



Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative

Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucan

► To cite this version:

Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucan. Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative. Eymard-Duvernay François. L'économie des conventions. Méthodes et résultats. Tome 2. Développements, La Découverte, pp.93-110, 2006. hal-01032097

HAL Id: hal-01032097

<https://sciencespo.hal.science/hal-01032097>

Submitted on 22 Jul 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 *a priori* de la sélection professionnelle : une approche comparative

Emmanuelle MARCHAL¹
Géraldine RIEUCAU²

La compétence des individus n'est pas une donnée substantielle que l'on pourrait mesurer en toute généralité. Elle a un caractère conventionnel et nécessite à ce titre un accord sur ce qui fait sa valeur, sur les personnes et les outils capables de la définir et l'attester. Cette hypothèse justifie l'intérêt porté aux activités des professionnels du recrutement, à leurs compétences et aux dispositifs sur lesquels ils prennent appui pour juger [Eymard-Duvernay, Marchal, 1997, 2000]. Les activités des intermédiaires du marché n'ont pas la neutralité que leur prête l'analyse économique classique : elles ont des effets sur le fonctionnement du marché, sur ses formes de déséquilibres et d'exclusion. Ce constat invite à réfléchir à la pertinence et à la légitimité des méthodes et critères retenus dans les opérations de sélection.

L'analyse du contenu des annonces d'offres d'emploi vise à nourrir ces réflexions. Ce matériau présente plusieurs avantages liés aux contraintes de sa production. Rédiger une annonce exige d'abord d'aller à l'essentiel : en choisissant de décrire ou non

¹ CNRS - CEE

² LED-Paris 8 - CEE

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

l'entreprise qui recrute, le contenu du poste à pourvoir, ses conditions d'exercice ou les qualités attendues du candidat. Il s'agit d'épurer la définition des compétences recherchées et de prévoir des modes d'évaluation cohérents avec elles : la prise de contact se fera-t-elle d'abord par écrit, au téléphone ou *de visu* ? D'autre part, l'annonce met au grand jour les conditions d'embauche³ qu'une société donnée considère comme légitimes à un moment donné de son histoire. En tant que dispositif condensant les repères à la fois primordiaux et légitimes nécessaires à l'appréciation de la qualité du travail, nous pouvons considérer que les offres d'emploi donnent à voir les *a priori* sur lesquels reposent la sélection professionnelle.

Nous proposons dans cette contribution de les mettre à jour en adoptant une perspective comparative. Deux corpus distincts sont analysés : le premier se compose de 2350 annonces recueillies dans la presse française entre 1960 et 2000 et le second de 1200 annonces prélevées en 2001 sur Internet, à part égale sur des sites emploi français, espagnols et britanniques⁴. Les *a priori* de l'embauche, tels qu'on peut les percevoir dans les offres d'emploi, se modifient-ils dans le temps et sont-ils identiques

³ Par « conditions d'embauche », on peut entendre trois choses distinctes. Premièrement, les conditions que doit satisfaire le candidat pour pouvoir être embauchés, autrement dit les critères de sélection. Deuxièmement les conditions d'emploi qui lui sont proposées : salaire, horaire, type de contrat. Troisièmement, les conditions dans lesquelles se déroule l'embauche, autrement dit les modalités de l'entrée en relation et de la sélection. Ces trois aspects méritent d'être pris en compte.

⁴ On trouvera en annexe les caractéristiques des deux échantillons analysés. Ces travaux ont bénéficié du soutien de l'ANPE pour les données rétrospectives, et de la DARES pour les annonces internet.

d'un pays à l'autre ? On pourrait s'interroger sur l'opportunité de comparer des annonces prélevées sur des marchés du travail plus ou moins tendus, et peu comparables à ce titre. Tout en accordant de l'importance à ces aspects conjoncturels, il nous semble que les performances et dysfonctionnements des marchés sont aussi conditionnés par les règles de valorisation du travail [Bessy et alii, 2001]. Ces règles peuvent être décelées dans les annonces, en prêtant attention à ce qui est mentionné et à ce qui ne l'est pas, ainsi qu'aux formulations employées.

L'équité de la sélection professionnelle dépend de la sélectivité des repères présents dans les offres d'emploi, de leur légitimité et des contrepoids au préjugement qu'ils peuvent présenter. Telle est l'hypothèse que nous suivons dans cette contribution. Nous mettons en évidence dans une première partie le déploiement des critères de sélection dans les annonces françaises depuis 1960, et la mise à distance du candidat qui en résulte. Nous analysons ensuite la qualité des repères mis en exergue et leur caractère éventuellement discriminatoire, en comparant les offres françaises aux britanniques et aux espagnoles. Nous discutons, enfin, de l'équilibre des repères mentionnés et des éléments contribuant à accentuer ou atténuer les risques de la présélection.

4Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

Le déploiement du « pré-jugement » dans les annonces françaises

L'analyse comparée d'annonces d'offre d'emploi publiées autrefois en France ou dans d'autres pays montre que celles-ci portent la trace des « préjugés » auxquels sont confrontés les demandeurs d'emploi. Certains sont relatifs à leur sexe ou leur âge, et sont réputés discriminatoires pour cette raison, d'autres tiennent au parcours emprunté par les candidats (périodes de chômage, formation, expérience). Ces préjugés ne sont pas immuables, évoluant en qualité et densité avec le temps et les traits relevés en France ne se retrouvent pas nécessairement dans d'autres pays.

Le profilage des candidats

Un regard posé sur les annonces publiées en France il y a plusieurs décennies rend compte de l'étendue des transformations opérées. Celles-ci touchent conjointement la forme et le contenu des propositions d'emploi. Leur mise en scène dans des encadrés assortis de logos et graphiques, s'accompagne de descriptions de plus en plus pointues du candidat recherché. Ce profilage progresse inégalement selon les critères considérés : certains disparaissent ou fléchissent, tandis que d'autres apparaissent avec force.

