



**HAL**  
open science

## A chaque marché du travail ses propres modes de recherche d'emploi

Emmanuelle Marchal, Delphine Rémillon

► **To cite this version:**

Emmanuelle Marchal, Delphine Rémillon. A chaque marché du travail ses propres modes de recherche d'emploi. 2007. hal-01066095

**HAL Id: hal-01066095**

**<https://sciencespo.hal.science/hal-01066095>**

Preprint submitted on 19 Sep 2014

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

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

DOCUMENT DE TRAVAIL

À CHAQUE MARCHÉ DU TRAVAIL  
SES PROPRES MODES  
DE RECHERCHE D'EMPLOI

EMMANUELLE MARCHAL  
DELPHINE RÉMILLON

**N° 90**

juillet 2007

**CENTRE  
D'ETUDES  
DE L'EMPLOI**

«LE DESCARTES I»  
29, PROMENADE MICHEL SIMON  
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX  
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44  
MÉL. [cee@cee.enpc.fr](mailto:cee@cee.enpc.fr)  
<http://www.cee-recherche.fr>

# À chaque marché du travail ses propres modes de recherche d'emploi

EMMANUELLE MARCHAL

[emmanuelle.marchal@mail.enpc.fr](mailto:emmanuelle.marchal@mail.enpc.fr)

*Centre d'études de l'emploi*

DELPHINE REMILLON

[delphine.remillon@u-paris10.fr](mailto:delphine.remillon@u-paris10.fr)

*EconomiX, IDHE et CEE*

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 90

juillet 2007

ISSN 1776-3096  
ISBN 978-2-11-096798-5

# À CHAQUE MARCHÉ DU TRAVAIL SES PROPRES MODES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Emmanuelle Marchal, Delphine Remillon

## RESUME

Cet article prend appui sur les récits de personnes âgées de 40-60 ans au chômage ou ayant connu des périodes de chômage pour analyser leur façon de chercher et trouver un emploi. Il montre qu'à chaque segment du marché du travail – marchés non-qualifiés, professionnels et internes – correspondent des modes de recherche spécifiques et un usage distinct des intermédiaires. Il traite de l'évolution des démarches mises en œuvre pour faire face aux obstacles rencontrés notamment en fin de parcours.

**Mots-clefs :** Recherche d'emploi, intermédiaires du marché du travail, segmentation, réseaux de relation, travailleurs âgés.

## *Each Labour Market has its own Job Search Methods*

### *Abstract*

*This paper analyses the job search and job finding behaviours of unemployed workers aged between 40 and 60 years. We show that each segment of the labour market (i.e. unskilled, professional and internal labour markets) has its own specific job search methods and uses of intermediaries. Moreover, we consider a more dynamic analysis by studying the evolutions of job search strategies of older workers as a consequence of the difficulties they face at the end of their career.*

**Key words:** *Job search, intermediaries of labour market, segmentation, social networks, older workers.*



## INTRODUCTION

Les formations à la recherche d'emploi délivrent un message uniforme sur la bonne façon de s'y prendre pour trouver un emploi. L'accent est mis sur la nécessité de se mobiliser, d'être autonome et de formuler un projet professionnel (Benoit-Guilbot, 1990 ; Benarrosh, 2000 ; Henni, 2005) ainsi que sur le rôle des réseaux de relation dont les travaux sociologiques mettent en évidence l'efficacité (Granovetter, 1974). Ces conseils sont prodigués indépendamment de la qualification des chercheurs d'emploi et des marchés sur lesquels ils évoluent. De son côté, la littérature économique fait dépendre les résultats de la recherche d'emploi de l'intensité des démarches mises en œuvre, comme si à effort égal tout le monde avait les mêmes chances d'obtenir un emploi. La diversité des démarches, que permet de mettre en évidence l'Enquête *Emploi*, n'y est pas prise en compte. Les travaux statistiques sur ces données montrent pourtant que les modes de recherche varient selon l'âge, le sexe, le diplôme ou la durée de chômage (Marchal et Rieucan, 2006) : Par exemple, les plus de 50 ans se mobilisent moins fréquemment que les autres tranches d'âge pour prendre contact avec des agences d'intérim, répondre à une annonce ou faire une démarche directe auprès d'un employeur. Est-ce à dire qu'ils se découragent face aux difficultés qu'ils rencontrent, ou qu'ils anticipent le fait qu'ils ont moins de chances d'être recrutés par ces moyens que d'autres ? Les résultats restent difficiles à interpréter. Sur la seule question des prises de contact avec une agence de travail temporaire, on constate qu'elles sont plus importantes lorsque la durée du chômage est plus courte ou lorsque l'interviewé dispose d'un diplôme professionnel. Elles sont plus faibles, en revanche, pour les femmes et pour les résidents des communes rurales ou de l'agglomération parisienne.

L'hypothèse que nous suivons ici est que la position que chacun occupe sur le marché du travail est décisive pour comprendre ses démarches de recherche d'emploi. Tous les individus n'évoluent pas sur le même marché et ne formulent pas les mêmes attentes à l'égard de l'emploi recherché, en sorte qu'ils n'ont pas non plus les mêmes attentes vis-à-vis de l'ANPE ou de leurs réseaux de relation. Cette hypothèse nous est suggérée par notre enquête de terrain et l'analyse exploratoire que nous en livre le logiciel d'analyse textuelle Alceste<sup>1</sup> (voir encadré). L'analyse de notre corpus d'entretiens fait ressortir quatre univers de discours. Nous laissons de côté la classe 1 dans laquelle sont regroupés les éléments des récits concernant l'enfance, la famille, les origines. Restent trois mondes lexicaux sur le travail auxquels sont associés des entretiens typiques. Le premier monde (classe 3) fait ressortir un vocabulaire lié à la rémunération et aux difficultés : *euro, balle, argent, franc, Smic, RMI, ASS, loyer, paie, revenu, prime, salaire, augmenter, allocation, Assedics, indemnités...* C'est le monde du *contrat* qui lorsqu'il se *fin*it au bout d'une période plus ou moins longue, un *an*, un *mois...* débouche sur une nouvelle recherche d'emploi : nouvelle *inscription* à l'ANPE et aux *Assedics*, *envoi de courriers*, notamment auprès des *mairies* pourvoyeuses de contrats aidés, démarches auprès de *l'intérim* qui peut permettre de trouver de nouveaux *contrats* ou au moins des *remplacements* : c'est le monde de *l'attente* perpétuelle d'un nouveau *boulot*. Le deuxième monde (classe 2) est celui des *artisans, plombiers, floqueurs, barmans, cuisiniers*, qui travaillent dans de petits établissements. On note l'importance dans cette

---

<sup>1</sup> Cette enquête constitue l'axe majeur du projet « Observatoire du chômage. Les parcours critiques des 40-60 ans » qui s'inscrit dans le cadre de l'ACI TTT financée par l'ANR. Cet article a été présenté lors des JIST 2007 à Londres, ainsi que lors du séminaire interne du CEE. Nous remercions les discutants (Malcom Mansfield et Thomas Amossé), ainsi que François Vatin et Marie-Thérèse Letablier pour leurs remarques constructives.

classe des marqueurs de temps : *soir, semaine, matin, après-midi, heure, journée, dimanche, lundi, midi, samedi...* Cela peut exprimer des emplois de très courte durée : on travaille chaque *jour* sur un chantier différent mais également un monde où les horaires sont souvent décalés, ce qui est source de *fatigue*, de pénibilité. La contrepartie c'est la *liberté* d'organisation que permettent ces emplois, qui sont tout de même des emplois de *qualité* et ont donc *un prix*. Ici, la recherche d'emploi se fait par contact direct, par *téléphone* et au gré des créations et fermetures de ces petites boîtes qui *s'ouvrent*, sont *montées*, puis *revendues*, ou desquelles on *part* à la recherche de meilleures conditions de travail, ce qui est rendu possible par l'existence de qualifications transférables. Enfin, tout le vocabulaire spécifique de la recherche d'emploi est regroupé dans une dernière classe (classe 4) qui s'oppose fortement aux trois autres: *annonce, bilan de compétences, candidature spontanée, cabinet de recrutement, entretien, offre d'emploi, recherche d'emploi, réseau, CV...* ce vocabulaire que l'on aurait pu s'attendre à retrouver de façon transversale dans tous les récits est regroupé ici avec les éléments de discours sur les grandes entreprises : les *grosses boîtes*, qui possèdent des *filiales*, et dans lesquelles on évolue, c'est-à-dire que l'on y fait une *carrière*, on acquière une *expérience* dans un *domaine* lié à une *marque*, une *culture* ou à un type de *produits*.

À la relecture des entretiens types de chaque monde, ceux-ci nous sont apparus homogènes au regard des parcours de leurs auteurs qui se situent sur des segments distincts du marché du travail. Nous avons interprété ces trois univers lexicaux comme renvoyant aux trois marchés mis en évidence par David Marsden (1989) : les marchés du travail non qualifiés ou occasionnels (classe 3) sur lesquels les investissements en formation et la spécificité technique des postes sont faibles, les marchés professionnels à qualifications transférables (classe 2) et les marchés internes (classe 4) où au contraire les qualifications sont non transférables car acquises par formation et apprentissage sur le tas et où par contre l'adaptabilité de la main-d'œuvre est forte.

