



HAL
open science

Recrutements et recherche d'emploi

Christine Lagarenne, Emmanuelle Marchal

► **To cite this version:**

Christine Lagarenne, Emmanuelle Marchal. Recrutements et recherche d'emploi. La lettre du CEE, 1995, 38, pp.1 - 10. hal-02128317

HAL Id: hal-02128317

<https://sciencespo.hal.science/hal-02128317>

Submitted on 14 May 2019

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

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



38

juin 1995

RECRUTEMENTS ET RECHERCHE D'EMPLOI

24% des recrutements sont dus à des candidatures spontanées, 23% à des relations personnelles et familiales, et 20% à des relations plus strictement professionnelles. Ces chiffres proviennent de l'Enquête Emploi de l'INSEE de mars 1994¹. Le déséquilibre entre l'offre et la demande, qui s'est accentué depuis 1990, semble favoriser les mises en relation directes de "proximité" sur le marché du travail. A l'inverse, le rôle des annonces (6% des recrutements en 1994), qui représentent une forme typique de recrutement "à distance"², diminue nettement. Cette étude éclaire les liens qui unissent modes de recrutement et qualités des emplois obtenus. Elle conduit à s'interroger sur les démarches de recherche d'emploi et donne une mesure de leur efficacité.

En mars 1994, 12% de la population occupait son emploi depuis moins d'un an, soit 2 688 000 salariés ou indépendants, répartis dans tous les secteurs d'activité³. Cette population de "nouveaux embauchés" (il s'agit aussi de non salariés) a diminué de 20% en cinq ans. Parallèlement, la population qui déclare

rechercher un emploi ou vouloir en changer s'est accrue de 26% : elle représente 4 657 000 personnes en mars 1994. Cette étude s'intéresse

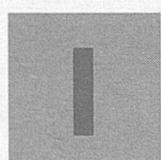
successivement à ces deux populations, en exposant la façon dont s'opèrent les mises en relation sur le marché du travail, et les démarches de recherche d'emploi. Nous présentons, dans une première partie, une grille d'analyse des modes de recrutement, en opposant les recrutements "à

1. Pour une présentation de l'Enquête Emploi de mars 1994, on peut se référer à *INSEE Première*, juin 1994.

2. Cet effet du déséquilibre est mis en évidence dans une analyse du recrutement effectuée au Centre d'Études de l'Emploi (à paraître). Les annonces amènent une pléthore de candidatures, accroissant à la fois l'embaras du choix et l'arbitraire des sélections opérées à distance. Voir, en particulier, Eymard-Duvernay, Marchal, Hémerly (1995).

3. Les caractéristiques de cette population sont présentées dans : "Les recrutements sur le marché du travail de 1990 à 1994", *CEE-4 Pages* n°9, mai 1995.

distance" et ceux "de proximité". Nous différencions les filières d'embauche selon les caractéristiques des personnes concernées et des situations procurées. La dernière partie est consacrée à l'évolution des démarches de recherche d'emploi et à leur efficacité relative.



RECRUTEMENTS "À DISTANCE" ET "DE PROXIMITÉ"

Les recrutements "à distance", qui nécessitent une formulation explicite de l'offre ou de la demande d'emploi, s'opposent aux recrutements "de proximité". Ces deux formes contrastées de mise en relation de l'offre et de la demande s'équilibrent pour représenter chacune, en 1994 comme les quatre années précédentes, environ la moitié des recrutements effectifs.

- Dans un recrutement "à distance", la mise en correspondance de l'offre et de la demande d'emploi s'effectue sur la base de résumés, représentant les deux parties du recrutement : l'offre est figurée par des descriptifs de poste ou des annonces, la demande par des curriculum vitae, des lettres de candidature ou, là aussi, des annonces. L'essentiel de la sélection s'opère sans que les parties aient besoin de se rencontrer pour évaluer leurs possibilités d'ajustement mutuel. Les concours en constituent une forme extrême (ils sont à l'origine de 2% des recrutements entre mars 1993 et mars 1994) : la sélection des candidats est anonyme et leur affectation peut se décider sur la base de leurs résultats,

considérés comme le résumé pertinent de leurs qualités.

La part des recrutements effectués grâce aux prises de contacts initiées par des candidats, sous forme de *candidatures spontanées* en particulier, est beaucoup plus importante (24% des recrutements) que celle des *prises de contact par l'employeur* (environ 3%). Dans les deux cas, la mise en correspondance est directe.

Le recours à un intermédiaire s'impose dès que l'offre doit être diffusée sur un espace plus ou moins large et anonyme. Cet espace est défini par la qualité de l'intermédiaire, qui peut être un *organisme de placement*, essentiellement l'ANPE ou une agence d'intérim (qui interfèrent respectivement dans 7 et 2% des recrutements), ou un *organisme émanant d'une école ou d'un centre de formation* (3%). A côté de ces intermédiaires actifs, qui opèrent au minimum une présélection des candidats, intervient enfin *l'annonce d'offre d'emploi* (environ 6%) diffusée sur des supports variés (journaux, Minitel...). Elle est un intermédiaire passif, dont le rôle s'amointrit d'année en année (-4% entre 1990 et 1994). Dans tout recrutement "à distance", l'offre et/ou la demande d'emploi sont pré-définies et l'évaluation précède la mise en relation des parties.

- Les recrutements "de proximité" autorisent une certaine entre-définition de l'offre et de la demande, qui est totalement réalisée lorsqu'une personne se *met à son compte* (environ 4%).

Il arrive fréquemment qu'un employeur embauche un

candidat avec lequel il a déjà travaillé dans le cadre d'un contrat de travail (recrutement d'un ex-stagiaire, intérimaire, salarié embauché pour une durée déterminée) ou d'un contrat commercial (recrutement d'un ancien fournisseur, client, sous-traitant...). Cette forme de recrutement qui s'appuie sur *l'activation d'un lien professionnel antérieur*⁴, gagne en importance (+4% en cinq ans pour atteindre 20% en 1994).