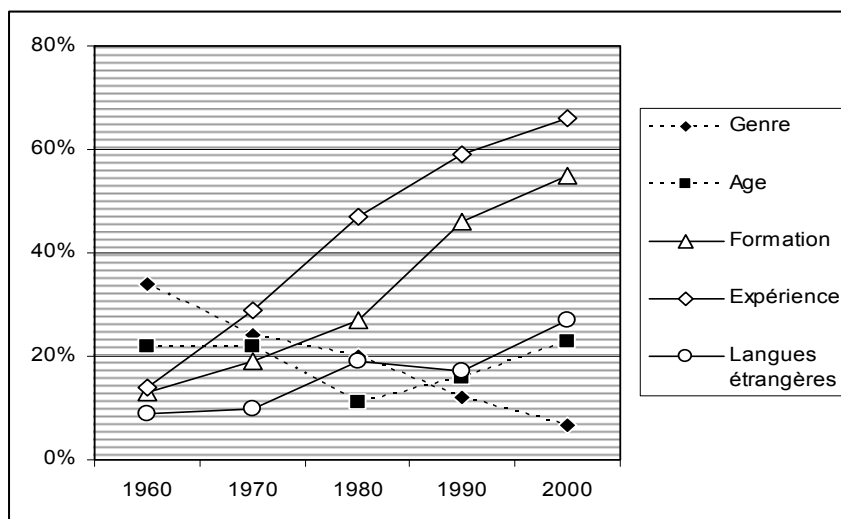
Il n'est plus guère fait allusion à la religion, à la nationalité ou

à l'état matrimonial du candidat dans les annonces françaises. Le célibat semblait autrefois garantir une certaine disponibilité (*Cherche Garçons comptoir et salle, célibataires*), tandis que des personnes mariées pouvaient offrir des gages de stabilité (*Ouvrier sérieux, qualité, marié, bon mécanicien*). La citation d'autres critères fléchit avec le temps : c'est le cas du genre du candidat recherché, mentionné directement ou indirectement [Marchal, Torny, 2003]. Les annonces sexuées, qui constituaient le tiers du corpus de 1960, n'en représentent plus en 2000 que 7% (graphique 1). « Hôtesse » et « assistante » sont toujours recherchées, ou plus insidieusement, des personnes présentant des qualités « d'homme de terrain ». La part des annonces paritaires (*h/f, é(e), il/elle*) suit le chemin inverse des précédentes, représentant finalement le tiers du corpus de 2000. Les usages évoluent donc lentement, plus lentement en tout cas que la législation française⁵. La citation de l'âge, qui elle aussi est inscrite au répertoire des sources de discrimination, ne tarit pas pour autant. Certes, il n'est plus d'usage de mentionner une limite d'âge supérieure, mais la précision de fourchettes (25-35 ans) reste répandue, laissant supposer qu'elle ne fait jamais l'objet de sanction juridique.

⁵ La loi du 13 juillet 1983 mentionne explicitement que « nul ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi (...) le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ». Il est également prohibé de mentionner dans une offre d'emploi une limite d'âge supérieure du candidat. La liste des sources de discriminations a été réactualisée dans la loi du 16 novembre 2001, et étendue à l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, les mœurs, l'orientation sexuelle...

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
 Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

GRAPHIQUE 1 : EVOLUTION DE LA CITATION DE CRITERES DE SELECTION
 DANS LES ANNONCES DE LA PRESSE FRANÇAISE



L'augmentation de la part d'annonces dans lesquelles sont citées soit la formation du candidat, soit l'expérience recherchée, soit les deux à la fois, est spectaculaire (graphique 1). Ces mentions, qui formaient l'exception en 1960, représentent la règle en 2000. La courbe de la demande de formation suit grossièrement celle du niveau de formation des entrants sur le marché du travail durant la période étudiée. Mais cette explication ne peut être transposée à la demande d'expérience, à la maîtrise de langues étrangères ou à la citation de qualités personnelles constatées par ailleurs. De fait, on assiste à une formalisation de plus en plus poussée des critères à satisfaire pour pouvoir postuler à un emploi. Cette formalisation se précise et affecte un éventail d'emplois de plus en plus large. Ainsi, la formule « expérimen-

té » disparaît au profit d'une description plus pointue de l'expérience recherchée, définie en termes de durée, de type d'entreprise et de clientèle fréquentée. Les critères cités ne sont pas exclusifs les uns des autres : la mention de l'expérience ne représente pas une alternative par rapport à celle de la formation, mais une condition supplémentaire que l'on peut agrémenter d'autres précisions ayant trait à la personnalité ou à la maîtrise de logiciels. Plus de quatre annonces sur dix en 2000, indiquent tout à la fois des critères de formation et d'expérience, alors que cette proportion était inférieure à 20% jusqu'en 1980.

L'épaisseur des préalables à la rencontre

La mise en exergue de nombreux critères de sélection dans les annonces d'offres d'emploi produits plusieurs effets. Le lecteur de l'annonce peut renoncer d'emblée à postuler s'il ne se reconnaît pas dans le portrait dessiné. Il peut aussi passer outre pour tenter de rencontrer en personne l'employeur potentiel, ou encore être obligé d'envoyer préalablement un dossier. Oral ou écrit, le mode de communication par lequel s'effectue la mise en relation a de fortes incidences sur le contenu du message transmis [Goody, 1993], et partant, sur la possibilité de valoriser des qualités non mentionnées dans l'offre d'emploi. En France, la multiplication des critères cités dans les annonces s'est accompagnée d'une mise à distance des candidats. Celle-ci a été obtenue en filtrant leurs candidatures préalablement à la rencontre.

8Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

Les moyens d'entrée en relation étaient en effet plus directs autrefois qu'ils ne le sont actuellement. De nombreuses annonces, en 1960 et jusqu'en 1980, proposent au candidat de se présenter à telle adresse s'il est intéressé. Cette présentation *de visu* concernait aussi bien des employés administratifs et du commerce que des ouvriers qualifiés ou non (tôlier, ajusteur, monteur) ou des techniciens. Elle avait des incidences certaines sur la façon de valoriser ses compétences, autorisant des personnes au parcours imprévu ou compliqué à faire montre de capacités non validés, ou difficilement explicitables dans un CV. Parallèlement, le recours au courrier postal se répand d'une décennie à l'autre, et avec lui, l'habitude d'envoyer un dossier de candidature.

L'annonce suivante, publiée il y a plus de quarante ans, illustre l'importance du basculement opéré. « Ne pas se présenter » contrevient aux routines à l'œuvre en 1960, tandis que le contenu et la forme du CV ne sont pas encore des repères partagés.