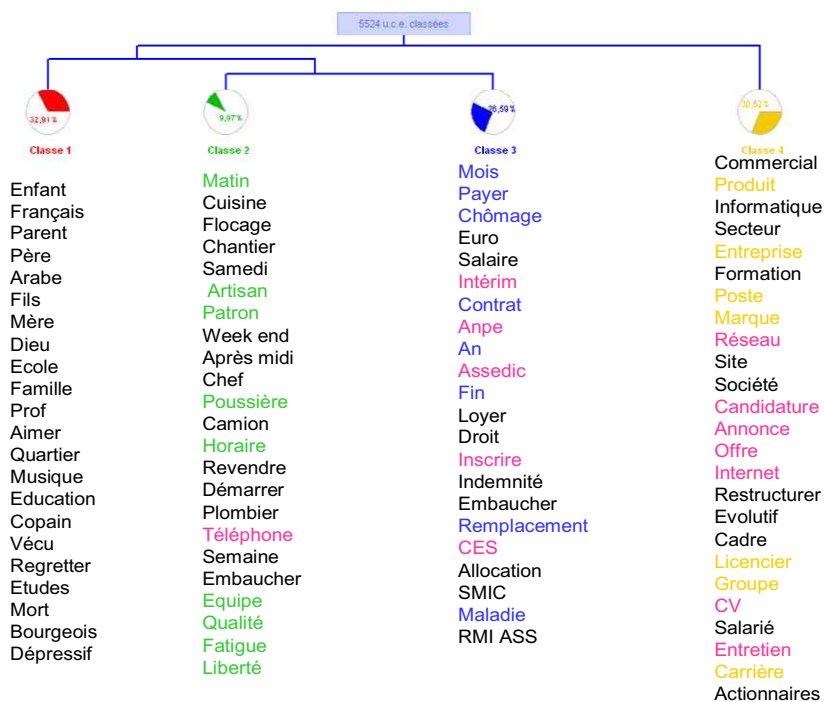
Nous allons montrer qu'à chaque marché correspondent des démarches spécifiques de recherche d'emploi, les différents canaux de recrutement n'étant pas également efficaces sur chacun des marchés, et que même si parfois les mêmes intermédiaires sont cités (par exemple l'intérim ou les réseaux), leur usage varie d'un marché à l'autre, ce qui induit également des rapports distincts à ces intermédiaires. En effet, chaque marché a ses propres épreuves et règles d'évaluation, nécessitant de la part des chercheurs d'emploi d'adapter leurs démarches de façon à mettre en valeur d'autres facettes de leurs compétences. De plus, l'expérience du chômage n'est pas identique d'un marché à l'autre : elle a un caractère récurrent sur le marché du travail non qualifié, tandis qu'elle représente une vraie rupture dans la carrière des salariés des marchés internes en les projetant vers le marché externe. Cet événement explique sans doute l'importance que prend, dans leurs récits, tout le vocabulaire de la recherche d'emploi qu'ils découvrent à cette occasion. Marché par marché, nous allons décrire les qualités valorisées, les démarches de recherche d'emploi privilégiées, les conditions auxquelles elles fonctionnent, et les rapports des chercheurs d'emploi avec les intermédiaires du recrutement. Nous montrerons enfin que les obstacles rencontrés par les chercheurs d'emploi en fin de parcours les conduisent à faire évoluer leurs stratégies de recherche et parfois, à passer d'un marché à l'autre.



## Enquête et méthodologie

Quarante-quatre entretiens non directifs ont été réalisés par quatre enquêteurs auprès de personnes âgées de 40 à 60 ans, au chômage ou ayant connu des périodes de chômage par le passé. Les personnes interrogées ont été contactées par différents intermédiaires (ANPE, permanences juridiques à la bourse du travail, forum Internet, association d'insertion...) afin de diversifier les profils, et dans trois régions (l'Île-de-France, une ville moyenne : Tours, et une zone rurale du Morbihan). L'enquêteur les invite à raconter librement leurs itinéraires professionnels, ainsi que leurs démarches de recherche d'emploi. Ayant sélectionné une population relativement âgée, nous avons recueilli des discours de personnes expérimentées et disposant d'un certain recul par rapport à leur situation face à l'emploi et au chômage.

Nous avons utilisé le logiciel d'analyse textuelle Alceste (<http://www.image-zafar.com/index.htm>) pour réaliser une analyse exploratoire de notre corpus d'entretiens et les trier. Le corpus analysé, formé des 44 entretiens est constitué de mots pleins (verbes, adjectifs, noms), de mots outils nécessaires à la syntaxe et de mots étoilés choisis de façon à identifier les entretiens (d'après le prénom, le sexe, l'âge, le lieu d'habitation...). L'ensemble du corpus est découpé en unités de contexte élémentaires (UCE représentant quelques lignes du corpus) formées de suites de mots pleins qui se répètent dans le corpus et s'opposent à d'autres suites répétées de mots pleins. Le logiciel utilise la méthode de classification descendante hiérarchique pour aboutir à des classes d'UCE ou mondes lexicaux qui sont transversaux à l'ensemble du corpus. Les enquêtés sont néanmoins repérables à partir des mots étoilés associés à chaque classe ce qui permet ensuite de travailler sur les entretiens les plus caractéristiques de chaque monde. Nous reproduisons ci-dessous les principaux mots pleins qui sont à l'origine de la classification. Sont en rose, les termes qui rendent compte de démarches de recherche d'emploi.



## 1. LA RECHERCHE PERMANENTE DE CONTRATS SUR LE MARCHÉ DES EMPLOIS NON QUALIFIÉS

Le premier marché du travail identifié est le marché des emplois non qualifiés. Dans leur travail, Amossé et Chardon (2006) évaluent ce segment du marché du travail à 1/5 du total des emplois d'aujourd'hui et montrent que près de la moitié de la population y est passée au cours de sa carrière. L'instabilité de l'emploi y est forte, mais surtout, même dans des moments de plus grande stabilité, les salariés ne connaissent aucune accumulation d'expérience sur ce marché qui pourrait constituer une ressource dans leur recherche d'emploi future. Leurs trajectoires sont ainsi faites d'une succession d'emplois divers sans cohérence ni progression de carrière, entrecoupés de périodes de chômage et de contrats aidés, à l'image de l'itinéraire de Jacques. Ce n'est donc ni l'expérience, ni la progression, qui est valorisée sur ce marché mais l'adaptabilité des individus, leur disponibilité et leur mobilité en réponse aux exigences de flexibilité.

Jacques, 49 ans, Morbihan : Emploi instable et glissement vers le chômage de longue durée

Après un apprentissage en boucherie-charcuterie, Jacques trouve du travail dans une usine de fonderie où a travaillé son père. Au bout d'un an, il part à l'armée, et à son retour, comme il n'y a plus d'embauches dans l'usine de fonderie, il entre dans une entreprise de poteaux électriques, comme manutentionnaire. À la fin du CDD d'un an, il travaille à l'entretien pour la ville du Mans (deux contrats de six mois), puis comme concierge d'école pendant deux ans. Il divorce et déménage du Mans à Tours, où il travaille un mois au noir, dans un restaurant. Commence une longue période où il travaille à droite à gauche en intérim (à Paris, en Bretagne), puis il revient dans le Morbihan où il se fait embaucher, toujours par intérim, dans une usine agroalimentaire pour faire de la découpe de viande. Au bout d'un an, l'usine est délocalisée, il travaille alors dans le ravalement de maisons (projection de peinture, étanchéité), jusqu'à ce que le patron n'ait plus besoin de lui, puis trouve un CES de six mois à la mairie de sa ville. Depuis cette période, sa situation vis-à-vis de l'emploi s'est fortement dégradée: il mentionne qu'il a aidé un temps un de ses copains à la ferme, qu'il a fait un remplacement de 15 jours dans l'agroalimentaire à l'accrochage des poulets, et qu'aujourd'hui, la seule chose qu'il trouve, ce sont quelques travaux de jardinage pour des particuliers. Il touche le RMI et, étant donné son âge (la cinquantaine), n'espère plus guère trouver de travail.

Ce qui distingue un emploi d'un autre dans ces récits, ce n'est pas le métier que l'on exerce ou l'entreprise dans lequel il se déroule, mais l'activité concrète, les matériaux, objets ou personnes auxquels on est confronté et les conditions de travail :

*Je suis allée aux crêpes bretonnes. Je les pliais pour les mettre dans les emballages. Je faisais le garnissage. Mais j'ai fait ça qu'une journée. Après j'ai juste fait une semaine chez Doux, chez les poules, mais là, c'était pas de l'intérim. J'ai fait un peu à l'emballage de la viande et après dans l'autruche... j'ai fait des lettres, des CV, pour aller, soit dans les personnes âgées, à l'hôpital, à la clinique...j'attends une réponse, sinon, pour les bébés, enfin, les enfants petits, à la crèche (Martine, 44 ans, Morbihan).*

Ce que ces demandeurs d'emploi valorisent dans l'emploi et recherchent ce sont donc de bonnes conditions de travail, c'est-à-dire, des horaires « normaux » conciliables avec une vie familiale, un travail autonome pour lequel on peut s'organiser à sa guise, et surtout pas trop pénible physiquement. Le salaire a bien sûr également son importance comme le montre l'analyse textuelle : de bons emplois sont des emplois payés un peu plus que le Smic, ou quand c'est au Smic, des emplois à plein temps, car ces salariés sont nombreux à subir le

temps partiel, notamment les femmes dans les emplois de services. Leur rapport au travail est avant tout alimentaire : avoir un boulot est ce qui permet d'élever sa famille, d'avoir un logement et de ne pas trop s'inquiéter du lendemain, mais par pour autant de mettre de l'argent de côté. Ils ont donc peu de ressources financières ce qui rend les périodes de chômage très difficiles à vivre. Sans ressources, ils sont également très soumis aux aléas de l'existence : dans leurs récits, les éléments extra-professionnels, problèmes de santé, familiaux (divorces, décès) ou problèmes de logement et déménagements, interfèrent fortement avec leur vie professionnelle.