Les autres recrutements "de proximité" s'effectuent avec l'appui de réseaux de relation⁵. On voit ici l'importance des *réseaux personnels* (18%), et le rôle moindre de *la famille* (5%). Les réseaux de relation permettent d'appuyer les candidatures, de certifier les qualités des candidats qui ne se présentent pas de façon anonyme devant un employeur, à l'inverse de ce qui se passe dans les "recrutements à distance".

LE ROLE DES INTERMÉDIAIRES

Dans les recrutements "à distance" comme dans les recrutements "de proximité", les mises en relation sont directes, ou bien réclament une médiation. Mais l'intermédiaire

4. La mise en évidence de cette filière de recrutement est due à la méthode d'exploitation retenue. Cf. notice méthodologique.

5. L'importance des réseaux de relation comme mode d'accès à l'emploi a été relevée par Granovetter (1974) qui différencie le rôle des "liens forts", représentés ici par la famille, et celui des "liens faibles" (réseaux amicaux et professionnels).

LES DIFFÉRENTS MODES DE RECRUTEMENT

	RECRUTEMENT À DISTANCE	RECRUTEMENT DE PROXIMITÉ																												
	48,2 %	47,5 %																												
MISE EN RELATION DIRECTE	CANDIDATURES SPONTANÉES <i>diminue avec l'âge</i> 24,2 % <table border="1"> <tr><td>15-24 ans</td><td>28,0</td></tr> <tr><td>25-29 ans</td><td>25,1</td></tr> <tr><td>30-34 ans</td><td>25,3</td></tr> <tr><td>35-39 ans</td><td>21,8</td></tr> <tr><td>40 ans et +</td><td>18,8</td></tr> <tr><td>moyenne</td><td>24,2</td></tr> </table> <p>Salariés précédemment étudiants ou élèves 28,5</p>	15-24 ans	28,0	25-29 ans	25,1	30-34 ans	25,3	35-39 ans	21,8	40 ans et +	18,8	moyenne	24,2	ACTIVATION DE RELATIONS PROFESSIONNELLES ANTÉRIEURES 20,1 % <i>Ce mode de recrutement n'est pas sensible à l'âge et au niveau de diplôme</i> <p>Salariés ayant préalablement un contrat à durée limitée (CDD, intérimaires, stagiaires, apprentis) ou partis au service militaire 30,1</p>																
	15-24 ans	28,0																												
25-29 ans	25,1																													
30-34 ans	25,3																													
35-39 ans	21,8																													
40 ans et +	18,8																													
moyenne	24,2																													
47,7 %	PRISE DE CONTACT PAR L'EMPLOYEUR <i>augmente avec le niveau de diplôme</i> 3,4 % <table border="1"> <tr><td>Diplôme supérieur</td><td>5,2</td></tr> <tr><td>Bac +2</td><td>3,7</td></tr> <tr><td>Bac ou BP</td><td>2,1</td></tr> <tr><td>CAP-BEP</td><td>3,3</td></tr> <tr><td>BEPC</td><td>2,8</td></tr> <tr><td>Aucun diplôme</td><td>3,3</td></tr> <tr><td>moyenne</td><td>3,4</td></tr> </table> <p>Salariés ayant eu préalablement un CDI 5,9</p>	Diplôme supérieur	5,2	Bac +2	3,7	Bac ou BP	2,1	CAP-BEP	3,3	BEPC	2,8	Aucun diplôme	3,3	moyenne	3,4															
Diplôme supérieur	5,2																													
Bac +2	3,7																													
Bac ou BP	2,1																													
CAP-BEP	3,3																													
BEPC	2,8																													
Aucun diplôme	3,3																													
moyenne	3,4																													
MISE EN RELATION PAR UN INTERMÉDIAIRE	ANPE (ou autre organisme de placement) <i>diminue quand le niveau de diplôme s'élève</i> 7,4 % <table border="1"> <tr><td>Diplôme supérieur</td><td>2,1</td></tr> <tr><td>Bac +2</td><td>5,5</td></tr> <tr><td>Bac ou BP</td><td>7,3</td></tr> <tr><td>CAP-BEP</td><td>8,3</td></tr> <tr><td>BEPC</td><td>9,0</td></tr> <tr><td>Aucun diplôme</td><td>9,1</td></tr> <tr><td>moyenne</td><td>7,4</td></tr> </table> <p>Implantation dans les villes moyennes 9,4 Salariés préalablement au chômage 13,8</p>	Diplôme supérieur	2,1	Bac +2	5,5	Bac ou BP	7,3	CAP-BEP	8,3	BEPC	9,0	Aucun diplôme	9,1	moyenne	7,4	RELATIONS PERSONNELLES <i>augmente avec l'âge</i> 18,0 % <table border="1"> <tr><td>15-24 ans</td><td>16,2</td></tr> <tr><td>25-29 ans</td><td>16,5</td></tr> <tr><td>30-34 ans</td><td>18,3</td></tr> <tr><td>35-39 ans</td><td>19,9</td></tr> <tr><td>40 ans et +</td><td>20,5</td></tr> <tr><td>moyenne</td><td>18,0</td></tr> </table> <p>Implantation dans les communes rurales 16,0 Implantation en agglomération parisienne 20,5</p>	15-24 ans	16,2	25-29 ans	16,5	30-34 ans	18,3	35-39 ans	19,9	40 ans et +	20,5	moyenne	18,0		
	Diplôme supérieur	2,1																												
	Bac +2	5,5																												
	Bac ou BP	7,3																												
CAP-BEP	8,3																													
BEPC	9,0																													
Aucun diplôme	9,1																													
moyenne	7,4																													
15-24 ans	16,2																													
25-29 ans	16,5																													
30-34 ans	18,3																													