Le Parisien, 1960

Importante entreprise offre à **hommes jeunes** attirés par la vente aux détaillants une très bonne rémunération dès le début et des possibilités sérieuses de promotion rapide. Travail sur Paris et proche banlieue. Voiture fournie. Frais remboursés. **Ne pas se présenter, envoyer CV manuscrit détaillé. Joindre photo récente** à référence 3113, Cabinet Bernard Krief 8 parc St-James, Neuilly-sur-Seine.

En renonçant à rencontrer *de visu* les candidats, les em-

ployeurs se privent de repères de jugements importants, tels le récit du parcours du candidat ou l'impression subjective laissée par sa présence physique. La demande de photographie peut être interprétée dans ce contexte comme un moyen de se rapprocher de lui. Cette demande atteint son apogée en 1990 où elle est formulée dans quatre annonces sur dix. L'épaisseur des dossiers à envoyer pour se porter candidat, n'a en fait cessé d'augmenter d'une décennie à l'autre, comme s'il fallait multiplier les éléments pour apporter la preuve de ses compétences, préalablement à toute rencontre.

Ce gonflement des préalables aux rencontres interpersonnelles se produit parallèlement au développement des services de ressources humaines et à la professionnalisation des procédures de recrutement. Les modes de rédaction des annonces se font l'écho de l'apprentissage de la définition de profils de poste par les entreprises et de l'influence des professionnels du recrutement auxquels elles ont de plus en plus souvent recours. L'intervention de ces derniers se traduit par une forte augmentation des exigences formulées dans tous les domaines : formation, expérience, âge, connaissances et personnalité [Marchal, Torny, 2003]. Les cabinets de recrutement en particulier, ont tendance à sur-sélectionner les candidats sur des critères préétablis. Plus récemment, la diffusion d'annonces sur Internet a elle aussi, contribué à renforcer la sélection, par le truchement de rubriques qu'employeurs et candidats doivent renseigner pour diffuser ou consulter les offres d'emploi [Marchal, Rieucan, Torny, 2003].

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

Les exigences formulées dans les annonces ne sont pas indépendantes des institutions et dispositifs qui contribuent à réguler et équiper les relations sur le marché du travail. Leur pouvoir sélectif est conditionné par la façon dont les partenaires du recrutement entrent en relation, par les méthodes employées pour apprécier les compétences ou par les activités des intermédiaires du marché. L'importance des critères de sélection affichés dans les annonces ne saurait, dans ces conditions, être exclusivement dictées par l'état du marché.

Une présélection variable selon les pays

Cette importance est-elle une singularité française ? Pour répondre à cette question, nous avons comparé trois corpus d'annonces prélevées sur internet, sur des sites français, espagnols et britanniques (Graphique 2).

La France se distingue tout d'abord par le poids des critères de formation. Leur évocation dans le 80 % des annonces transitant par Internet en 2001 est même supérieure à ce qu'elle était dans la presse. Une analyse approfondie rend compte des effets de sites sur cette question : la présence de rubriques sur la formation joue un rôle déterminant dans sa mention. Cet effet joue à une moindre échelle en Espagne, tandis que les sites Internet britanniques ne disposent pas de rubriques sur cette question, témoignant du peu de pertinence qu'y revêt cet indicateur dans l'évaluation des compétences. La spécificité des annonces bri-

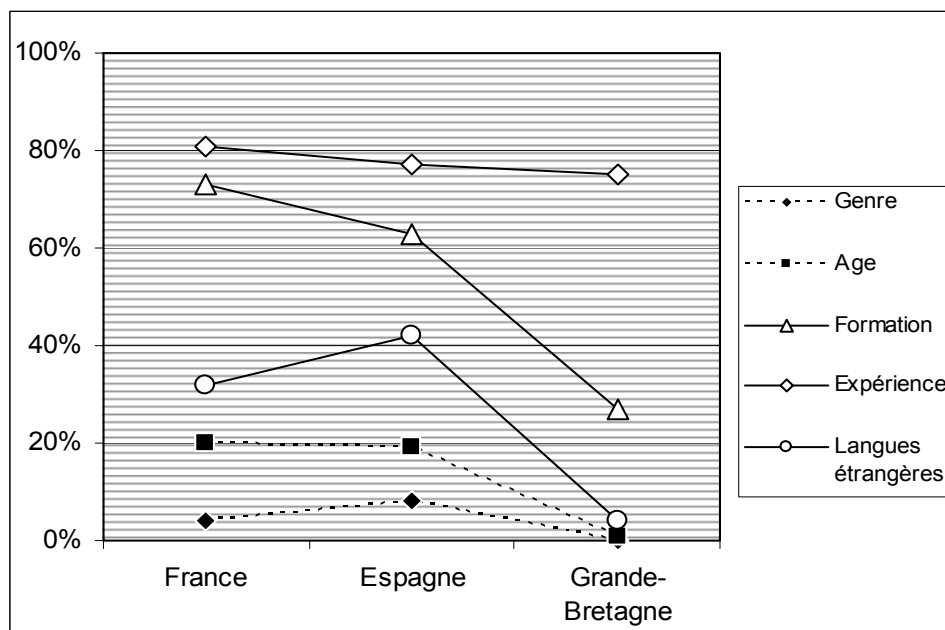
Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir) 11
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

tannique réside précisément dans le faible poids des critères de formation.

Un consensus se dégage par contre sur l'importance à accorder à l'expérience, repère primordial dans les trois corpus d'annonces. La maîtrise d'une langue étrangère (l'anglais) apparaît comme une condition *sine qua non* d'accès à toutes sortes d'emplois dans les deux pays latins. Le caractère international de la langue anglaise a l'avantage d'exonérer les candidats britanniques d'une telle requête ; mais si une langue doit être maîtrisée, elle est alors considérée comme une compétence à part entière et non comme condition préalable. Enfin, la mention de l'âge ou du genre est exceptionnelle en Grande Bretagne, ce qui a de quoi étonner les candidats français ou espagnols pour lesquels ces critères continuent d'opérer. L'absence de critères identitaires dans les annonces britanniques signale l'efficacité de la lutte contre la discrimination dans ce pays. Nous reviendrons plus loin sur ces questions.

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
 Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

GRAPHIQUE 2 : COMPARAISON DES CRITERES DE SELECTION DANS
 LES ANNONCES DE 2001 EN FRANCE, ESPAGNE ET GRANDE BRETAGNE



Des différences marquantes sont donc observées entre les trois pays retenus. La caractéristique des annonces britanniques est de comporter très peu de repères sur la base desquels des recruteurs pourraient opérer une présélection. Le poids des *a priori* y est beaucoup plus faible qu'ailleurs. Le profil des annonces françaises est proche de celui des annonces espagnoles : il se caractérise, à l'inverse des précédentes, par la diversité et la force des critères destinés à filtrer préalablement les candidats.