Salariés « jetables » pour qui le changement d'emploi correspond souvent à une fin de contrat, ils sont presque continuellement à la recherche d'un nouvel emploi. Contrairement aux salariés évoluant sur des marchés internes pour qui le chômage constitue une rupture au sein d'un parcours stable (voir plus loin), ces interviewés sont donc en permanence « sur le marché ». Les emplois qu'ils recherchent (ouvriers pour les jeunes hommes, emplois de service pour les plus âgés et les femmes) étant ancrés dans des marchés locaux, les chances d'obtention d'un contrat dépendent largement du dynamisme de ces marchés sur lequel ces chercheurs d'emploi n'ont pas prise<sup>2</sup>, les enfermant dans une situation passive d'attente. Leur préoccupation principale est d'être au courant de l'emploi qui se libère. Ces chômeurs sont donc perpétuellement à la recherche d'information sur les contrats disponibles, par des démarches tantôt actives (porte à porte, réponse aux annonces, déplacement à l'ANPE, etc.) tantôt passives (bouche-à-oreille, attente chaque matin devant le téléphone du coup de fil éventuel de l'agence d'intérim pour se voir proposer un remplacement d'une journée ou d'une demi-journée, etc.). Les deux principaux modes de recherche, ceux qui fonctionnent le mieux, sont le recours à l'intérim qui propose tous types de contrats et le bouche-à-oreille qui permet de s'informer des opportunités d'embauche. L'ANPE est mentionnée, mais sur un mode critique parce que le service rendu est considéré comme insuffisant par rapport à ce que peut apporter l'intérim.

## 1.1. La multiplication des liens avec les agences d'intérim

Les agences d'intérim sont fortement pourvoyeuses de ce type de contrats et sont du coup beaucoup sollicitées par ces chercheurs d'emploi. Ceux-ci multiplient les inscriptions, à l'image de Franck, pour multiplier ainsi leurs chances de saisir une opportunité d'embauche, à l'inverse, on le verra, des marchés professionnels, où les chercheurs d'emploi développent plutôt une relation de confiance avec un nombre limité d'intermédiaires.

*Je me suis inscrit dans plein de boîtes. Chez Manpower le matin et Adecco l'après-midi. J'arrive chez Adecco et elle me dit : j'ai quelque chose pour vous dans les travaux publics, faire du marteau piqueur. Je dis : y'a pas de problème, je fais. Elle me dit : vous allez chercher votre photo d'identité chez vous, vous me la ramenez et on signe le contrat. Et je rentre chez moi et là, message de Manpower. Ils me proposent une mission chez Renault. (Franck, 37 ans, Tours).*

On distingue dans les récits deux types de parcours en intérim : dans certains cas, la mission ouvre l'accès à l'entreprise et sert de période d'essai, permettant ensuite d'être embauché plus durablement. Dans d'autres cas, il s'agit seulement de remplacements, donc de missions de très courte durée qui ne débouchent pas sur une embauche durable. Pour Franck, l'intérim se révèle être un excellent intermédiaire, qui l'introduit dans des entreprises (Renault,

---

<sup>2</sup> On remarque dans ces entretiens l'importance que prend la question des déménagements, qui, à chaque fois, les plonge dans un nouveau marché du travail local, plus ou moins propice à leur insertion professionnelle.

Sanofi...) où il parvient ensuite à se faire embaucher en CDD, puis en CDI. Se faisant, s'ouvre à lui la possibilité de quitter le marché des emplois non qualifiés pour entamer éventuellement une carrière sur un marché interne. Par contre, Martine n'est que rarement contactée par les agences du Morbihan. Quand elles l'appellent, c'est pour lui proposer, au dernier moment, quelques heures de travail, en remplacement des ouvrières absentes sur les chaînes des usines agroalimentaires. Elle compare cette situation à celle qu'elle avait en Haute-Savoie, avant son déménagement, où les missions étaient prévues plus longtemps à l'avance et duraient jusqu'à une quinzaine de jours. Ce qui diffère c'est la nature des emplois disponibles dans le bassin d'emploi local dont elle est captive : dans la région rurale du Morbihan, la majorité des emplois disponibles pour les femmes sont des emplois d'ouvrières dans les usines de volailles, emplois aux conditions très pénibles qui donnent lieu à un turnover élevé et nécessitent des remplacements, « au pied levé ». En Haute-Savoie, Martine était souvent embauchée pour des *mises sous plis* de prospectus, pour de plus longues durées.

## 1.2. L'exigence d'une grande mobilité et d'une disponibilité permanente

La recherche d'emploi par intérim suppose une grande mobilité à l'intérieur du bassin local d'emploi et une grande disponibilité.

*Je vous citerais un jour en janvier. Adia appelle à midi pour travailler à 13 heures à 25 kms... ça fait court. Mais j'y suis quand même allée. J'ai pris ma voiture, et je suis partie là-bas. Du coup, je n'ai pas mangé le midi. J'ai fait 13 heures jusqu'à 21 heures. Et puis : merci, au revoir (Martine, 44 ans, Morbihan).*

Cette exigence de disponibilité pénalise les femmes avec des enfants en bas âge, car il est difficile dans ces conditions d'être « doublement disponible, en combinant deux temporalités hétérogènes, celle régulière et prévisible de l'organisation familiale, celle flexible et floue de la recherche d'emploi » (Demazière, 1999). Les obstacles à l'embauche en intérim sont également le manque de mobilité. Ainsi Guy, qui s'est fait retirer son permis de conduire pour six mois, ne peut plus espérer travailler dans le bassin d'emploi rural très mal desservi par les transports en commun où il vit. Ce manque de mobilité a causé son licenciement et l'empêche pour le moment de reprendre une quelconque activité.

## 1.3. Le bouche-à-oreille pour s'informer

Le bouche-à-oreille et le porte à porte permettent d'accéder à des informations sur les opportunités d'emploi non concurrencées, avant que l'offre ne soit formulée et affichée ou quand l'offre n'est pas facile à décrire ou nommer dans une annonce. En outre, ce face-à-face est favorable à ces salariés pour qui la formalisation croissante de la recherche d'emploi est un problème, en particulier du fait de leur distance culturelle à ces pratiques (entretiens d'embauche, lettres de motivation, etc.) qui nécessitent notamment de fortes capacités langagières.

Le réseau qu'ils mobilisent n'est pas un réseau professionnel qui a vu travailler les chercheurs d'emploi<sup>3</sup>, mais un réseau d'information qui procure des renseignements sur les opportunités d'embauche. Ces réseaux sont soit des liens forts (la famille, les amis) qui offrent une introduction dans l'entreprise où travaillent les proches, soit des liens plus ténus

---

<sup>3</sup> T. Amossé et O. Chardon (2006) montrent que les horaires décalés, les conditions de travail etc. ne permettent pas à beaucoup d'ouvriers et d'employés non qualifiés d'entretenir des relations avec leurs collègues, et que la capacité à entretenir des réseaux sociaux diversifiés est d'ailleurs ce qui distingue le plus les qualifiés des non qualifiés.

avec des voisins ou commerçants qui contribuent à la circulation de l'information sur les places disponibles.

Ainsi, la femme de Bernard qui travaille à Paris dans les assurances, le fait embaucher au service reprographie, puis plus tard après leur déménagement dans le Morbihan, alors qu'elle travaille dans une mairie, entend dire que le gardien du camping municipal part à la retraite, ce qui permet à son mari de postuler et d'obtenir l'emploi. Mais comme elle évolue aussi vers des emplois plus instables, elle peut de moins en moins servir d'intermédiaire. L'ancrage des enquêtés dans un marché local, peut aussi faire qu'ils « *connaissent du monde* » susceptible de les renseigner. Mais ce sont en général des emplois moins stables que lorsque la connexion est assurée par des liens forts.

Dans le cas où la personne n'a ni lien fort en emploi, ni une bonne intégration dans un réseau de voisinage, le porte à porte est la forme que prend cette recherche d'opportunités d'emploi non formalisées : Alpha est arrivé du Sénégal en France en 1991. Depuis, il a exercé tous types de travaux : quelques heures de ménage, du terrassement, la plonge, le tri des ordures... Il décrit sa méthode de recherche :

*Partout où tu rentres directement, tu demandes le responsable. Tu dis que tu cherches tel travail. Tu te promènes partout : vous avez besoin de ménage ? Vous avez besoin de plongeur ?... Et quand tu tombes sur quelqu'un qui a besoin, il va te prendre. (Alpha, 43 ans, Île-de-France)*

Du fait de son arrivée récente en France, Alpha a très peu de relations. Par ailleurs, il est sans papier, ce qui complique sa recherche d'emploi, excluant certains intermédiaires formels. D'où cette méthode du porte à porte, qu'il décrit tout de même comme de plus en plus difficile, car *même pour le tri des ordures*, à présent, il faut fournir un CV et passer par des démarches formelles.

#### **1.4. Déception vis-à-vis des services rendus par l'ANPE**

Ces chercheurs d'emploi attendent de l'ANPE qu'elle remplisse sa mission de placement, c'est-à-dire qu'elle leur propose des offres d'emploi, sur le modèle de l'agence d'intérim, et qui plus est, que ces offres correspondent à leurs aspirations. C'est pourquoi Sylvie est excédée par *l'ordinateur de l'ANPE* qui ne lui propose que des boulots dans l'agroalimentaire, alors qu'elle a expliqué à l'agent qu'elle ne voulait plus travailler dans ce secteur, mais trouver du travail dans son métier d'origine, le secrétariat. Cette critique traduit des attentes élevées à l'égard de l'institution publique, censée se mettre au service des demandeurs d'emploi. Les exigences sont moindres à l'égard des agences d'intérim. Peut-être parce que les salaires plus élevés en intérim compensent en partie les mauvaises conditions d'emploi ? Peut-être également que les multiples ateliers d'accompagnement, auxquels participent beaucoup de demandeurs d'emploi via l'ANPE et dans lesquels on les invite à réfléchir à leur parcours, à formuler des *projets* leur donnent de faux espoirs : ce n'est pas parce qu'un projet est formulé que l'ANPE va pouvoir le satisfaire. Ce hiatus entre des attentes élevées et des prestations très limitées du service public de l'emploi est source de critiques : les rares emplois proposés sont jugés *décalés* ou de mauvaise qualité et les annonces qu'on vient consulter sont *toutes pourvues avant même qu'on y réponde*. Lorsque la déception est forte, l'ANPE est uniquement vue comme un lieu de contrôle de la recherche d'emploi, lié aux questions d'indemnisation.