35-39 ans	19,9																													
40 ans et +	20,5																													
moyenne	18,0																													
	ANNONCES <i>augmente avec le niveau de diplôme</i> 6,4 % <table border="1"> <tr><td>Diplôme supérieur</td><td>8,5</td></tr> <tr><td>Bac +2</td><td>9,6</td></tr> <tr><td>Bac ou BP</td><td>7,8</td></tr> <tr><td>CAP-BEP</td><td>6,2</td></tr> <tr><td>BEPC</td><td>4,9</td></tr> <tr><td>Aucun diplôme</td><td>4,0</td></tr> <tr><td>moyenne</td><td>6,4</td></tr> </table>	Diplôme supérieur	8,5	Bac +2	9,6	Bac ou BP	7,8	CAP-BEP	6,2	BEPC	4,9	Aucun diplôme	4,0	moyenne	6,4	RELATIONS FAMILIALES <i>diminue quand le niveau de diplôme s'élève</i> 5,0 % <table border="1"> <tr><td>Diplôme supérieur</td><td>1,4</td></tr> <tr><td>Bac +2</td><td>2,6</td></tr> <tr><td>Bac ou BP</td><td>5,0</td></tr> <tr><td>CAP-BEP</td><td>5,0</td></tr> <tr><td>BEPC</td><td>6,6</td></tr> <tr><td>Aucun diplôme</td><td>6,9</td></tr> <tr><td>moyenne</td><td>5,0</td></tr> </table>	Diplôme supérieur	1,4	Bac +2	2,6	Bac ou BP	5,0	CAP-BEP	5,0	BEPC	6,6	Aucun diplôme	6,9	moyenne	5,0
Diplôme supérieur	8,5																													
Bac +2	9,6																													
Bac ou BP	7,8																													
CAP-BEP	6,2																													
BEPC	4,9																													
Aucun diplôme	4,0																													
moyenne	6,4																													
Diplôme supérieur	1,4																													
Bac +2	2,6																													
Bac ou BP	5,0																													
CAP-BEP	5,0																													
BEPC	6,6																													
Aucun diplôme	6,9																													
moyenne	5,0																													
	ÉCOLE OU ORGANISME DE FORMATION <i>augmente avec le niveau de diplôme diminue avec l'âge</i> 2,9 % <table border="1"> <tr><td>15-24 ans</td><td>6,2</td></tr> <tr><td>25-29 ans</td><td>2,8</td></tr> <tr><td>30-34 ans</td><td>1,1</td></tr> <tr><td>35-39 ans</td><td>1,1</td></tr> <tr><td>40 ans et +</td><td>0,7</td></tr> <tr><td>moyenne</td><td>2,9</td></tr> </table> <table border="1"> <tr><td>Diplôme supérieur</td><td>5,6</td></tr> <tr><td>Bac +2</td><td>3,7</td></tr> <tr><td>Bac ou BP</td><td>2,6</td></tr> <tr><td>CAP-BEP</td><td>1,8</td></tr> <tr><td>BEPC</td><td>3,0</td></tr> <tr><td>Aucun diplôme</td><td>2,5</td></tr> <tr><td>moyenne</td><td>2,9</td></tr> </table> <p>Salariés précédemment étudiants ou élèves 12,9</p>	15-24 ans	6,2	25-29 ans	2,8	30-34 ans	1,1	35-39 ans	1,1	40 ans et +	0,7	moyenne	2,9	Diplôme supérieur	5,6	Bac +2	3,7	Bac ou BP	2,6	CAP-BEP	1,8	BEPC	3,0	Aucun diplôme	2,5	moyenne	2,9			
15-24 ans	6,2																													
25-29 ans	2,8																													
30-34 ans	1,1																													
35-39 ans	1,1																													
40 ans et +	0,7																													
moyenne	2,9																													
Diplôme supérieur	5,6																													
Bac +2	3,7																													
Bac ou BP	2,6																													
CAP-BEP	1,8																													
BEPC	3,0																													
Aucun diplôme	2,5																													
moyenne	2,9																													
41,5 %	AGENCE D'INTÉRIM 1,8 %																													
	CONCOURS <i>augmente avec le niveau de diplôme</i> 6,5 % 2,1 % <table border="1"> <tr><td>Diplôme supérieur</td><td>7,2</td></tr> <tr><td>Bac +2</td><td>2,9</td></tr> <tr><td>Bac ou BP</td><td>2,7</td></tr> <tr><td>CAP-BEP</td><td>1,2</td></tr> <tr><td>BEPC</td><td>2,3</td></tr> <tr><td>Aucun diplôme</td><td>0,4</td></tr> <tr><td>moyenne</td><td>2,1</td></tr> </table>	Diplôme supérieur	7,2	Bac +2	2,9	Bac ou BP	2,7	CAP-BEP	1,2	BEPC	2,3	Aucun diplôme	0,4	moyenne	2,1	MISE À SON COMPTE <i>augmente avec l'âge</i> 4,4 % <table border="1"> <tr><td>15-24 ans</td><td>0,7</td></tr> <tr><td>25-29 ans</td><td>3,3</td></tr> <tr><td>30-34 ans</td><td>5,2</td></tr> <tr><td>35-39 ans</td><td>7,9</td></tr> <tr><td>40 ans et +</td><td>7,9</td></tr> <tr><td>moyenne</td><td>4,4</td></tr> </table>	15-24 ans	0,7	25-29 ans	3,3	30-34 ans	5,2	35-39 ans	7,9	40 ans et +	7,9	moyenne	4,4		
Diplôme supérieur	7,2																													
Bac +2	2,9																													
Bac ou BP	2,7																													
CAP-BEP	1,2																													
BEPC	2,3																													
Aucun diplôme	0,4																													
moyenne	2,1																													
15-24 ans	0,7																													
25-29 ans	3,3																													
30-34 ans	5,2																													
35-39 ans	7,9																													
40 ans et +	7,9																													
moyenne	4,4																													