Ces variations renvoient à des différences dans les modes de sélection. Que les Britanniques ne s'attardent pas à décrire le profil du candidat dans les annonces, laisse supposer que la sé-

lection est repoussée dans le temps. La définition de profils dès la formulation de l'annonce signale à l'inverse que l'essentiel de la sélection s'opère très en amont du processus de recrutement. Elle peut être le fait du candidat lui-même, s'il choisit de s'auto-éliminer, ou celui du recruteur qui évalue la distance entre les profils cherchés et ceux présentés sur la base des dossiers ou CV qui lui sont transmis. L'enjeu de cette étape préalable est d'autant plus crucial, qu'il conditionne les suivantes : l'obtention d'entretiens, le passages de tests, la possibilité d'être mis à l'essai dans des situations réelles ou simulées ou de faire valoir des recommandations. Une élimination sur CV est une étape rédhibitoire pour le candidat. L'objectif de la partie suivante est d'approfondir les risques que comporte cette épreuve.

Qualité des *a priori* et équité

La façon dont a été abordé le « pré-jugement » jusqu'à présent met l'accent sur le poids des critères de sélection mentionnés dans les annonces. Nous avons aussi noté que par delà le nombre de critères cités, l'intensité de la sélection pouvait résulter de leur cumul à l'intérieur d'une annonce et de la possibilité d'actionner à distance ces critères. L'action de préjuger consiste à juger trop tôt : des candidats sont exclus très en amont du processus de recrutement sur la base de signaux préétablis. Notre objectif dans cette deuxième partie est d'enrichir cette définition

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

en interrogeant la légitimité des critères utilisés lors de cette première étape.

Formulée en des termes juridiques, cette question vise à se demander s'ils ont un lien direct et nécessaire avec l'emploi [Lyon-Caen, 1992]. En des termes plus sociologiques, on peut s'interroger sur la légitimité des épreuves de sélection ainsi mises en place [Boltanski, Thévenot, 1987 ; Boltanski, Chiapello, 1999]. Une des conditions essentielles à cette légitimité, a trait à la possibilité de remettre en jeu les qualifications des personnes. A l'évidence, cette condition n'est pas satisfaite dès lors que l'annonce comporte des critères identitaires ou discriminatoires. Mais la mobilisation d'autres repères, tels le diplôme, peut aussi être considérée comme peu équitable, dès lors qu'elle a pour effet de sur-sélectionner les candidats sur la base de critères difficilement réversibles.

Comme nous allons le voir en prenant appui sur les annonces françaises, espagnoles et britanniques, les options prises sur ces questions diffèrent fortement d'un pays à l'autre. Elles rendent compte de variations importantes dans l'acceptation de ce que chaque société va considérer comme légitime ou non [Douglas, 1989], alors même que l'appartenance des trois pays à l'espace de la communauté européenne, les soumet en principe à des impératifs juridiques comparables, notamment en matière de lutte contre les discriminations [Schutter, 2001].

La tolérance à l'égard de la discrimination

La comparaison effectuée plus haut (graphique 2) de la fréquence de citation de l'âge et du genre du candidat recherché dans les trois pays, conduit à isoler les annonces britanniques où la mention de ces critères n'est pas tolérée. Leur absence témoigne de l'efficacité de l'appareil juridique mis en place dans ce pays où des messages anti-discriminatoires (*Equal opportunities*) peuvent même être décelés dans près du dixième des annonces : « *We particularly welcome applications from the black and ethnic minority groups and from disabled people* (Jobs unlimited, 2001) ». De tels messages visent à encourager, ici les noirs, minorités ethniques et handicapés, et ailleurs les femmes, à se porter candidat(es). Ils sont absents dans les deux autres pays où les législations ne sont pourtant pas moins explicites⁶.

La mention de l'âge est aussi importante en France qu'en Espagne. L'exclusion des travailleurs seniors n'est pas formellement exprimée dans les annonces françaises prélevées sur Internet mais aucune ne s'adresse explicitement aux plus de 50 ans, ni même aux quadragénaires. En comparaison avec les annonces espagnoles, les nôtres sont particulièrement ciblées : le candidat type, en France, doit avoir entre 25 et 40 ans, alors qu'en Espa-

⁶ Les principes d'égalité et de non-discrimination jouissent en fait dans les trois pays d'un niveau de protection très élevé, relayé et accentué par le droit européen. Mais l'appareil judiciaire britannique semble plus à même de garantir aujourd'hui les conditions de l'application de la loi qu'en Espagne ou même qu'en France, où les plaintes contre les pratiques discriminatoires sont toutefois en constante progression et où le droit intègre peu à peu les logiques de discrimination indirecte.

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

gne l'éventail des âges cités est plus ouvert.

Pour autant, les annonces espagnoles ne contiennent pas moins de critères discriminatoires que les françaises, loin s'en faut. En prenant en compte conjointement les critères d'âge, de genre, de nationalité et d'origine géographique, on s'aperçoit que 42% d'entre elles ont un caractère discriminatoire. 8% comportent des messages sexistes, sous la forme d'un titre d'emploi dont le genre est marqué, de qualités conjuguées au féminin, ou encore de la mention explicite que l'on ne s'adresse qu'à l'un ou l'autre genre. Une telle acceptation de la division sexuelle du travail se situe à l'opposé du cas britannique, où, rappelons-le, aucune allusion de ce type n'est tolérée.

La spécificité des annonces espagnoles réside aussi dans l'importance accordée à l'origine des postulants, qui concerne une annonce sur quatre. Elle vise à exclure les étrangers ou les travailleurs en situation irrégulière (demande d'un permis de travail) ou à s'assurer de l'ancrage régional du candidat, à qui on demande d'habiter une ville ou une région précise ou bien de maîtriser une langue régionale. Le poids du régionalisme et la demande de maîtrise de langues laissent présager qu'une discrimination sur la base de cette appartenance locale joue en Espagne. L'annonce suivante illustre l'ambiguïté que représente la mention de critères de résidence dans les annonces.