Au final, sur ce segment du marché du travail des emplois non qualifiés, les frontières sont floues entre emploi et chômage, car le risque de voir le contrat se terminer est toujours

présent, plongeant le salarié dans une quête sans fin vers de nouveaux contrats. Ces personnes se vivent donc comme des demandeurs d'emploi permanents tant que leur emploi n'est pas stabilisé, à l'image de Franck qui considère comme illégitime la démarche de l'ANPE qui cherche à le radier lorsqu'il est en intérim : *Moi, je trouve pas ça normal parce que l'intérim à la base, c'est du travail précaire ; la logique, c'est tu n'es plus précaire quand tu as un CDI, voilà.*

Cette recherche permanente se révèle coûteuse pour ces personnes qui ont peu de ressources financières. C'est d'ailleurs le seul segment du marché sur lequel ce problème du coût (des timbres, des déplacements...) est évoqué, ce qui invite à relativiser la généralité de l'approche économique en termes de *job search*. Celle-ci insiste sur les arbitrages coûts/rendement de la recherche auxquels se livrent les chercheurs d'emploi. Pour ceux qui évoluent sur le marché des emplois non qualifiés, mais pour ceux-là seulement, il y a bien comparaison du coût et de l'efficacité des démarches, les conduisant à éliminer celles qu'ils jugent peu rentables, comme l'envoi de candidatures spontanées, le recours à internet ou les déplacements non indispensables. Outre les obstacles matériels et culturels, ces démarches supposent d'afficher clairement le titre de l'emploi recherché, ce qui n'est pas évident. Ces demandeurs d'emploi ne recherchent pas un métier particulier, ou une nouvelle entreprise dans leur milieu professionnel pour poursuivre leur carrière, mais n'importe quel contrat, demande difficile à formuler sur un moteur de recherche (Mellet, 2006) ou dans une lettre de candidature.

## 2. ÉVOLUER SUR LES MARCHÉS PROFESSIONNELS

Le deuxième univers de discours mis en évidence par Alceste renvoie aux marchés professionnels tels qu'ils sont décrits par plusieurs auteurs (Kerr, 1954 ; Marsden 1989). Dans ces emplois que les personnes décrivent comme des métiers, la formation passe par l'acquisition de diplôme ou se fait sur le tas. Elle requiert en tout état de cause une période d'apprentissage. L'accès aux emplois débute donc par l'occupation de postes d'apprentis sur lesquels sont formés les débutants à l'utilisation d'outils ou de technologies spécifiques grâce au savoir faire acquis par les plus anciens. La qualification s'accroît au fur et à mesure que s'accroît l'expérience. Son évaluation se fait par les pairs. Dans la mesure où le contenu des emplois ne change pas d'un lieu à l'autre, la qualification est transférable d'une entreprise ou d'un secteur à l'autre, ou d'une localité à une autre. La fluidité du marché est assurée par une mobilité horizontale. Le parcours de Mohand illustre ces différents aspects.

Mohand, 60 ans, Île-de-France. Le marché professionnel du flocage.

Mohand a commencé à travailler à 14 ans en Algérie dans le terrassement. À 17 ans, il est embauché en France dans l'entreprise où travaille son père : une société de travaux publics dans laquelle il fait le raccordement du Gaz et apprend le métier de la plomberie. Dans l'incapacité de lire les plans parce qu'illettré, il est licencié. C'est à cette époque qu'il s'introduit dans le milieu du flocage grâce à une connaissance. Toute la suite du parcours est marquée par une professionnalisation progressive dans ce domaine : d'abord comme floqueur salarié, puis comme artisan à son compte et pour finir à nouveau comme salarié. Il reste d'abord un an dans une première entreprise dans laquelle il apprend le métier de floqueur, puis six ans dans une autre entreprise qui paie mieux, et puis à nouveau six ans dans une autre où il fait des chantiers jusqu'en Arabie Saoudite. Cette dernière entreprise préférant avoir affaire à des sous traitants qu'à des salariés, il prend le statut d'artisan durant onze ans. Renonçant par la suite à travailler à perte, et après une longue période de chômage, il se fait embaucher comme chef d'équipe salarié. Mais malgré les promesses, il est rémunéré largement en

dessous de ses compétences ce qui le conduit à intenter un procès aux prud'hommes contre son patron. L'affaire est en cours de jugement.

Quelles sont les incidences de ces caractéristiques sur les démarches de recherche d'emploi ? Nos entretiens tendent à montrer que l'évaluation par les pairs joue un rôle primordial sur les marchés professionnels<sup>4</sup>. Cette évaluation sera d'autant plus probante que les pairs peuvent constater *de visu* la compétence, la mettre à l'épreuve au cours d'essais professionnels, ce qui est le cas pour les métiers d'artisans. La petite taille des entreprises favorise alors une embauche en direct de la part du patron qui se fait recruteur pour la circonstance. Cette évaluation doit pouvoir circuler pour assurer la mobilité, ce qui ne peut se faire qu'au sein de réseaux de relation. On peut donc s'attendre à ce que l'actionnement de réseaux occupe une place centrale dans les démarches de recherche d'emploi. Nous nous attacherons à préciser comment ces réseaux émergent et fonctionnent. Ils ne permettent pas seulement de faire circuler les réputations et la confiance, mais servent aussi à faire circuler les informations sur les opportunités d'emplois. Ils permettent enfin de soutenir les changements de statuts qui sont une alternative ouverte aux demandeurs d'emploi. Le corollaire de cette possibilité de changement est aussi une certaine instabilité des contrats qui peuvent être de courte durée s'ils sont limités à des missions, des chantiers ou des projets. Mais cette instabilité n'est pas négative comme dans le cas du marché des emplois secondaires : chaque nouvelle embauche s'inscrit dans la continuité de la précédente ; elle est l'occasion d'accumuler de l'expérience et de progresser. Cette expérience est valorisée au plan financier et le travail s'exerce dans une certaine autonomie.

La valorisation du regard joué par les pairs et de la réputation pose la question de la place des intermédiaires de l'emploi. Sur ce marché, les titres des emplois sont mieux définis que dans le cas précédent et représentent souvent un repère pertinent, commun aux deux parties impliquées, ce qui peut faciliter les rapprochements entre offres et demandes. Mais comment les intermédiaires peuvent-ils s'assurer de la qualité du travail mis en œuvre par les professionnels ? Nous allons voir qu'ils entretiennent des relations de proximité avec ces demandeurs d'emploi détenteurs de qualifications transférables pour s'assurer de leurs qualités et faire circuler leur réputation.

## 2.1. L'omniprésence des réseaux de relation

De nombreux exemples puisés dans nos entretiens soulignent l'importance du rôle joué par les réseaux de relation. C'est le cas en particulier dans le milieu du flochage sur lequel évolue Mohand (voir encadré). Toutes les transitions qu'il connaît, d'un emploi à l'autre ou d'un chantier à l'autre se font par le truchement de relations. Sa première embauche sur ce marché est due au hasard : une personne qu'il rencontre périodiquement au café lui fait signe alors qu'à l'époque il travaille dans *une boutique qui fait les vestiaires pour les piscines*. Il ne connaît pas le métier de floqueur, mais reçoit une formation sur le tas. Par la suite il se débrouille grâce à son réseau et rebondit d'opportunité en opportunité. Son parcours est l'occasion de souligner les conditions qui doivent être réunies pour que les réseaux de relations constituent une ressource importante dans la recherche d'emploi, et les raisons pour lesquelles ils prennent le pas sur les démarches plus formelles.

---

<sup>4</sup> De nombreux travaux centrés sur des groupes ou des marchés professionnels particuliers ont montré le rôle joué par les pairs dans l'évaluation. Voir par exemple les travaux de Catherine Paradeise (1984, 1998) sur la marine marchande ou les comédiens, ceux de Christian Bessy (1997) sur les photographes, ceux de Pierre-Michel Menger sur les artistes (2002).

La première condition tient à la taille du milieu professionnel. Celui-ci est limité en sorte que les réputations peuvent y circuler facilement. Mohand en fait l'expérience lorsqu'il s'installe comme artisan, notant qu'on fait appel à lui même lorsqu'il ne connaît pas les patrons (*eux ils me connaissent et moi je ne les connais pas. Ils connaissent mon nom parce que je sais bien travailler dans le flochage*). Pour autant le réseau d'interconnaissances ne doit pas être trop petit. Celui de Mohand se rétrécit avec le temps pour deux raisons. La première est d'ordre mécanique : les patrons vieillissent avec Mohand. Certains partent à la retraite, d'autres décèdent ou sont malades (voir plus bas). La seconde est liée à l'état du marché du flochage soumis à de fortes tensions qui ne laissent de place qu'à de grandes entreprises dotées de lourds équipements et plus aux petits artisans, ce qui limite d'autant les opportunités de travailler. Aujourd'hui, beaucoup de floqueurs sont au chômage.

L'information sur ces opportunités ne passe pas par des annonces d'offre d'emploi, ce qui rend inutile l'intermédiation de l'ANPE ou de tout autre intermédiaire de l'emploi. Cette particularité est liée, dans l'esprit de l'enquêté aux risques du métier. Ceux-ci sont tels qu'ils empêchent d'embaucher des travailleurs anonymes dont on n'a pas entendu parler. Parmi les anciens floqueurs que connaît Mohand, beaucoup sont morts ou malades, le flochage d'amiante ayant été courant à une époque. L'exercice du métier exige de prendre de nombreuses précautions : la poussière est telle qu'il faut travailler avec un masque et se couvrir en portant des élastiques aux poignets et aux chevilles, et boire beaucoup de lait pour en contrer les effets. La difficulté du métier s'exprime aussi dans les dangers qu'il peut faire courir. Les incidents peuvent se produire plusieurs jours ou semaines après la pose. Il est arrivé que des pans entiers de flochage tombent sur des passants, suscitant la condamnation d'artisans considérés comme responsables.

L'ensemble de ces difficultés exige une embauche *de visu* avec une mise à l'essai qui est le seul moyen de vérifier que le floqueur a la compétence nécessaire à l'exercice de son métier. Elle passe par une mobilisation des connaissances et peut se faire grâce à un simple coup de téléphone destiné à vérifier si le patron a besoin de quelqu'un : *Je téléphone. Il me dit : viens te présenter. Je me présente. Après, je fais un essai d'une journée. Après, tout de suite il me prend*. Dans ces conditions nul besoin de CV ou de lettre de candidature, d'autant qu'aucun diplôme ne semble correspondre à ce métier.