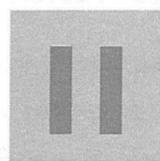
N.B. 4,3 % des enquêtés ne se sont pas prononcés sur la filière de recrutement.
Source : INSEE, Enquête Emploi de mars 1994.

Conception et réalisation graphique AFDEC.

n'est pas de même nature dans les deux configurations : il s'agit tantôt d'organismes, tantôt de réseaux de relation. L'activité des organismes intermédiaires est plus orientée vers la sélection à distance des candidats, et celle des réseaux vise plutôt à mettre en présence les deux parties.

La probabilité d'obtenir un (nouvel) emploi par tel ou tel canal relève d'une alchimie complexe où interviennent les qualités des candidats et leur expérience, mais aussi celles des intermédiaires sur lesquels ils s'appuient. Les parcours complexes, marqués par des périodes de rupture, des expériences discontinues⁶ ou spécifiques, sont peu explicites "à distance" (dans un curriculum vitae) et se prêtent mieux à des évaluations en face à face. Les recrutements "de proximité" sont une voie d'accès privilégiée pour toute une partie de la population, à condition qu'elle réussisse à entrer en contact avec des employeurs. Ici interviennent les intermédiaires de l'insertion, les formateurs à la recherche d'emploi, les responsables de cellules de reclassement, de bilans de compétences, dont le rôle est aussi bien de contribuer à la

mise en forme des qualifications que de mobiliser des réseaux de relation⁷. Les personnes exclues du marché du travail ne sont-elles pas précisément celles qui ont des difficultés à se valoriser à distance, tout en étant démunies de réseaux de relation? Une autre alternative consiste à recourir à l'ANPE et à sa capacité à mobiliser des aides publiques comme on va le voir ci-après.



DIFFÉRENCIATION DES FILIÈRES DE RECRUTEMENT

Les agriculteurs, commerçants et indépendants s'installent souvent à leur compte, ce qui est exceptionnel pour les autres catégories socio-professionnelles. Certains canaux de recrutement parlent ainsi d'eux-mêmes des situations qu'ils procurent ou des populations qu'ils concernent. D'autres paraissent plus indifférenciés au regard de ces questions. L'analyse suivante porte sur les spécificités de certaines filières de recrutement, et leur caractère plus ou moins stabilisateur.

L'éventualité d'être recruté "à

distance", par exemple, sur concours ou annonces, par le biais d'écoles ou de contacts pris par des employeurs, est d'autant plus forte que l'on se situe à un niveau élevé dans l'échelle des diplômes. Le diplôme apparaît comme un moyen efficace de présélectionner à distance les candidats, car il donne une lecture immédiate de leurs compétences. Plus du quart des diplômés de l'enseignement supérieur accède de la sorte à un emploi, contre 10% seulement des non-diplômés. Ces différences sont du même ordre lorsque l'on passe de la population des professions supérieures (25%) puis intermédiaires (21%), à celle des employés (15%) et enfin des ouvriers (10%).

L'action d'un intermédiaire comme l'ANPE est caractérisée par plusieurs traits. Son rôle s'accroît en raison inverse du niveau de diplôme des accédants à l'emploi. Responsable de 7% des recrutements en moyenne⁸, l'Agence est relativement bien implantée dans le secteur public et dans les villes moyennes, mais sa part de marché est plus faible en région parisienne, où elle entre en concurrence avec les réseaux de relations personnelles. Elle est plus présente auprès des employés et des ouvriers (pour lesquels elle agit en complément des agences d'intérim) qu'auprès des autres catégories socio-professionnelles. Elle est aussi plus active auprès des chômeurs et des bénéficiaires d'aides publiques. Elle apparaît comme

6. La construction d'un "indicateur de rupture" à partir des résultats de l'enquête permet de rendre compte de la complexification croissante de ces itinéraires individuels. La proportion de nouveaux embauchés ayant connu au moins trois ruptures de situations au cours de l'année écoulée (par exemple, passage d'un emploi stable au chômage puis accès à un emploi provisoire et enfin à un autre emploi) passe de 2,5% à 9,5% entre 1990 et 1994.

7. La question des modes d'accès à l'emploi, qui prévoit des réponses pré-formulées sous forme d'items fermés, ne permet pas de faire apparaître le rôle de ces "nouveaux intermédiaires". Des enquêtes auprès d'intermédiaires de l'insertion (Baron et al., 1994) et de cellules de reclassement (Bertrand et Vermel, 1994) ont montré l'originalité de leur action dans la mobilisation de leurs réseaux de relation en faveur des candidats à

8. Ce chiffre se rapporte à des personnes et non à des contrats. Une personne ayant trouvé plusieurs emplois par l'ANPE pendant l'année écoulée n'est donc comptabilisée qu'une seule fois.

un relais privilégié des politiques d'emploi, en fournissant dans plus de 4 cas sur 10 des "contrats aidés" et, en particulier, des contrats emploi-solidarité, comme le révèle l'importance des emplois à temps partiel qu'elle pourvoit (un sur deux). On peut émettre l'hypothèse que l'ANPE permet de compenser un défaut de relation auprès de personnes dont les parcours personnels et professionnels sont difficiles à valoriser à distance⁹.

Les réseaux de relation sont davantage tournés vers le secteur privé, mais ils permettent d'intégrer des populations dont les caractéristiques ne sont pas si éloignées de celles des publics de l'Agence. Le rôle de la famille, par exemple, est lui aussi d'autant plus marqué que le niveau de diplôme s'abaisse, et le réseau familial est plus actif auprès des employés et ouvriers, qu'auprès des professions intermédiaires et supérieures. Mais son action est surtout tournée vers les plus jeunes et vers des secteurs spécifiques comme l'agriculture ou la construction, pour lesquels elle intervient dans la transmission de patrimoines ou de savoirs. Le rôle des *relations personnelles* est plus indifférencié en termes de diplôme ou d'emploi. Il s'accroît en revanche avec l'âge des

9. Ce rôle de compensation a été mis en évidence par Marry (1992) pour les jeunes qui ne peuvent pas s'appuyer sur leur réseau familial. L'auteur repère un clivage entre les jeunes dont le père est actif et ceux dont le père est inactif : "ceux qui ont eu recours à l'ANPE appartiennent à des familles dans lesquelles près de la moitié des pères sont exclus de la vie professionnelle".

accédants à l'emploi et avec le fait d'habiter dans les plus grandes communes urbaines et en particulier dans la région parisienne, comme si ces deux facteurs se conjugaient pour accroître l'étendue des réseaux de sociabilité.

Les deux principaux modes de recrutement, les *candidatures spontanées* (24% des recrutements) et *l'activation de relations professionnelles antérieures* (20%), n'offrent pas, quant à eux, de cohérence propre en termes de diplômes, de catégorie d'emploi ou de secteur d'activité. Le premier est sensible à l'âge des recrutés : la proportion de recrutements par candidatures spontanées passe de 19% pour les 40 ans et plus, à plus de 28% pour les 15-24 ans. La possibilité de réactiver une relation professionnelle est, elle, naturellement subordonnée à la situation antérieure : les salariés qui ont préalablement bénéficié d'un contrat à durée limitée (CDD, intérimaires, stagiaires, apprentis) ou dont l'activité a été interrompue par un service militaire, utilisent de façon privilégiée ce procédé pour trouver un emploi.