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir) 17
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

Stepstone, 2001

Empresa situada en Sta Perpetua de la Mogoda dedicada a la fabricación de cojines, precisa para incorporar en su plantilla un **chico entre 18-30 años** como peón.

Funciones principales : peso y relleno de los cojines, carga/descarga de mercancía con carretilla manual.

No se requiere experiencia previa, aunque se valorará experiencia como **mozo de almacén**

Lugar de trabajo Sta. Perpetua de la Mogoda. **Residencia en Vallés Occidental(...)** **Abstenerse candidatos no residentes en el territorio nacional**

Presentación de solicitudes : Inmediatamente

Vise-t-elle à exclure les étrangers, les travailleurs en situation irrégulière ou ceux qui ne vivent pas dans la localité ? Le fait est que plusieurs critères discriminatoires y figurent, en particulier l'âge et le sexe du candidat, qui ne laissent aucune chance à une personne plus âgée ou à une femme de se faire embaucher, quand bien même l'une ou l'autre aurait une expérience dans l'activité décrite.

L'actionnement de critères discriminatoires est d'autant plus tentant qu'ils sont simples et faciles à contrôler, dans une situation de fort taux de chômage. L'arrivée d'une grande masse de candidatures conduit le recruteur à ne lire que le haut du CV : là où sont précisément mentionnées les caractéristiques socio-démographiques et le lieu de résidence [Eymard-Duvernay, Marchal, 1997]. Il semble moins coûteux d'exclure un non-résident que de miser sur son éventuel déménagement.

La survalorisation du rôle du diplôme

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

Avec l'introduction de critères de sélection dans les annonces, se pose plus généralement la question de la pertinence des repères de jugement mobilisés. Leur mobilisation semble d'autant plus discutable que les critères visent moins à évaluer la compétence professionnelle du candidat, ce qu'il sait faire ou a déjà fait, que des caractéristiques plus personnelles. Les signaux discriminatoires peuvent apparaître selon ce point de vue comme étant non seulement illégaux, mais aussi inappropriés dans le cadre d'un recrutement. La loi française qui lui est relative (loi du 31 décembre 1992), dispose explicitement en ce sens que les informations demandées aux candidats doivent « présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles ». Un tel lien est-il vérifié lorsque l'embauche est subordonnée à la détention de diplômes ou de niveaux de formation ? La question peut paraître incongrue en France où le diplôme constitue un repère central dans de nombreux dispositifs, y compris dans les conventions collectives où des équivalences sont établies entre niveaux d'études et d'emploi. Mais cette évidence n'est pas partagée, comme en témoignent les annonces britanniques où la citation de critères de formation reste minoritaire (voir plus haut, graphique 2).

Chaque pays a ses propres conventions d'éducation et de formation (Verdier, 2001) auxquelles correspondent différentes façons de concevoir ce qui est juste et efficace en la matière. En

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir) 19
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

France, la « convention méritocratique » autorise une compétition entre les individus à l'intérieur du système scolaire. Cette compétition est objectivée par les diplômes et considérée comme équitable puisque se déroulant dans un système qui peu ou prou, garantit l'égalité des chances. En Grande-Bretagne où prévaut une « convention marchande », ce n'est pas la formation initiale qui joue ce rôle mais la validation des acquis obtenus selon des modalités très variées. Le rôle des tests s'inscrit dans ce contexte : ils permettent, au moment de l'accès à l'emploi, de remettre en compétition les candidats britanniques en faisant abstraction de leur cursus scolaire.

Qu'en est-il en Espagne ? Comme en France, les critères de formation y ont un poids non négligeable. Mais l'analyse des niveaux requis pour accéder à l'emploi révèle des différences importantes. Les annonces françaises s'avèrent les plus élitistes, sollicitant presque exclusivement des diplômés du supérieur. Les mentions de type « bac + x années d'études », dont on a suivi la progression constante depuis 1960 dans les annonces presse, apparaissent dans quatre annonces Internet sur dix. Les annonceurs semblent moins chercher à recruter des candidats spécialisés dans un domaine qu'à obtenir des garanties sur leur « potentiel », que révélerait leur niveau d'études. Les candidats ayant un niveau secondaire sont quant à eux très peu recherchés, alors qu'ils le sont dans le quart des annonces espagnoles, où l'on trouve même des allusions au niveau d'étude primaire. Le ciblage des annonces vers le haut contribue à instaurer un décalage impor-

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

tant avec les caractéristiques de la population active ; ce décalage est plus fort pour la France que pour l'Espagne, alors qu'il n'est pas perceptible en Grande-Bretagne.

Par ailleurs, dans les annonces espagnoles, une pluralité de filières ou de spécialisations est souvent proposée. Or, il y a de fortes chances que le jugement ait des effets moins inégalitaires s'il prend appui sur une hiérarchie plurielle de diplômes professionnels, comme en Espagne, plutôt que sur une hiérarchie unique de diplômes généraux, comme en France [Eymard-Duvernay, 2001]. Cet élitisme typiquement français des offres d'emploi renforce très certainement l'exclusion des personnes les moins qualifiées. La sur-sélection sur le niveau du diplôme ne pourrait être atténuée qu'à condition de développer la formation continue, mais pour l'heure, la formation initiale représente un investissement quasi irréversible [Beduwé, Germe, 2003] contribuant à renforcer les inégalités entre les candidats.

L'équilibre des repères et des relations

Une fois l'annonce publiée, l'initiative de la mise en relation revient au candidat. Celui-ci peut-il apprécier avec justesse la proposition et la juger en connaissance de cause ? Cette question engage celle de l'équilibre des repères mentionnés dans les annonces, et par delà, celle de l'équilibre des relations entre les partenaires du recrutement. Si le message d'une annonce est en-

tièrement consacré à la description des conditions à satisfaire pour pouvoir postuler, toute l'épreuve est cadrée par le recruteur : il a la maîtrise du choix des candidats qu'il peut inciter à ne pas concourir ou éliminer après coup. Si aucune condition ne figure dans une annonce, et que le message est tout entier consacré à la description de l'emploi à pourvoir, de l'entreprise qui le propose et des conditions offertes, le choix est alors aux mains du candidat. Il est incité à postuler et à se renseigner davantage, la sélection n'étant opérée que dans un deuxième temps, parmi les candidats intéressés⁷.