## 2.2. La circulation des réputations

Le hasard fait aussi bien les choses : dans une entreprise que démarché Mohand sans connaissance préalable se trouve un floqueur qu'il a connu et qui assiste au coup de fil. Il certifie immédiatement ses compétences (*le gars là, sur place, il a dit : écoutez vous pouvez l'embaucher, vous n'avez pas à avoir peur*) permettant d'instaurer une relation de confiance à l'égard de la personne à embaucher.

Évoluant dans un tout autre milieu, en tant que barman ou cuisiner, Jean-Pierre fait le même constat : c'est grâce à la réputation qu'il s'est forgé progressivement dans « le vieux Tours », que s'ouvrent à lui de multiples opportunités d'emplois. Sa réputation, Jean-Pierre l'a acquise au contact des personnes. Le fait d'avoir travaillé avec untel apparaît comme un signal de compétence. Ces expériences et l'extension progressive du réseau d'interconnaissances au fur et à mesure qu'elles se multiplient permettent aussi de changer d'emploi sans avoir à en chercher. Plusieurs exemples sont donnés dans l'itinéraire de Jean Pierre dont celui-ci :



*Najib... À ce moment-là j'étais en extra sur pas mal de restaurants dans le vieux Tours. Il m'a vu un jour comme ça, il m'a arrêté et il m'a dit : Jean-Pierre, tu as bossé avec Marco à l'Alexandra et puis t'as fait la Bodega aussi, t'as bossé avec Pascal. J'aimerais bien que tu viennes bosser avec moi. (Jean-Pierre, 50 ans, Tours)*

La circulation d'une réputation est facilitée dans son cas par le fait de travailler en public : dans des restaurants ou dans des bars (*Je suis connu comme le loup blanc*). Cela permet aux clients d'éprouver directement sa compétence, la qualité de son travail et sa façon de travailler. (*Je me suis fait une réputation non seulement par rapport à ma cuisine, mais par rapport à mon travail aussi, à la façon dont je suis sérieux*). Chaque client est susceptible de proposer un emploi ou une prestation occasionnelle (pour les mariages et anniversaires). Plus largement, chaque client peut agir en relai et se faire l'écho de la réputation du cuisinier ou du barman auprès d'autres personnes.

### **2.3. Des relations de confiance avec les intermédiaires de l'emploi**

Pour autant toutes les personnes qui se positionnent sur des marchés professionnels ne disposent pas nécessairement de réseaux de relation. C'est le cas de Mohamed qui a 23 ans de carrière de menuisier derrière lui. Le marché sur lequel évolue Mohamed est beaucoup plus difficile à circonscrire que dans le cas d'autres spécialités (le flochage) ou de localités délimitées (le « vieux Tours »). Il lui est donc difficile de se forger et d'accumuler une réputation. Par contre, son métier de menuisier est répandu et facile à identifier, y compris sous forme de code Rome, ce qui facilite l'intervention d'intermédiaires. Tous les emplois qu'a trouvés Mohamed l'ont été par leur truchement : son école d'abord, qui lui a fourni sa place d'apprentissage, l'ANPE ensuite ou alternativement, des agences d'intérim. Contrairement à ce qui peut se passer sur d'autres marchés du travail, les relations entretenues avec les intermédiaires sont de bonne qualité. Mohamed travaille toujours avec la même agence publique et la même agence d'intérim où il a un interlocuteur dûment identifié avec lequel il entretient des relations privilégiées. En témoigne l'accueil à la fois chaleureux et efficace qu'il dit trouver à l'ANPE ainsi que l'emploi du tutoiement dans les conversations qu'il rapporte (*Avec eux c'est très sympa. C'est : tiens les feuilles, téléphone. Et le lendemain, je travaille*). Le métier qu'il maîtrise est valorisé sur le marché où l'on cherche fréquemment des menuisiers. Il est travailleur et rapide en sorte qu'il est apprécié par les patrons qui l'embauchent et par les conseillers rencontrés dans les agences publiques ou privées qui connaissent et relaient sa réputation. Leur rôle est de chercher des contrats et d'introduire Mohamed. Il est aussi de mettre en forme sa candidature en l'aidant à rédiger son CV. Il semble que ce soit les agents qui initient les contacts avec les employeurs avant d'envoyer Mohamed sur place, celui-ci ne s'exprimant pas dans un très bon français.

De son côté, Mohamed est conscient d'être en position de force. S'il travaille maintenant en tant qu'intérimaire, cela représente un choix qu'il considère comme avantageux. Il cherche à négocier des conditions de travail acceptables, s'interrompt lorsqu'il veut s'occuper de ses enfants, limite les missions dans lesquelles il doit effectuer des déplacements. En changeant de contrat, il lui arrive de refuser de retravailler pour des patrons qu'il considère comme déloyaux ou pas suffisamment travailleurs. Enfin il n'accepte pas de travailler pour de trop courtes durées. Les relations de confiance entretenues de part et d'autre, la possibilité de négocier les conditions d'embauche et de travail... nous sommes loin ici de l'intermédiation que réalisent les agences d'intérim sur le marché du travail « secondaire » où les demandeurs d'emploi se trouvent en position d'infériorité.

Le parcours d'Alain, électricien industriel, illustre a contrario les incidences d'une rupture dans les relations de confiance. Il a agressé un membre de l'entreprise dans laquelle il travaillait pour le compte d'une agence d'intérim et s'est fait retirer son permis pour conduite en état d'ivresse. À partir de cet incident, l'agence lui confie de moins en moins de mission : « *Je connais très bien la chef d'agence mais rien... depuis, rien... Je me renseignais toujours un peu et elle me disait : 'tu sais, Alain, en électricité vous n'êtes que six, mais il n'y en a que trois qui bossent'...* » (Alain, 39 ans, Morbihan).

On peut noter par ailleurs le rôle que peuvent jouer les agences spécialisées qui interviennent sur des créneaux d'emploi spécifiques. Des agences d'intérim disposent ainsi d'agences particulières pour l'automobile, le transport, la banque-finance, l'imprimerie, l'informatique ou le secrétariat. L'agence publique aussi a son réseau spécialisé dans le spectacle ou l'environnement. Cette spécialisation peut être justifiée par la spécificité de l'intitulé des métiers ou des modes d'évaluation des compétences. Son objectif est dans tous les cas de nouer des relations de proximité avec offreurs et demandeurs.

## 2.4. Changer de statut pour trouver un emploi

Changer de statut en créant son propre emploi ou en adoptant le statut d'intérimaire est aussi une possibilité ouverte sur les marchés professionnels. La plupart des interviewés ont fréquemment changé de statut au cours de leur trajectoire professionnelle : stagiaire, indépendant, salarié, intérimaire, travailleur au noir, chômeur ...

Dans le cas de Mohand, exposé plus haut, l'adoption du statut d'artisan « floqueur » est une obligation à un moment donné de son histoire : parce que les entreprises du bâtiment refusent de continuer à le salarier et n'acceptent de travailler qu'avec des sous-traitants. Il est ensuite patron à son tour, employant plusieurs salariés mais se voit contraint de renoncer à son statut d'indépendant lorsqu'il est concurrencé par des entreprises étrangères acceptant de faibles rémunérations qui l'obligent à travailler à perte.

Les changements de statut apparaissent aussi comme une possibilité ouverte, sans qu'il y ait nécessairement de passage à l'acte : Mohamed pourrait travailler au noir, ce qu'il a fait à une certaine époque mais s'y refuse maintenant pour ne pas prendre de risque (*Moi, ça ne m'intéresse pas. S'il t'arrive quelque chose...*). Il pourrait également se mettre à son compte, mais il considère que ce n'est pas forcément avantageux parce que c'est beaucoup de soucis pour un résultat aléatoire : (*Ça sert à quoi ? À réfléchir la nuit, à faire les comptes ? Tu deviens fou (...) en intérim je travaille cinq semaines, j'ai touché 3 000 euros. Qu'est-ce que tu veux de mieux ?*).

## 3. TROUVER UN EMPLOI SUR LES MARCHÉS INTERNES / EXTERNES

Le troisième « monde lexical » identifié par Alceste renvoie aux marchés internes (Doeringer et Piore, 1971) et plus globalement à celui des carrières à l'intérieur d'entreprises. Il rassemble aussi des trajectoires d'individus ayant évolué sur des secteurs d'activité très intégrés ou au sein de réseaux d'entreprises. Une frontière sépare un « intérieur », où les salariés étaient dotés de compétences spécifiques acquises au fil d'une succession d'emplois et où l'évaluation allait de soi, d'un « extérieur » où les compétences sont difficiles à

valoriser. L'évaluation en référence aux critères du marché externe nécessite un apprentissage de la part de l'individu expulsé qui doit apprendre à se présenter et à se vendre.

Ici, les enquêtés ont souvent acquis des fonctions d'encadrement par une progression dans l'emploi tant hiérarchique que salariale. Leur façon de parler de leur parcours se distingue d'ailleurs fortement de celle des individus des deux autres marchés : c'est toujours un discours chronologique, identifiant un *début* et une *fin*<sup>5</sup>.

Tant que les individus évoluent à l'intérieur du marché, les passages d'un emploi à l'autre s'appuient sur leur réseau de relation. Mais celui-ci perd de son efficacité lorsque l'individu est licencié : il s'appuie alors sur quelques intermédiaires qui sont moins sollicités pour trouver des emplois que pour fournir information et formations, mais il compte surtout sur lui-même. L'exigence d'autonomie prônée par les intermédiaires est bien intégrée par ces demandeurs d'emploi qui apprennent à se prendre en charge.