La particularité des candidatures spontanées tient à ce qu'elles ne laissent pas présager de la situation professionnelle du candidat, que ce soit en termes de statut, temps de travail, catégorie socioprofessionnelle ou de secteur d'activité.

LES CANAUX "STABILISATEURS"

Les canaux les plus "stabilisateurs", c'est-à-dire les

plus susceptibles de procurer un emploi permanent, privé (salariés embauchés pour une durée indéterminée) ou public¹⁰, permettent de *classer les filières d'accès à l'emploi* (voir tableau p.6). Les deux pôles en sont les concours, qui procurent nécessairement un emploi permanent, et les agences d'intérim, qui conduisent nécessairement à une situation provisoire. Entre ces extrêmes s'ordonnent, du plus au moins stabilisateur, les recrutements par annonce (accès à un emploi stable dans 8 cas sur 10), par réseau de relations personnelles ou familiales, les candidatures spontanées, l'activation de relations de travail antérieures, et enfin l'ANPE (qui ne procure que 4 emplois stables sur 10).

Une étude plus approfondie tend à montrer que les chances d'accéder à un emploi stable ne sont pas seulement marquées par la filière suivie, mais aussi par la situation initiale des personnes recrutées¹¹. Ainsi, les salariés antérieurement embauchés pour une durée indéterminée ont 9 chances sur 10 d'accéder à un nouveau contrat de ce type, dès lors qu'ils retrouvent un emploi. En revanche, les personnes qui

10. On ne s'intéresse donc qu'aux emplois salariés, ce qui conduit à exclure la question des travailleurs indépendants, employeurs et aides familiaux.

11. La situation initiale, telle qu'elle est présentée dans cet article, a été reconstituée à partir de données portant sur l'année écoulée en tenant compte de sa durée. La situation initiale n'est donc pas la situation en mars de l'année N-1, mais celle qui précède la situation en mars de l'année N, à condition qu'elle ait duré au moins 3 mois.

**Taux d'accès à un emploi salarié de durée non limitée (a)
selon la filière de recrutement et la situation initiale**

Situation initiale	CDI	Chômeur	Salarié à durée limitée	Elève, étudiant, militaire	Ensemble (y c. ceux qui n'étaient ni salariés ni chômeurs, ni étudiants-militaires)
Filières de recrutement					
En passant un concours administratif ou un examen	100*	100*	100*	100*	100*
En répondant à une annonce ou en en faisant passer une	89	74	63(c)	67(c)	77
Par sa famille ou par relations personnelles	94	62	49(c)	38(c)	67
Par démarche personnelle auprès de l'entreprise	83	51	50	42	59
Avait déjà travaillé pour la même entreprise (b)	87	34	39	48	52
Par l'A.N.P.E. ou un autre organisme de placement (non intérimaire)	70(c)	30	38(c)	40(c)	37
Par une agence d'intérim	0*	0*	0*	0*	0*
Ensemble des filières	86	48	46	46	59

(a) On entend par salariés à durée non limitée les salariés de l'Etat ou des collectivités locales ou les salariés du privé à contrat à durée indéterminée, par opposition aux salariés à emploi de durée limitée (contractuels à durée limitée, auxiliaires, vacataires et pigistes de l'Etat et collectivités locales, intérim, apprentissage, CDD, stages et contrats aidés par les pouvoirs publics).

(b) Le tiers des chômeurs devenus intérimaires a déclaré avoir un lien antérieur avec l'entreprise, il est donc classé dans cette filière de recrutement. Mais il ne contribue que pour 12% au ratio calculé.

(c) La taille de l'échantillon est trop faible pour que cette proportion ait une précision inférieure à 10%.

* Par nature même de la filière de recrutement (les concours étant des concours administratifs).

Lecture : 74% des chômeurs qui viennent de trouver un emploi salarié, en répondant à une annonce ou en en faisant passer une, occupent un emploi salarié de durée non limitée.

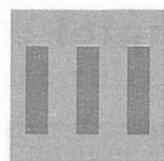
Source : Enquête Emploi 1994 (salariés travaillant dans l'entreprise qui les emploie depuis moins d'un an)

étaient antérieurement au chômage, ou titulaires d'un emploi à durée limitée, ou encore étudiants, élèves ou militaires, n'ont qu'une chance sur deux d'obtenir un emploi stable. Une fois isolé cet effet reproducteur, on peut s'intéresser au rôle des canaux d'accès empruntés par ces ex-CDI, ex-chômeurs, ex-CDD ou ex-étudiants. Le canal emprunté par les ex-CDI interfère très peu avec leur situation finale : ici, les canaux sont relativement

neutres. Pour les autres, en revanche, les chances d'accéder à un emploi stable sont marquées par le canal emprunté. Ainsi, les trois quarts des salariés anciennement au chômage recrutés par annonce ont obtenu un emploi stable. S'ils sont passés par l'ANPE, ils n'ont qu'une chance sur trois de bénéficier d'une telle situation. Ce résultat n'est pas surprenant si l'on considère que l'action de l'Agence est en partie orientée vers la mobilisation d'aides

publiques et la fourniture d'emplois à durée limitée¹².

12. Une analyse du rôle de l'Agence est fournie par Lizé (1994). En juin 1993, 54% des offres satisfaites par l'ANPE recouvrent des emplois à durée limitée et 10% des emplois de très courte durée ou à faible horaire hebdomadaire. 30% des offres pourvues par l'ANPE sont des emplois aidés : contrats de retour à l'emploi, "exo-jeunes" et contrats emploi-solidarité (15%).