Dans les faits, l'équilibre entre les critères visant à sélectionner les candidats et ceux visant à les informer, est difficile à tenir. Un bon exemple nous est donné à propos du salaire : faut-il donner au candidat le niveau de salaire du poste à pourvoir, de façon à ce qu'il ait une bonne idée de la valeur de la proposition ? Faut-il au contraire lui demander ses prétentions salariales sur lesquelles on pourra prendre appui pour l'évaluer ? Les travaux menés à partir des annonces des informaticiens ont montré que les candidats français étant plus souvent obligés de dévoiler leurs prétentions sans posséder d'indications sur le salaire offert, alors que les informaticiens britanniques se trouvent dans la si-

⁷ Une grande économie de mots peut suffire à susciter une rencontre. Dans les annonces d'autrefois, on trouve ainsi souvent des formulations du type « *Cherche commis de cuisine, se présenter à...* ». Un tel résumé suppose une bonne clarté des appellations d'emploi, comme c'est le cas dans notre exemple où l'on parle d'un métier représentant un repère partagé. L'annonce, à cette époque est avant tout utilisée comme un outil de mise en relation et non comme un outil de sélection et de valorisation comme elle le sera par la suite.

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

tuation inverse [Bessy, Larquier, 2001].

Nous cherchons à apprécier dans cette dernière partie, la complétude des propositions formulées dans les annonces françaises, espagnoles et britanniques. Nous prendrons également en compte la façon dont s'opèrent les mises en relations entre les partenaires du recrutement. Cette prise en compte s'avère indispensable, car les modalités d'entrée en relation peuvent conduire à renforcer ou atténuer les risques de la présélection.

Les contrepoids au pré-jugement

Pour bien dégager les normes de rédaction propres à chaque pays, l'idéal voudrait que l'on systématise la comparaison d'annonces équivalentes. Mais outre la difficulté que représente cette mise en équivalence (doit-on retenir le titre de l'emploi, son niveau dans l'entreprise, les caractéristiques de celle-ci ?), il reste difficile d'affirmer que le candidat français en sait plus ou moins que le candidat espagnol ou britannique sur le contenu du poste à pourvoir, les tâches à accomplir ou les objectifs impartis. Renonçant à une telle démarche, nous avons choisi de sélectionner trois indicateurs pour apprécier l'importance des « contrepoids » mis en place dans les propositions d'emploi sur Internet : nous nous intéressons à la façon dont est présentée l'entreprise, à l'information portant sur la rémunération proposée ainsi qu'à la mention du temps de travail.

Les annonces françaises se distinguent par une forte visibilité

du nom de l'entreprise émettrice de l'offre, qui figure dans huit annonces sur dix. L'information est également répandue en Espagne, mais beaucoup moins en Grande-Bretagne. Ce relatif anonymat est lié à la prégnance des *agencies* Outre Manche, où 70% des annonces passent entre les mains d'un intermédiaire⁸. Recrutant plus souvent en direct, les entreprises françaises sont tentées de présenter, en plus de leurs activités, leur position sur le marché, leurs effectifs ou chiffre d'affaire. Sur tous ces points, donc, ce sont les candidats français qui disposent des informations les plus riches. L'insistance des rédacteurs des annonces sur ces questions illustre l'importance des marchés internes en France, où l'objectif de la sélection n'est pas tant de pourvoir un poste précis, que d'ouvrir une carrière aux candidats.

La faiblesse des informations se rapportant directement à l'entreprise, est compensée en Grande-Bretagne par l'importance des éléments permettant de qualifier l'emploi. Il en est ainsi pour sa localisation, et surtout du montant du salaire, signalé dans 60% des offres britanniques, contre 30 % des françaises et 18% des espagnoles. Une des caractéristiques majeures des annonces anglaises est également de mentionner la composition de la rémunération et des avantages annexes, financiers ou en nature (aides au logement, assurances médicales, voiture).

C'est dans les annonces espagnoles qu'est évoqué le plus fré-

⁸ En France, seul le quart des annonces prélevées sur Internet passe par des intermédiaires (essentiellement des cabinets de recrutement) ; en Espagne plus du tiers, avec un pourcentage relativement élevé d'entreprises de travail temporaires (15%).

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

quemment le temps de travail : pour signaler qu'il s'agit d'emplois à temps plein, préciser des horaires de travail ou mentionner que le travail se fait par équipes tournantes. Sur cette question, la France se situe très en retrait. Alors même que la réforme des 35 heures émousse les normes de la répartition du temps de travail (sur la journée, la semaine ou l'année), la question de sa durée et des horaires de travail n'est abordée que dans 6% des cas.

Les résultats convergent pour différencier deux modes de rédaction des annonces. Les rédacteurs des offres françaises misent sur la description de l'entreprise pour donner à voir au candidat les conditions dans lesquels il sera embauché et les perspectives qui s'offrent à lui. Ceux des annonces anglaises cherchent davantage à mettre en valeur l'emploi proposé, avec les avantages financiers ou en nature que comporte la proposition. Ces divergences ne sont pas indépendantes des particularités qu'accuse chacun des marchés du travail, plus ou moins industriel ou marchand, mais aussi plus ou moins équipés d'intermédiaires [Bessy et alii, 1991]. Elles ont des incidences non négligeables pour les candidats français, qui, relativement aux autres, disposent *a priori* de peu d'éléments précis sur le poste proposé.

Les étapes de la présélection

L'ordre dans lequel se déroule la présélection et la façon dont s'opèrent les mises en relation peuvent eux aussi permettre de contrebalancer le poids des repères préétablis. Si les partenaires entrent très vite en relation, au téléphone par exemple, cette prise de contact peut être l'occasion de nuancer les critères retenus *a priori* : de les préciser et de les réordonner. S'ils opèrent à distance l'un de l'autre et sélectionnent à tour de rôle, les repères mentionnés dans les annonces et dans les CV acquièrent une importance primordiale : l'ambiguïté du vocabulaire employé risque fort, ici, d'induire en erreur candidats et recruteurs. Comme nous allons le voir, ces jugements unilatéraux sont plus fréquents en France et en Espagne, où les premières entrées en relation se déroulent généralement par écrit. Les risques associés à de tels jugements sont moindres en Grande-Bretagne, où il est souvent proposé au candidat d'en savoir plus avant de se porter candidat.