Philippe, 48 ans, Île-de-France : une carrière à l'intérieur du secteur de l'électronique grand public :

À l'issue de ses études en économie (maîtrise), Philippe fait un stage chez Citroën, où il découvre par hasard l'activité de commercial (c'est le service à côté de celui où il travaille). Se sentant attiré par ce métier *dynamique, où ça bouge*, il recherche et trouve par petites annonces un emploi de VRP chez Schneider-Laden. Par promotion interne, il devient chef de produits. Puis, à la suite de la fusion des marques Schneider-Laden-Radiola et Philips, survient une restructuration qui se traduit par une compression de personnel. Par contacts, il trouve alors un emploi de chef de ventes chez Philips. Plus tard, son ex-patron de chez Philips, parti chez Grundig, lui propose de le rejoindre et le nomme directeur région, puis directeur des ventes pour la France. Grundig-France (filiale de l'entreprise allemande) est finalement cédée en juillet 2004 à un investisseur qui *reprend la marque, mais pas les hommes, ni les femmes*. L'ensemble du personnel est donc licencié et Philippe se retrouve au chômage pour la première fois de sa carrière à 48 ans.

### 3.1. Sur les marchés internes : trouver sans chercher grâce au réseau

Le moyen naturel de circuler à l'intérieur des entreprises ou des secteurs, c'est le réseau : un réseau de liens faibles, au sein du milieu professionnel auquel appartient l'enquêté (voir encadré). On retrouve ici l'importance des contacts informels tels qu'ils sont mis en évidence par Granovetter (1974) pour faire émerger des opportunités d'embauche. Dans ces recrutements de proximité sont pris en compte le savoir faire et le potentiel des individus, appréciés par leurs collègues et leurs supérieurs lors de réunions ou de la mise en œuvre de projets. De tels repérages permettent d'évoluer le long de « chaînes de mobilité » (Gautié, 2002) qui définissent des carrières types. Nous sommes loin, ici, des évolutions hasardeuses propres aux recrutements à distance où l'on est *anonyme et mélangé dans la masse*.

Le problème c'est que ces réseaux semblent mieux fonctionner pour débaucher (comme dans le cas de Philippe, débauché au profit de Grundig par son ex-patron de chez Philips) que pour embaucher des individus sortis du marché interne. C'est la trajectoire qui est évaluée

<sup>5</sup> Ces parcours sont caractéristiques de l'époque fordiste où transitions et trajectoires s'articulaient de façon très structurée dans le cadre d'un cycle de vie professionnelle. Comme le note J. Gautié (2003), ils constituent également un horizon des représentations, un modèle de référence, ce qui explique que les enquêtés de cette catégorie relatent tous leur carrière selon ces mêmes étapes.

par le réseau, la progression qui est valorisée ; les cassures dans les parcours sont donc dévalorisées, ce qui fait que ce mode d'intermédiation fonctionne moins bien en cas de rupture dans la carrière. Le second problème, c'est quand le secteur d'activité est soumis à une conjoncture difficile, car du même coup, le réseau s'épuise : c'est le cas pour les chercheurs d'emploi licenciés de chez Grundig, qui expliquent que *le brun* après toutes les restructurations subies est maintenant un *petit milieu, alors qu'avant, on pouvait passer d'une marque à l'autre, il y avait un champ de possibilités qui était assez large*. De même dans l'informatique, où il n'y a plus que des sociétés de services, les chercheurs d'emploi se trouvent désarmés, n'ayant plus vraiment de réseau, car, explique Daniel, *les gens avec qui j'ai bossé sont dans la même galère que moi*.

Au final, le réseau est le mode principal et naturel de déplacement sur les marchés internes, car il évite la confrontation avec le marché externe sur lequel circulent des individus anonymes et donc difficiles à évaluer.

### 3.2. Des attentes limitées à l'égard de l'ANPE

Lorsqu'ils sont licenciés, souvent parce qu'ils se trouvent sur des marchés en déclin, ces demandeurs d'emploi doivent se réorienter vers de nouveaux milieux professionnels pour se réintroduire sur un nouveau marché interne. Or, *les passerelles ne sont pas simples* d'un marché interne à l'autre, les compétences étant peu transférables. Elles sont particulièrement difficiles à valoriser lorsqu'il s'agit de cadres promus qui ne possèdent pas de diplôme validant les compétences acquises en interne. Pour changer de secteur, ils peuvent répondre aux petites annonces, et attendent surtout des intermédiaires comme l'Apec ou l'ANPE des informations sur les secteurs d'activité porteurs. Bernard exprime sa déception à ce sujet : *ils ne savent pas du tout, aussi bien l'Apec, que l'ANPE, ils n'ont absolument aucune idée des endroits où il y a du boulot, donc des secteurs qui sont en croissance. Alors que, je ne sais pas, ils devraient peut-être...* Il estime que cette ignorance lui a fait perdre un temps précieux qu'il aurait pu mettre à profit pour réorienter plus tôt ses recherches.

Contrairement aux demandeurs d'emploi évoluant sur d'autres types de marchés, ils n'attendent par des intermédiaires une activité de placement. Il semble également qu'ils aient totalement intériorisé l'impératif d'autonomie que prônent les agents ANPE (Benarrosh, 2000) : *l'emploi c'est une démarche individuelle*, affirme l'un d'entre eux comme s'il ne pouvait compter que sur lui-même pour trouver un emploi. Et Bernard d'ajouter : *À l'ANPE, ils sont très « c'est à vous de vous prendre en main, de toute façon, la solution ne peut venir que de vous, démerdez-vous ! »*. *Après, c'est vrai qu'ils sont quand même ouverts à des demandes de formation, mais il faut être convaincant*. Leurs attentes à l'égard de l'intermédiaire public sont donc plutôt une demande d'informations, et de prestations de service : *L'ANPE m'a servi à enregistrer mon statut. Mais c'est moi qui lui ai dit : je veux un bilan de compétences, je veux une formation d'anglais*. Au final, le jugement vis-à-vis de l'ANPE est là-aussi critique, mais moins que chez les non-qualifiés, car les attentes sont aussi moins élevées.

### 3.3. L'apprentissage des méthodes formelles de recherche d'emploi sur le marché externe

Confrontés au marché externe, ces interviewés font l'apprentissage « du langage du marché » (par opposition au « langage de l'entreprise », Eymard-Duvernay et Marchal, 2000) et font des démarches systématiques de recherche d'emploi : envoyer des candidatures spon-

tanées, répondre à des annonces presse, candidater sur internet. Chaque rendez-vous est précédé d'une longue préparation visant à prendre connaissance du fonctionnement de l'entreprise et du secteur d'activité, à imaginer des questions piège. Elle est d'autant plus intense que certains interviewés se sont trouvés par le passé dans la situation de recruteurs. Ils anticipent donc les questions qui vont leur être posées, ainsi que l'arbitraire des jugements qui peuvent être portés sur eux :

*Moi je sais que quand j'ai embauché des gens, c'était la même chose, j'étais incapable de leur dire vraiment pourquoi je ne les prenais pas...Recruter c'est très dur. (...) De juger quelqu'un en une demi-heure, c'est vraiment difficile (...) L'entretien, moi, je n'avais qu'un seul critère, c'est d'avoir un bon feeling. (Bernard, 50 ans, Île-de-France).*

Cette préparation vise aussi à se conformer aux attentes supposées de l'interlocuteur, y compris sur le plan physique :

*Il y a plein de choses d'image. Par exemple, avant, je portais la moustache. On m'a fait remarquer que d'une part ça vieillissait mais d'autre part - j'avais une belle moustache gauloise - qu'une moustache comme ça, il n'y avait plus que les socialistes ou José Bové qui en portait, et que donc les employeurs avaient du mal à s'identifier. Alors, je me suis rasé la moustache. (Daniel, 51 ans, Île-de-France)*

Pour ces individus qui ont fait l'ensemble de leur carrière au sein de marchés internes, la rencontre avec le marché externe intervient tardivement et brutalement.

*Y'a quelque chose qui fait doublement mal, c'est que vous évoluez dans une société et finalement vous avez la culture de cette entreprise. Et puis du jour au lendemain, terminé [...] Là, y'a une période de deuil. J'ai passé une période de deuil très difficile. [...] On ne passe pas 16 ans dans une entreprise sans être marqué...moi j'ai eu du mal à rebondir au départ. (Thierry, 40 ans, Île-de-France)*

À la différence des salariés des classes décrites précédemment, ils ne sont pas équipés ni préparés à rechercher un emploi. D'où une période nécessaire de découverte et d'apprentissage, dès lors qu'ils ont pris conscience de leurs difficultés à retrouver un emploi et des investissements importants que cela demande : Philippe décrit bien l'écart entre ses idées de départ et ce qu'il a appris au cours de sa recherche d'emploi :

*Chronologiquement, par rapport à ce boulot à plein temps [veut dire par rapport à sa recherche d'emploi], je l'ai abordé en septembre de façon un petit peu trop confiant. C'est-à-dire que concrètement, mon CV je ne l'ai pas trop travaillé. J'ai fait un CV uniquement compréhensible par rapport aux personnes qui étaient de mon milieu. Parce que je me disais : je vais retrouver du boulot dans ce milieu facilement. Mais ce CV ou la façon dont je répondais aux annonces dans d'autres secteurs d'activité, par rapport à cette époque là, il ne donnait pas envie. Donc il n'y a qu'à partir du mois de novembre que j'ai pris conscience de la nécessité d'avoir un outil, une offre de services - parce qu'on offre des services - qui tienne la route, concurrentiellement parlant... ça au départ, je ne le savais pas, je l'ai compris... j'ai compris qu'en face, l'entreprise qui lisait mon truc, elle n'avait pas une vision claire de moi... (Philippe, 48 ans, Île-de-France).*