L'EFFICACITÉ DES DÉMARCHES DE RECHERCHE D'EMPLOI

Les personnes qui se mobilisent pour trouver un emploi effectuent en parallèle une multiplicité de démarches (4 en moyenne)¹³. Toutes n'en sont pas au même stade. Certaines viennent de commencer et limitent leur recherche à la lecture d'offres d'emploi parues dans les journaux, sur le Minitel, à la radio ou à la télévision, à l'APEC, sur les tableaux d'affichage de l'ANPE ; d'autres retirent des dossiers d'inscription à des concours. Une bonne partie cherche à établir des liens avec un éventuel employeur en faisant une démarche directe (62% en mars 1994) ou en répondant aux offres d'emploi (47%). D'autres encore passent par un intermédiaire : agence d'intérim (29%) ou ANPE (trois personnes sur quatre sont inscrites à l'ANPE, deux sur trois y font des démarches directes telles que visite, consultation de tableau, participation à des actions de l'agence). Plus marginalement, certaines font passer une annonce dans un journal ou sur un tableau d'affichage (6%). La mobilisation des relations personnelles est très répandue (77%) sans que l'on sache s'il s'agit de relations familiales, professionnelles, scolaires, d'un ancien employeur, voire du maire... Ceux dont la démarche est la plus avancée ont déjà passé un

13. Parmi les 4 657 000 personnes qui déclarent être à la recherche d'un emploi en mars 1994, les trois quarts ont effectué une démarche au cours du mois précédent l'enquête.

test, un entretien, une sélection (24%). Enfin 5% cherchent à intégrer la fonction publique par concours et 3% font des démarches pour s'établir à leur compte.

Une distinction relative se dessine¹⁴ entre les démarches menées auprès d'un organisme intermédiaire - ANPE et agence d'intérim - et celles qui consistent à prendre l'initiative de la mise en relation avec un employeur (contacts directs, ou indirects par annonces ou concours). Si ces deux types de démarche sont complémentaires pour les deux tiers de la population en recherche d'emploi (recherche tous azimuts), 13% n'ont recours qu'aux démarches auprès d'un organisme intermédiaire (particulièrement ceux dont la recherche date d'au moins trois ans) et 18% n'ont recours qu'aux démarches plus "actives" (essentiellement les actifs occupés).

Enfin les personnes à la recherche d'un emploi n'ont pas toutes les mêmes exigences : 40% cherchent exclusivement un emploi à temps complet, 35% cherchent exclusivement un emploi permanent. L'actif employé cherche à travailler davantage (20%), ou un emploi mieux rémunéré (13%), ou correspondant mieux à sa qualification ou à sa formation (19%). Mais sa recherche s'apparente à celle du chômeur quand elle est motivée par la crainte ou la certitude de perdre son emploi actuel (26%). La majorité cherche une

14. Cette classification résulte d'une analyse des correspondances multiples réalisée sur tous les items de l'enquête listant les démarches de recherche d'emploi (la liste figure dans le tableau p.8).

profession précise, mais un tiers cherche dans une gamme étendue, voire n'importe quoi (17%). L'objectif final et commun reste toutefois de trouver un (nouvel emploi), critère retenu pour mesurer l'efficacité de ces démarches.

La recherche d'emploi n'a pas les mêmes chances d'aboutir selon la situation professionnelle de l'intéressé¹⁵:

- Seul le tiers des chômeurs et des inactifs (au sens du Bureau International du Travail) à la recherche d'un emploi en mars 1993 est devenu actif employé en mars 1994.
- Plus de la moitié des salariés employés pour une durée limitée et près de 80% des salariés à durée illimitée (salariés de l'Etat ou des collectivités locales ou titulaires d'un CDI) qui étaient à la recherche d'un nouvel emploi en mars 1993, sont toujours actifs occupés un an après. Mais près de 40% d'entre eux n'ont pas quitté leur entreprise. Certains ont anticipé à tort un licenciement, ou n'ont pas trouvé le type d'emploi qu'ils recherchaient¹⁶ ailleurs. Ainsi, les taux de réinsertion "réelle" (concernant ceux dont la situation a changé) s'élèvent à 43% pour les salariés

15. Les données proviennent des Enquêtes Emploi de mars 1993 et mars 1994 (les deux enquêtes ayant en commun les deux tiers de leur échantillon, chaque tiers étant représentatif de la France entière). Sont donc exclus de l'analyse ceux qui ont trouvé un emploi mais qui ne cherchaient pas en mars de l'année précédant l'enquête.

16. Ces données proviennent de l'exploitation d'une question de l'enquête sur les circonstances de recherche d'un emploi (ou autre emploi).

Les "chances" d'accès à l'emploi des chômeurs à la recherche d'un emploi : résultats d'un modèle "toutes choses égales par ailleurs"

Ancienneté dans le chômage	moins d'un an	un an ou plus			
Variables introduites dans le modèle	Δ Proba %	Δ Proba %			
Probabilité de référence	réf. = 44	réf. = 22			
Age					
de 15 à 39 ans	réf.	réf.			
40 ans et plus	- 10	- 6			
Diplôme					
BEPC, CAP, BEP, Bac + 2 ou plus	réf.	réf.			
sans diplôme	- 7	- 5			
Catégorie de commune					
Commune rurale	+ 4	+ 5			
Unité urbaine de moins de 20000h.	+ 2	+ 6			
UU de 20000 à 100000 hab.	réf.	réf.			
UU de 100000 hab.	- 2	+ 3			
Agglomération parisienne	+ 0	+ 2			
Sexe					
Femme	- 4	+ 3			
Homme	réf.	réf.			
Circonstance du chômage					
Fin d'études ou de service national	+ 6	+ 7			
Fin d'emploi temporaire	+ 3	+ 1			
Licenciement individuel ou collectif	réf.	réf.			
Démission	+ 4	- 3			
Reprise d'activité	- 1	- 1			
Autre	+ 7	+ 6			
Nature de l'emploi recherché					
Temps complet uniquement	réf.	réf.			
Temps complet voire partiel	- 3	- 3			
Temps partiel (uniquement ou voire complet)	- 12	- 7			
Profession cherchée					
Cherche une profession précise	réf.	réf.			
Cherche plusieurs professions ou dans une gamme large d'emplois	- 2	+ 0			
Cherche n'importe quoi	- 3	- 1			
Type d'emploi recherché					
Un emploi permanent, mais à défaut accepterait emploi à durée limitée	réf.	réf.			
Un emploi permanent (à l'exclusion d'un emploi à durée limitée)	- 1	- 1			