Comme nous l'avons vu, l'envoi de courrier s'est imposé progressivement en France. L'usage du fax ou d'Internet a permis de multiplier les moyens de faire parvenir sa candidature, sans pour autant remettre en question la suprématie de l'écrit. Les dossiers typiquement français comportent un CV accompagné d'une lettre de candidature dans laquelle le postulant démontre qu'il s'est renseigné sur l'entreprise qui recrute et qu'il est particulièrement motivé. Il lui faut donc, en principe, un courrier ajusté à chaque offre, avec ou sans photographie et mention des prétentions salariales, ce qui demande un certain investissement. Cet usage n'est pas de mise en Espagne où l'envoi de CV est

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

certainement répandu, mais sans qu'il soit fait allusion à une lettre l'accompagnant. D'autre part, dans plus de la moitié des annonces prélevées sur internet, le candidat peut saisir sa candidature de façon standardisée ce qui permet d'accélérer le processus et de donner au candidat un aperçu de la concurrence, puisque le nombre de postulants déjà inscrits s'affiche aussitôt (*Número de personas inscritas a esta oferta :5*).

Les modes d'entrée en relation mentionnés dans les annonces britanniques paraissent à la fois plus divers et plus interactifs. Il est moins souvent question d'envoyer un CV et plus souvent de téléphoner. Dans le premier cas, le fax et internet sont privilégiés au détriment du courrier postal. Dans le deuxième cas, l'objet du coup de fil est tantôt de se renseigner davantage sur l'offre, tantôt d'obtenir un dossier de candidature mis en forme par le recruteur (*Application form*). L'utilisation du téléphone est beaucoup plus répandue en Grande-Bretagne qu'en France⁹ où il est utilisé différemment, comme on peut l'apercevoir dans les deux exemples suivants.

⁹ Un numéro de téléphone est mentionné dans 58% des annonces britanniques pour 36% des françaises et seulement 5% des espagnoles.

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir) 27
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

Stesptone.fr

Envoyer lettre manuscrite + CV + photo + prétentions à :
TIAC A l'attention de M. Joël Picaud rue de Limaçon B.P
10 41190 Herbault ou par e-mail : tiac@wanadoo.fr. (...)
Personne à contacter : Mr Picaud Téléphone:
02.54.46.55.40

Jobs Unlimited.uk

- For an **informal discussion** relating to the post please
contact Andrew Boatswain, AS Associates on 0145 883
5895.
- For **information on the recruitment process** please con-
tact David Bryan, Assistant Chief Executive Personnel,
Training and Equality on 0115 915 4614.
- **Application packs** are available from Central Person-
nel, The Guildhall, Nottingham NG1 4BT. Tel: 0115 915
4624 (24 hours service, minicom service available during
office hours). CVs will not be accepted.

Dans l'annonce française, ce n'est pas le contact téléphonique mais l'envoi d'un dossier qui est privilégié. La mention d'un numéro de téléphone semble être là pour que le candidat s'assure que sa candidature sera prise en considération. Dans l'annonce britannique figurent trois numéros de téléphone : l'un pour se renseigner d'avantage sur le poste, l'autre pour en savoir plus sur la procédure de recrutement, et le troisième pour obtenir un dossier de candidature. Ce dernier est incontournable puisqu'il est aussi spécifié que les CV ne sont pas admis. Cet exemple illustre la banalisation de l'usage du téléphone dans les procédures de

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

recrutement britanniques. Il est souvent un préalable à la communication écrite, permettant aux interlocuteurs de préciser leurs attentes, d'opérer des ajustements mutuels et sans doute de gagner du temps. De nombreuses annonces comportent d'ailleurs une date limite pour poser sa candidature ou précisent la date à laquelle auront lieu les premiers entretiens. De telles données témoignent de la volonté d'aboutir rapidement. Nous sommes loin du cas français où des candidats se plaignent de la lenteur des procédures et de l'absence de réponses, mettant en doute la réalité des propositions formulées dans les annonces d'offre d'emploi.

De la sélection à l'exclusion : les risques des *a priori*

Nous avons mis en évidence la variété des principes de sélection incorporés dans les annonces d'offre d'emploi, en interrogeant les repères qui y sont mis en exergue. Trois indicateurs ont été retenus : celui de leur sélectivité et de leur légitimité, que nous tempérons en prenant en compte ce que nous avons appelé les « contrepoids » au pré-jugement. Les options prises dans les différents pays étudiés sont lourdes de conséquences. En France et en Espagne, les annonces comportent de nombreux critères de sélection. La nécessité de figer très tôt de tels critères prête à discussion, d'autant qu'à l'analyse, ils ne s'avèrent pas nécessairement légitimes et opportuns. En Grande-Bretagne, l'annonce

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir) 29
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

n'est pas utilisée comme outil de sélection à distance des candidats, mais comme outil de mise en relation : y figurent des repères destinés à guider les choix et à inciter les candidats à postuler. Il est sous-entendu ici que la sélection ne s'opérera que dans un deuxième temps, selon les caractéristiques des candidats et/ou à l'aide d'autres outils que le CV. Il semble intéressant pour conclure, de réfléchir aux liens que peuvent entretenir les critères et méthodes de sélection tels qu'on les perçoit à la lecture des annonces, avec les formes d'exclusion et de chômage que l'on repère dans les sociétés.

La coïncidence entre le profilage des candidats et leur sélection sur CV conduit à évincer les candidats en amont du recrutement, au regard de leur catégorie d'appartenance. Les tranches d'âge, le genre, les lieux d'habitation, la nationalité, le niveau de diplôme, la durée d'expérience sont des critères affichés conjointement dans les annonces et dans les CV. Leur actionnement débouche sur un chômage catégoriel, qui peut être particulièrement arbitraire et durable lorsqu'il s'agit de critères discriminatoires systématiquement utilisés. On peut dire à cet égard que l'exclusion professionnelle des femmes en Espagne est inscrite dans les caractéristiques du recrutement par annonces dans ce pays, tout comme celle des non diplômés l'est en France. On peut plus largement présager de l'importance de la discrimination à l'embauche (y compris à caractère ethnique ou de la ségrégation spatiale) en évaluant la place occupée par la présélection sur dossiers dans les procédures de recrutement. La Grande-

Bretagne semble, à cet égard, tirer son épingle du jeu, dans la mesure où très peu de critères préétablis sont mentionnés dans les annonces et où la sélection s'avère plus interactive et contrôlée qu'ailleurs. On peut s'attendre à ce que les caractéristiques des personnes qui choisissent de postuler à tel emploi soient relativement dispersées, et que l'exclusion basée sur des critères catégoriels soit de moindre ampleur qu'ailleurs. Ce constat n'implique pas que l'équité de la sélection y soit *in fine* mieux assurée¹⁰, mais qu'elle est *a priori* mieux garantie.