On voit que ces chercheurs d'emploi n'hésitent pas à se remettre en question lorsque leurs démarches n'aboutissent pas : *moi je pensais au départ, de par ma nature de commercial que je me ferais fort, dans l'entretien, d'être performant. Entre les premiers entretiens que j'ai eu et aujourd'hui, je dirais que c'est le jour et la nuit. Aujourd'hui je connais les pièges... j'avais trop de certitudes, ça se travaille. C'est un travail à temps complet. ». Ils s'investissent à fond dans cette activité, en multipliant les démarches (j'ai du répondre à 150 ou 200 annonces, j'ai envoyé 100 à 150 candidatures spontanées) et considèrent cette recherche*

comme une activité à part entière<sup>6</sup>. Les démarches actives (en particulier les candidatures spontanées) sont valorisées. On remarque comme D. Demazière (1999), que sur ce segment du marché, les activités de recherche d'emploi sont décrites sur le modèle des activités commerciales, comme un nouveau marché à conquérir, au point de récuser le terme de « chômeur » (très peu employé par les enquêtés) ou de « demandeur d'emploi » pour leur préférer celui « d'offreurs de service » : *Je suis allé entre guillemets au combat. Parce que la recherche d'emploi c'est un vrai boulot, ce n'est pas...ce n'est pas rester à rien foutre. Rechercher un boulot c'est faire aussi sa journée de boulot.*

On retrouve là le discours des intermédiaires et des organismes d'aide à la recherche d'emploi, que ces chercheurs d'emploi intègrent complètement et reprennent à leur compte, développant même une analyse des bonnes pratiques en matière de recherche d'emploi : *il faut être pragmatique, directif... Le CV ou la lettre de motivation, il faut que ça accroche, que ça donne envie, c'est uniquement pour décrocher un rendez-vous...l'entretien, il faut être soi-même mais il faut préparer...*

Pour conclure sur la façon dont les demandeurs d'emploi qui cherchent à conquérir les marchés d'entreprises s'y prennent, on peut considérer qu'ils se sentent fortement acteur de leur situation, devant essentiellement compter sur eux-mêmes et sur leur réseau pour s'en sortir, avec peu d'appui sur les intermédiaires.

## **4. L'ÉVOLUTION DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI EN FIN DE PARCOURS**

### **4.1. Les obstacles en fin de parcours**

Du fait de leur âge, nos interviewés rencontrent des obstacles qui les obligent à réajuster leurs démarches. La barrière de l'âge ne se manifeste pas exactement de la même façon d'un marché à l'autre.

- Les chercheurs d'emploi qui sont positionnés sur le marché secondaire se voient de moins en moins souvent proposer des emplois de la part des agences de travail temporaire. L'âge, généralement synonyme d'expérience, n'est pas valorisé sur ce marché, puisque ce sont des emplois qui ne demandent pas ou peu d'expérience. On peut supposer que les intermédiaires associent l'âge à une moindre mobilité, une moindre forme physique, souvent nécessaire pour les emplois proposés, et à une moindre « malléabilité ». Ces emplois, aux conditions de travail souvent difficiles sont aussi moins facilement acceptés par les salariés ayant déjà une longue expérience du marché du travail.

- Sur le marché des emplois professionnels l'évolution des conditions de travail et les soucis de santé prennent également une importance primordiale. L'âge permet d'acquérir de l'expérience mais peut être synonyme d'usure et se traduire par une augmentation des exigences à l'égard des conditions offertes. Autant les jeunes salariés peuvent accepter des conditions de travail plus ou moins difficiles parce qu'ils vivent cette situation comme étant provisoire et s'attendent à une amélioration, autant les salariés plus âgés qui ont connu de bonnes conditions de travail qu'ils ont vu se dégrader peuvent être réticents à faire des

---

<sup>6</sup> Nous retrouvons ici, le modèle du chômage « différé » décrit par D. Schnapper (1994). La recherche d'emploi est considérée comme une activité à part entière dans laquelle les individus s'investissent complètement, moyen pour eux de résister à la dévalorisation sociale et de remplir le temps laissé vacant par la privation d'emploi.

compromis. La maladie, comme dans le cas précédent, peut être un obstacle au maintien en activité : c'est le cas d'Abderazak qui est asthmatique et ne peut plus travailler comme peintre alors qu'il a fait toute sa carrière dans ce domaine, de Mohand dont les poumons sont endommagés après de nombreuses années dans la poussière du flochage, de Jean-Pierre qui a subi une lourde opération du dos alors qu'il était cuisinier...

- Pour s'introduire sur les marchés internes, l'âge apparaît clairement comme un signal négatif. Autant à l'intérieur de ces marchés l'âge, synonyme d'ancienneté, peut être valorisé parce qu'il traduit la détention de compétences spécifiques, autant il est dévalorisé lorsqu'il s'agit de se réintroduire sur ces marchés où les chercheurs d'emploi vieillissants sont concurrencés par des débutants. Par ailleurs les recrutements se font à distance sur ces marchés où l'âge peut être utilisé comme un critère de tri et de rejet lors de la présélection.

## 4.2. Différentes stratégies d'adaptation

Face à ces obstacles, les chercheurs d'emploi mettent en œuvre différentes stratégies.

Une première porte de sortie possible consiste à se diriger vers les emplois aidés offerts par les mairies ou les associations, comme les contrats emploi solidarité (CES) ou les contrats emploi consolidé (CEC). Ces activités sont généralement appréciées car l'intérêt du travail et les bonnes conditions (notamment horaires) compensent quelque peu le manque de rémunération, mais de toute façon, ces emplois sont proposés aux chômeurs qui sont déjà en grande difficulté et donc ont peu d'exigence financière. La difficulté est alors d'envisager l'issue de ces emplois subventionnés. Pour Christiane, actuellement en CEC dans une école, la fin du contrat constitue un sujet de préoccupation permanent :

*Donc je travaille avec un CEC qui est renouvelé normalement tous les ans pendant 5 ans... donc, il me reste normalement encore 3 ans à faire en CEC [...] je suis comme on dit aide maternelle [...] Mais je n'ai toujours pas un emploi fixe, ça me tranquilliserait [...] ça me fera 46 ans quand j'aurai fini...sauf s'ils me gardent de façon définitive parce qu'ils auront toujours besoin de quelqu'un à l'école. Ça c'est sûr...mais est-ce qu'ils ne préféreront pas prendre un autre CES plutôt que de me garder moi ? Ça m'arrangerait en définitive qu'ils me gardent...mais si ça ne marche pas, il faudra bien trouver autre chose et à 46 ans, ça ne sera pas évident... (Christiane, 43 ans, Morbihan).*

Une autre réaction possible consiste à « changer » de secteur. Jean-Pierre le fait à un moindre coût en s'introduisant dans le milieu de la restauration collective. C'est essentiellement parce que le travail dans les bars et les restaurants traditionnels demandent une disponibilité permanente et de bonnes conditions physiques que Jean-Pierre renonce à y travailler et se lance dans ce secteur où il dispose maintenant de vrais weekends et de temps pour s'occuper de sa famille. Cette reconversion suppose de mettre en œuvre une nouvelle stratégie de recherche d'emploi. Alors que la réputation qu'il avait acquise lui permettait de circuler facilement au sein des bars et restaurants traditionnels, Jean-Pierre est obligé d'utiliser des moyens de recherche plus formels pour s'introduire dans la restauration collective. Il envoie des CV et du courrier, passe par l'ANPE, et connaît une période de chômage de six mois. Il fait une première incursion dans des cantines où il fait des remplacements de courte durée. Là, il fait la connaissance du DRH qui fait appel à lui régulièrement et parvient à obtenir des contrats de plus en plus durables. L'acquisition d'une réputation au sein de ce nouveau milieu apparaît comme le signal de la réussite de son intégration : « *Je suis recommandé partout, même à l'hôpital on téléphone : « Ah pas de problème, les yeux fermés Jean-Pierre vous pouvez le prendre. C'est un bosseur, il connaît son métier ».*

Certaines reconversions sont plus coûteuses, comme celle de Bernard, anciennement ingénieur informaticien qui a été amené à renoncer à valoriser ses compétences dans ce domaine *parce qu'ils ne prennent plus de gens qui ont 50 ans*. Longtemps au chômage et maintenant au RMI, il a dû emprunter de l'argent pour payer la pension alimentaire de ses fils et doit à tout prix trouver un nouvel emploi, quitte à subir un déclassement important. Il en vient à cacher ses diplômes dans son CV (il indique qu'il est technicien plutôt qu'ingénieur) pour se faire accepter dans un aéroport où il est engagé comme « agent de sûreté », *payé au Smic, travaillant en 3 x 8 avec des horaires pas possibles*.

Le fait de se heurter toujours aux mêmes obstacles et le maintien de fortes exigences concernant les conditions de travail peuvent conduire au renoncement. Le parcours d'Alain, ancien électricien industriel, illustre la possibilité d'aller jusqu'au refus de travailler pour ne pas subir de déclassement. On peut parler ici d'un « chômage de résistance ». Il a fait « le tour du marché local » dont il connaît les annonces qu'il ne s'oblige plus à consulter : *« Au début, j'allais voir les petites annonces. Mais en fin de compte ce sont toujours les mêmes. Les mêmes boulots dans l'agro ou avec des tarifs... au Smic (...) une misère... C'est pour ça que je comprends un peu certaines personnes qui se complaisent dans le chômage »*. Certains ont intériorisé qu'à leur âge, ils ne sont plus employables, et que ce n'est donc plus la peine de chercher, au point, dans le cas de Jacques B, de ne même plus avoir de voiture ou de téléphone, ce qui rend effectivement la recherche d'emploi impossible dans la zone rurale où il habite. Leur seule préoccupation est alors de survivre, avec le RMI, et d'occuper leur temps libre du mieux qu'ils peuvent : devant la télévision pour Louis, en allant à la pêche pour Jacques B, en jardinant et rendant des services à droite à gauche pour Jacques T. Ces sans emploi, qui ne se considèrent même plus comme chômeur mais comme RMIste ont intériorisé le jugement d'inemployabilité due à leur âge, que relaient les médias et l'ANPE. Cette idée est en effet intégrée dans les politiques publiques et les catégories gestionnaires (Demazière, 2002) où l'âge est un critère de profilage permettant d'anticiper des difficultés d'intégration et un motif de dispense de recherche d'emploi.