Ancienneté dans le chômage	moins d'un an	un an ou plus			
Variables introduites dans le modèle (suite)	Proba %	Proba %			
A fait une démarche directe auprès d'un employeur	oui	+7	+4		
	non	réf.	réf.		
A fait passer une annonce (dans un journal ou sur un tableau d'affichage)	oui	2	-1		
	non	réf.	réf.		
A répondu à une offre d'emploi (publiée dans un journal ou sur un tableau d'affichage)	oui	+3	+6		
	non	réf.	réf.		
A passé (au cours du mois) un concours de recrutement	oui	+3	+9		
	non	réf.	réf.		
A passé (au cours du mois) test, entretien, sélection pour emploi	oui	+6	+5		
	non	réf.	réf.		
A pris des dispositions pour s'établir à son compte	oui	+1	+15		
	non	réf.	réf.		
S'est inscrit (ou est resté inscrit) dans agence de travail temporaire	oui	+6	+4		
	non	réf.	réf.		
S'est inscrit (ou est resté inscrit) à l'ANPE	oui	-1	+1		
	non	réf.	réf.		
A fait d'autres démarches directes à l'ANPE (visite, consultation de tableau, participation à des actions menées par l'ANPE)	oui	+1	-0		
	non	réf.	réf.		
A cherché par relations personnelles	oui	+1	+0		
	non	réf.	réf.		
A lu des annonces publiées dans un journal	oui	-4	-1		
	non	réf.	réf.		
A utilisé d'autres modes de recherche	oui	+4	+3		
	non	réf.	réf.		

Lecture : L'analyse des chances d'accès à un emploi est effectuée au moyen d'un modèle Logit dichotomique. Pour chaque variable introduite dans le modèle, les effets sont étudiés par rapport à une modalité de référence. On dit qu'ils sont estimés "toutes choses égales par ailleurs".

La valeur Proba d'une modalité donnée représente l'écart de probabilité - en pourcentage - de trouver un emploi entre un individu possédant toutes les caractéristiques mises en référence (Δ Proba=réf.) sauf la modalité en question et un individu possédant toutes les caractéristiques mises en référence. Les chances d'accès à l'emploi sont respectivement de 44% pour les chômeurs de moins d'un an et de 22% au-delà de cette durée.

Ainsi, la probabilité de trouver un emploi, pour un chômeur de courte durée qui a fait une démarche directe auprès d'un employeur est de 7 points supérieure à celle d'un chômeur de courte durée n'ayant pas eu recours à cette démarche (51% contre 44%), et ceci, toutes choses étant égales par ailleurs. Parallèlement, la probabilité de trouver un emploi, pour un chômeur de longue durée de plus de 40 ans est de 6 points inférieure à celle d'un chômeur de longue durée de moins de 40 ans (16% contre 22%), et ceci, toutes choses étant égales par ailleurs.

Les effets significativement différents de la situation de référence sont repérés par une valeur Proba sur fond rouge.

L'ajustement a été réalisé sur un échantillon de 12261 individus chômeurs à la recherche d'un emploi (au sens du BIT), entre janvier 1990 et mars 1993. (Sources : Enquêtes Emploi de janvier 1990 et mars 1991 à mars 1994).

à durée limitée et à 50% pour les autres salariés. Ils restent donc largement supérieurs au taux d'insertion des chômeurs ou des inactifs.

LES DÉMARCHES DES CHÔMEURS

Tous les chômeurs n'ont pas les mêmes chances d'accès à l'emploi. Ainsi, le taux d'insertion décroît avec l'ancienneté dans le chômage et avec l'âge et croît avec le niveau de diplôme (43% pour les bacheliers contre 26% pour les non diplômés). Il est un peu plus élevé en milieu rural (37%) qu'en milieu urbain (31%). Il est encore très différencié selon la circonstance d'entrée en chômage ; il varie de 23% pour ceux qui souhaitent reprendre une activité à près du double (43%) pour les anciens élèves, étudiants ou militaires. Enfin, il est au plus bas pour ceux qui recherchent exclusivement un travail à temps partiel (16%). La probabilité pour un chômeur de trouver un emploi est donc largement déterminée par ses caractéristiques socioprofessionnelles.

Toutefois, par une démarche sélective de recherche d'emploi, un chômeur peut augmenter ses chances d'insertion, quel que soit son cursus initial. Le modèle statistique de régression logistique illustre l'impact des démarches sur les chances d'accès à l'emploi en neutralisant les effets socioprofessionnels (tableau p.8). Le modèle est estimé sur l'ensemble de la période 1990-1994, pour éviter les aléas conjoncturels. Sur cette période, l'inscription dans une agence d'intérim, les démarches

directes auprès d'un employeur et les réponses aux offres d'emploi, sont, toutes choses égales par ailleurs, les démarches les plus productives. *A fortiori*, avoir obtenu de passer un test ou un entretien augmente la probabilité de trouver un emploi. Or ces "démarches" ne sont pas forcément les plus répandues. En mars 1994, par exemple, le quart des chômeurs a passé un test ou un entretien, le tiers s'est inscrit dans une agence d'intérim, les deux tiers ont effectué des démarches directes auprès d'un employeur, et la moitié a répondu à une annonce. A l'inverse, les démarches les plus fréquentes sont moins discriminantes : s'inscrire à l'ANPE (86%), lire des annonces (85%) ou recourir à des relations personnelles (77%) n'augmente pas les chances d'insertion.

Ainsi, même si l'âge, le diplôme, les circonstances du chômage, la catégorie de commune et la nature de l'emploi recherché

(temps complet ou temps partiel) ont un fort pouvoir explicatif du passage du chômage à l'activité, les chances d'insertion des chômeurs dépendent aussi des modalités de recherche d'emploi.

Les chômeurs de longue durée (plus d'un an) effectuent les mêmes types de démarche que les chômeurs de courte durée. Or, d'après les résultats du modèle, l'efficacité de chaque démarche varie peu selon l'ancienneté dans le chômage. Si le taux d'insertion des chômeurs de longue durée est deux fois plus faible que celui des chômeurs de courte durée, il faut en chercher l'explication moins dans les modes de recherche d'emploi que dans leurs caractéristiques socio-professionnelles (âge et diplôme).

