, 1998, «Notes sur la théorie de l'information à laquelle pourrait conduire l'économie des conventions», in *L'économie de l'information. Les enseignements des théories économiques*, (P. Petit ed.), Paris, La Découverte.

**Friedland R., Robertson A. F.**, 1990, *Beyond the Marketplace. Rethinking Economy and Society*, New York, Aldine de Gruyter.

**Gadrey J., Jany-Catrice F., Ribault T.**, 1999, *France, Japon, États-Unis : l'emploi en détail*, Paris, PUF [Économie en liberté].

**Hasluck C., Purcell K.**, 1997, *The Market for Job Placements in the United Kingdom*, Final Report, Institute for Employment Research, University of Warwick.

**Larquier (de) G.**, 1997, «Approche macro-économique du marché du travail et qualité des appariements», in Bessy C., Eymard-Duvernay F. (dir.), *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris, CEE, PUF.

**Maurice M., Sellier F., Silvestre J.-J.**, 1982, *Politique d'éducation et organisation industrielle en France et en Allemagne : essai d'analyse sociétale*, Paris, PUF.

**Munck (de) J.**, 1999, *L'institution sociale de l'esprit*, Paris, PUF.