Pour autant, tous les chercheurs d'emploi ne font pas le même raisonnement. Certains, comme Sylvie, ont acquis la conviction que leur situation n'est pas imputable à leur âge, à leurs caractéristiques personnelles ou à leur manque de dynamisme, mais simplement à l'état du marché du travail : *« Une fois qu'on a tout fait, on voit bien que le problème ne vient pas de nous quand même, qu'il n'y a pas de place. Qu'il n'y a pas assez d'offres par rapport à tous les gens qui cherchent... sauf peut-être s'éloigner dans les grandes villes »* ou changer d'activité, ce qu'elle fait. Sylvie a en effet une enfant à charge, ce qui l'oblige à subvenir à ses besoins et à rester en emploi coûte que coûte. Face à l'absence de rendements de sa recherche dans son métier de formation (le secrétariat), elle choisit de changer complètement de voie et se reconvertit dans les emplois de ménage, qui ne demandent ni qualification ni expérience. Pour les personnes qui font ce choix, l'enjeu est à la fois de pouvoir vivre décemment, avoir un logement, *« une petite vie tranquille »* (Fatiha) mais également d'être occupé, car elles ne supportent pas l'inactivité : *« il ne faut surtout pas lâcher... je ne veux pas rester à rien faire chez moi... si je restais à la maison, que je rencontrais personne, je finirais par tomber déprimée. »* (Sylvie).

## CONCLUSION

Nous avons montré que les démarches privilégiées sur chaque type de marché ne sont pas identiques et que des démarches *a priori* semblables n'étaient pas actionnées de la même



façon (voir tableau résumé en annexe). Les réseaux de relation, par exemple, servent surtout à faire circuler l'information sur les opportunités d'emploi sur le marché du travail non qualifié, alors qu'ils font davantage circuler la réputation sur les marchés professionnels et servent de support à la mobilité interne. De leur côté, les agences d'intérim permettent tantôt, en multipliant les inscriptions de multiplier les opportunités de trouver des contrats, tantôt, en se limitant à une agence, de relayer la confiance entre offreurs et demandeurs ou encore de mode de pré-embauche. Une des conséquences de cette diversité des formes de mobilisation se ressent dans les critiques formulées à l'égard de l'ANPE de qui on attend soit qu'elle fournisse directement des offres d'emploi, soit qu'elle procure des renseignements sur les marchés les plus porteurs ou des stages de formation.

L'intérêt de notre enquête est aussi d'observer la façon dont évoluent les démarches au fil des parcours. L'analyse d'itinéraires permet de saisir différents moments de la recherche d'emploi, à des âges et dans des contextes économiques différents. On constate ainsi, que par delà la diversité des démarches entreprises et des filières empruntées, les interviewés rencontrent des obstacles communs liés à leur âge (auquel peuvent s'associer des problèmes familiaux et de santé) et à leur retour récurrent au chômage. Cela les oblige à faire évoluer leurs stratégies de recherche d'emploi, en empruntant différentes portes de sortie : recours aux contrats aidés, changement de marché, renoncement à chercher ou au contraire maintien dans l'emploi à tout prix, même si cela doit se traduire par un déclassement important.

La diversité des démarches de recherche entre en tension avec le constat, fait par ailleurs, de leur uniformisation dans le sens d'une formalisation croissante. Elle se traduit par des exigences accrues portant sur des demandes de CV et de lettres de motivation là où cela n'était pas nécessaire auparavant, instaurant une étape de présélection là où l'embauche pouvait se faire en direct. Outre l'allongement du processus de recrutement, cette formalisation instaure un temps d'attente, une fois le dossier de candidature envoyé, enfermant le demandeur d'emploi dans une situation passive où il ignore les raisons des non-réponses ou des rejets dont il fait l'objet. La généralisation de ce mode de recrutement pénalise tout particulièrement la population des seniors à laquelle nous nous sommes intéressées. L'âge est en effet un critère discriminant dans les recrutements à distance. D'autre part, nous avons vu qu'un tel procédé est incompatible sur certains marchés et en particulier lorsque seule une mise à l'essai permet d'éprouver la compétence ou dès lors que la confiance est nécessaire. Que dire *a fortiori* des personnes qui recherchent un travail indépendamment de toute qualification précise ? Quel peut être leur projet professionnel et leur motivation ? Ces interrogations sont formulées par les interviewés eux-mêmes qui regrettent la formalisation croissante des démarches de recherche d'emploi, et se trouvent parfois exclus des procédures de sélection pour cette raison. Finalement, seuls les cadres semblent être en phase avec de telles exigences, ainsi qu'avec les injonctions d'autonomie et de prise en charge personnelle de la recherche d'emploi.

## BIBLIOGRAPHIE

AMOSSE T. et CHARDON O., 2006, « Les travailleurs non qualifiés : une nouvelle classe sociale ?, *Économie et statistique*, n° 393-394, pp. 203-229.

BENARROSH Y., 2000, « Tri des chômeurs. Le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 81, pp. 9-26.

- BENOIT-GUILBOT O., 1990, « La recherche d'emploi : stratégies, qualification scolaire ou professionnelle et qualification sociale », *Sociologie du travail*, n° 4, pp.491-506.
- BESSY C., 1997, « Le marché du travail des photographes », in Bessy C, et Eymard-Duvernay F. (eds), *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n° 36, PUF.
- DEMAZIERE D., 1999, « Les logiques de recherche d'emploi entre activités professionnelles et activités domestiques », *Les cahiers du genre*, n° 26, pp. 32-57.
- DEMAZIERE D., 2002, « Chômeurs âgés et chômeurs trop vieux, articulation des catégories gestionnaires et interprétatives », *Sociétés contemporaines*, n° 48, pp 109-130.
- DOERINGER P. and PIORE M., 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Massachussets : Heath Lexington.
- EYMARD-DUVERNAY F. et MARCHAL E., 2000, « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, n° 3 vol. 42, pp. 411-432.
- GAUTIE J., 2002, « Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes », *Document de travail du Centre d'études de l'emploi*, n° 15.
- GAUTIE J., 2003, « Transitions et trajectoires sur le marché du travail », 4 pages, Centre d'études de l'emploi.
- GRANOVETTER M., 1974, *Getting a job, A study of contracts and careers*, England: Harvard University Press.
- HENNI A., 2005, « Quand la recherche d'emploi devient une compétence », *Formation Emploi*, n° 92, pp. 51-64.
- KERR C., 1954, « The balkanisation of labor markets », réédité in KERR C., 1977, *Labor market and wage determination*, University of California press.
- MARCHAL E. et RIEUCAU G., 2006, « Les filières d'embauche: une exploitation de l'Enquête Emploi 2004 », *Rapports de recherche de Centre d'études de l'emploi*, n° 34.
- MARSDEN D., 1989, *Marchés du travail : limites sociales des nouvelles théories*, Paris, Economica.
- MELLET K., 2006, *Les marchés numériques du travail : l'émergence de nouvelles catégories de coordination*, Thèse de doctorat, Université Paris-X Nanterre.
- MENGER P-M, 2002, *Portrait de l'artiste en travailleur*, Seuil, la république des idées.
- PARADEISE C., 1984, « La marine marchande française : un marché du travail fermé ? », *Revue française de sociologie*, XXV 3 pp. 352-375.
- PARADEISE C. (avec Charby J. et Vourch F.), 1998, *Les Comédiens, profession et marchés du travail*, Paris, PUF.
- SCHNAPPER D., 1994, *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard.

## ANNEXE

### Les principaux modes de recherche d'emploi selon les marchés

	<b>Marchés des emplois non qualifiés</b>	<b>Marchés professionnels</b>	<b>Marchés internes/externes</b>
<b>Les réseaux de relation</b>	Bouche à oreille pour trouver des opportunités avant publication de l'offre	Les réseaux professionnels véhiculent confiance et réputation	Les liens faibles soutiennent la carrière
<b>Les agences d'intérim</b>	Nombreuses inscriptions pour multiplier les opportunités d'embauche	Des contacts personnalisés	Un mode de pré-embauche
<b>Les agences ANPE</b>	Recours critique : les attentes de placement sont déçues	Des contacts personnalisés si le métier et bien identifié	Une attente de formation et d'information mais pas de placement
<b>Les autres démarches</b>	Le porte à porte	Possibilité de mise à son compte et de travail au noir	Multiplication de démarches formelles : envoi de candidatures spontanées, réponse à des annonces, internet



## DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 89** *L'usage des canaux de recrutement par les entreprises*  
CHRISTIAN BESSY, EMMANUELLE MARCHAL  
juillet 2007
- N° 88** *The Effect of Working Time Reduction on Short-Time Compensation: a French Empirical Analysis*  
OANA CALAVREZO, RICHARD DUHAUTOIS, EMMANUELLE WALKOWIAK  
juin 2007
- N° 87** *Les concubins et l'impôt sur le revenu en France*  
FRANÇOIS LEGENDRE, FLORENCE THIBAUT  
mai 2007
- N° 86** *La qualité de l'emploi en Europe : une approche comparative et dynamique*  
LUCIE DAVOINE, CHRISTINE ERHEL  
mai 2007
- N° 85** *Les disparités spatiales du retour à l'emploi : une analyse cartographique à partir de sources exhaustives*  
EMMANUEL DUGUET, ANTOINE GOUJARD, YANNICK L'HORTY  
avril 2007
- N° 84** *L'épargne salariale : entre transfert des risques et stabilisation du capital. Examen à partir d'un groupe français de matériaux de construction*  
NOËLIE DELAHAIE, MARC-ARTHUR DIAYE  
avril 2007
- N° 83** *Fondements normatifs des politiques d'activation : un éclairage à partir des théories de la justice*  
AI-THU DANG, HELENE ZAJDELA  
avril 2007
- N° 82** *Analyser la relation entre CDD et CDI : emboîtement et durée des contrats*  
MATTHIEU BUNEL  
mars 2007
- N° 81** *L'externalisation de l'accompagnement des demandeurs d'emploi : modalités d'un marché en plein essor*  
NATHALIE GEORGES  
février 2007
- N° 80** *L'économie du bonheur peut-elle renouveler l'économie du bien-être ?*  
LUCIE DAVOINE  
février 2007