En France, la pression que génère le taux de chômage important accroît les risques d'une sélection arbitraire. Bien sélectionner suppose de faire varier l'ordre dans lequel sont utilisées les méthodes de recrutement. Faire d'abord passer des entretiens ou des tests, mettre des candidats à l'essai, permettrait de donner leur chance à ceux dont les compétences ne se prêtent pas à une lecture immédiate sur CV. Bien sélectionner par annonce et sur dossier, supposerait au minimum de faire varier et rééquilibrer les repères de jugement à disposition des recruteurs et des candidats. La focalisation sur la formation du candidat paraît excessive au regard des expériences étrangères : à trop sélectionner sur ce critère, n'exclut-on pas toujours les mêmes ? Bien sélection-

¹⁰ Il faudrait pour en juger, rentrer dans l'analyse des outils à partir desquels s'opère l'essentiel de la sélection, et en particulier les tests dont le rôle est discutable [Eymard-Duvernay, Marchal, 2000]. Il faudrait également prendre en compte la diversité des formes de discrimination, dans les étapes ultérieures du recrutement : plus ouvertes dans le cadre des entretiens en face à face, ou plus « indirectes » lorsque sont utilisés d'autres outils. L'importance prise par la lutte contre celles-ci en Grande-Bretagne, atteste bien la difficulté que représente la lutte contre toutes les formes de discrimination.

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir) 31
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

ner enfin, supposerait d'introduire davantage de réciprocités dans les relations recruteurs/recrutés : en favorisant très tôt les prises de contacts directes, on limite les risques d'une sélection basée sur des *a priori* déconnectés du cas particulier de l'emploi à pourvoir.

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

Références bibliographiques

BEDUWE C., GERME J.F. (2003), « Vers une stabilisation des niveaux de formation en France ? », *Document de travail du CEE*, n°27.

BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., LARQUIER G. DE, MARCHAL E. (dir) (2001), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, Peter Lang.

BESSY C, LARQUIER G. DE (2001), « IT Professional Wanted (£ 2500 + benefits) / Entreprise recherche diplômé grande école » in BESSY C. et alii, *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France-Royaume-Uni*, Bruxelles, Peter Lang, p. 227-268.

BOLTANSKI L., THEVENOT L. (1987) *Les économies de la grandeur*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n°31, Paris, PUF.

BOLTANSKI L., CHIAPELLO E. (1999), *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.

DOUGLAS M. (1989), *Ainsi pensent les institutions*, Editions Usher

EYMARD DUVERNAY F. (2001), « Principes de justice, chômage et exclusion : approfondissements théoriques », in BESSY, C. et alii, *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, Peter Lang, p.271-300.

EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. (1997), *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.

EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. (2000), « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, 42, p. 411-432.

GOODY J. (1993), *La raison graphique : la domestication de la*

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir) 33
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

pensée sauvage, Paris, Les éditions de Minuit.

LYON-CAEN G. (1992), *Les libertés publiques et l'emploi*, Rapport
au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation profession-
nelle, Paris, La Documentation française.

MARCHAL E., TORNAY D. (2003), « Des petites aux grandes annon-
ces : Evolution du marché des offres d'emploi (1960-2000) », *Travail
et emploi*, n°95, p59-72.

MARCHAL E., RIEUCAU G., TORNAY D. (2003), « Des standards na-
tionaux à l'épreuve d'Internet. sites et offres d'emploi en France, Es-
pagne et Grande-Bretagne », *Rapport de recherche du CEE*, n° 12,
septembre 2003.

SCHUTTER O. DE (2001), *Discriminations et marchés du travail, li-
berté et égalité dans les rapports d'emploi*, Bruxelles, Peter Lang.

VERDIER E. (2001), « La France a-t-elle changé de régime
d'éducation et de formation ? » ; *Formation emploi*, n°76, numéro
spécial : 30 ans d'analyse, p. 11-34.

Version avant parution in F. Eymard-Duvernay (dir)
L'économie des conventions. Méthodes et résultats, Tome 2 :
 Développements. Paris, La Découverte. 2006. pp. 93-110

Annexe méthodologique

Les supports de presse et les sites Internet sur lesquels ont été prélevés nos échantillons ont été choisis en cherchant à diversifier les annonces. Nous avons sélectionné dans la presse française quatre supports à diffusion nationale (*Le Monde*, *France-soir*, *Le Figaro* et *L'Express*), deux supports locaux (*Le Parisien*, *Ouest-France*) et deux support spécialisés (*Le Moniteur* et *les Echos*). Les annonces diffusées sur Internet sont issues de 24 sites : certains n'existent qu'à l'échelle nationale (quatre sites « nationaux » par pays) et d'autres sont présents conjointement dans les trois pays (sites « transnationaux »).

<i>Annonces presse française</i>	Année	1960	1970	1980	1990	2000	total
	Effectifs	350	400	400	400	800	2350

Sur chaque support (journal ou site), nous avons extrait un nombre fixe d'annonces en tenant compte de la répartition des emplois par fonction. Nos échantillons ne sont donc pas représentatifs du poids de chaque support mais de la diversité des annonces qu'ils diffusent. Sur Internet, les emplois de commerciaux, de dirigeants et d'informaticiens ont un poids important en 2001 : ils représentent près de 60 % des offres prélevées sur les sites de chaque pays. Au total, 3550 annonces ont été recueillies et analysées Les données sont toujours analysées avec le logiciel de traitement de données textuelles Prospéro, dans la langue de

rédaction de l'annonce.

	France		GB		Espagne		
<i>Annonces Internet en 2001</i>	Sites nationaux <i>EmailJob, Recrut, Cadronline, Cadremploi</i>	Sites trans-nationaux*	Sites nationaux <i>Netjobs, Fishforjobs, Jobscout, Jobs Unlimited</i>	Sites trans-nationaux*	Sites nationaux <i>Todo-trabajo, Trabajo, Infojos, Trabajos</i>	Sites trans-nationaux*	
Effectifs	200	200	200	200	200	200	1200

*Les sites trans-nationaux avec déclinaisons dans chaque pays sont Newmonday, Jobpilot, Stepstone et Monster