**Christine Lagarenne
(INSEE)
Emmanuelle Marchal
(CEE)**

RÉFÉRENCES

- Bertrand Hugues, Vermel Nathalie (1994), "Enquête sur les cellules de reclassement", Paris, Ministère du Travail, Innovence.
- Baron Cécile, Bureau Marie-Christine, Leymarie Colette, Nivolle Patrick (1994), Le rôle des intermédiaires sur le marché du travail et la construction de réseaux pour l'insertion et la qualification, Noisy, CEE. (Document de travail 94/31)
- Eymard-Duvernay François, Marchal Emmanuelle, Hémerly Anne-Katherine (1995), Les dispositifs de recrutement : jugements à distance et relations de proximité. Noisy, CEE, ronéo.
- Granovetter Mark (1974), *Getting a job*, Harvard, Harvard University Press.
- Lagarenne Christine, Marchal Emmanuelle (1995), "Les recrutements sur le marché du travail de 1990 à 1994", *CEE-4 Pages*, n°9, mai.
- Lizé Laurence (1994), "Recrutement par l'intermédiaire de l'ANPE et logiques d'employeurs", *La revue de l'IREC*, n° 16.
- Marry Catherine (1992), "Les jeunes et l'emploi : force et faiblesse des liens forts", in *Chemineurs professionnels et mobilités sociales*, Paris CNRS/IRESCO.
- Meron Monique, Roth Nicole (1994), "Chômage et emploi en mars 1994", *Insee Première*, n°330, juin.

NOTICE MÉTHODOLOGIQUE

L'Enquête Emploi de l'INSEE est effectuée annuellement auprès d'un échantillon d'environ 150 000 personnes, représentatif de la population des 15 ans et plus. Elle permet de repérer l'ensemble des personnes qui ont accédé à un emploi (qu'il s'agisse d'un premier emploi, d'une reprise d'activité ou d'un changement d'emploi) entre les mois de mars de chaque année. Les informations recueillies portent sur le mode d'accès à cet emploi, et ce, quelle que soit la forme d'emploi considérée : emploi du public ou du privé, indépendant ou salarié, à durée indéterminée ou déterminée. Les données concernent tous les actifs occupés au sens du BIT, y compris les bénéficiaires de contrats emploi-solidarité, les aides familiaux, apprentis, intérimaires et stagiaires rémunérés. Dans la mesure où une même personne peut avoir occupé successivement plusieurs emplois sur une année, les statistiques ne reflètent pas l'ensemble des mouvements d'emploi intervenus sur la période. On s'intéresse à des personnes et non à des contrats, ce qui conduit nécessairement à sous-estimer le volume des contrats à durée déterminée et des missions d'intérim. Les données publiées dans cet article proviennent de l'exploitation de deux questions principales.

Comment M... a-t-il trouvé cet emploi ?

Les enquêtés déclarant avoir trouvé un emploi au cours de l'année écoulée (ils représentent 2 688 000 personnes en mars 1994) sont interrogés sur la manière dont ils ont accédé à cet emploi. Ils doivent choisir une des 10 modalités de réponse qui leur sont proposées. La limite de cette question tient précisément à son efficacité. L'enquêté doit privilégier une modalité d'accès à une autre, même si la complexité de son itinéraire personnel se prête difficilement à une telle réduction. On imagine aisément la perplexité d'un enquêté ayant trouvé un emploi en répondant à l'annonce d'une entreprise qu'il connaît par l'entremise d'un salarié avec lequel il a travaillé auparavant. Privilégie-t-il l'annonce ou la relation dans sa réponse? Peut-on mesurer l'influence de cette relation ?

Une question subsidiaire permet cependant d'isoler l'existence d'une relation professionnelle antérieure avec l'entreprise d'embauche : **Avant d'occuper cet emploi M... avait-il déjà travaillé pour la même entreprise ?** L'importance croissante des effectifs

concernés par cette question nous a conduit à accorder une importance primordiale à cette forme de mise en relation. Autrement dit, dès lors qu'un enquêté déclare avoir déjà travaillé pour une entreprise (quelle que soit la forme du contrat par laquelle il a été lié à cette entreprise), nous prenons le parti de considérer que cette relation a un impact privilégié sur son embauche. Nous la traitons comme une réponse à part entière, en créant un item supplémentaire dans l'exploitation de la question sur les modes d'accès à l'emploi, intitulé : "activation d'une relation professionnelle antérieure". Outre le dégonflement des effectifs situés dans "autre moyen", ce nouvel item permet de clarifier le contenu des réponses apportées à la plupart des autres items. Par exemple, si un enquêté déclare avoir trouvé son emploi par "une démarche personnelle auprès de l'entreprise", on peut supposer, après avoir exclu tous ceux qui ont déjà eu un lien professionnel avec l'entreprise considérée, qu'il s'agit d'une forme de candidature spontanée. Sachant par ailleurs que le candidat n'a pas trouvé "par relations personnelles", on peut considérer que ce recrutement s'est effectué "à distance" selon notre propre terminologie.

Depuis un mois, M...a-t-il fait des démarches pour trouver un emploi ? SI OUI, lesquelles ?

Les enquêtés qui déclarent être à la recherche d'un emploi (ils représentent 4 657 000 personnes en mars 1994) sont interrogés, quant à eux, sur la façon dont ils procèdent pour le trouver. On admet ici que les personnes effectuent en parallèle une multitude de démarches, ce qui amène à leur faire prendre position à propos de chacune d'elle. Moins tranchée que pour la question précédente, la saisie des démarches de recherche d'emploi est aussi plus arbitraire, dans la mesure où l'on ne retient que les démarches effectuées durant le mois écoulé. Cette option est due à la nécessité de s'aligner sur les critères du BIT pour identifier les chômeurs. Son inconvénient est de lisser le traitement de toutes les personnes qui recherchent un emploi, et ce, qu'elles soient au chômage depuis des années ou qu'elles viennent d'être licenciées, qu'elles recherchent un premier emploi ou qu'elles soient en activité. Son avantage est de bien mettre en évidence que toutes ces personnes sont en concurrence à un instant T sur le marché du travail.