

Formes d'intermédiation et formes de sélection : les contrastes entre annonces et réseaux de relations

Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucau

▶ **To cite this version:**

Emmanuelle Marchal, Géraldine Rieucau. Formes d'intermédiation et formes de sélection : les contrastes entre annonces et réseaux de relations. Économies et sociétés. Série AB, Économie du travail, 2009, 30, pp.3-26. halshs-00818220

HAL Id: halshs-00818220
https://shs.hal.science/halshs-00818220

Submitted on 26 Apr 2013

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.

Proposition d'article à *Economies et Sociétés,* série Socio-Economie du travail

FORMES D'INTERMEDIATION ET FORMES DE SELECTION :

LES CONTRASTES ENTRE ANNONCES ET RESEAUX DE RELATIONS*

WAYS OF INTERMEDIATION AND SELECTION

THE CONTRASTS BEETWEEN JOB ADS AND SOCIAL NETWORKS

Emmanuelle Marchal,
Centre d'Etudes de l'Emploi
Centre de Sociologie des Organisations
&
Géraldine Rieucau,
LED, Université Paris 8
et Centre d'Etudes de l'Emploi

Emmanuelle Marchal :
Adresse professionnelle : Centre d'Etudes de l'Emploi, Le Descartes I
29 promenade Michel Simon, 93166 Noisy le Grand Cédex
Et Centre de Sociologie des Organisations : 19 rue Amélie, 75007, Paris
Adresse électronique : e.marchal@cso.cnrs.fr

Géraldine Rieucau :
Adresse professionnelle : Université Paris 8,
2 rue de la liberté, 93526 St Denis Cédex 02
et Centre d'Etudes de l'Emploi, Le Descartes I
29 promenade Michel Simon, 93166 Noisy le Grand Cédex
Adresse électronique : g.rieucau@gmail.com

* Nous remercions les deux rapporteurs, ainsi que Luis Ortiz Gervasi, Guillemette de Larquier et Ai-Thu Dang pour leur lecture fructueuse des différentes versions de cet article. Nous avons également bénéficié des remarques faites lors de la présentation de ce papier à un séminaire du Centre d'Etudes de l'Emploi et nous remercions Christine Lagarenne qui l'a discuté. La recherche relative à l'Espagne a été menée lors d'un séjour de Géraldine Rieucau au département de Sciences Politiques et Sociales de l'Université Pompeu Fabra de Barcelone pendant l'année 2006-2007. L'exploitation des données françaises a été réalisée dans le cadre d'une convention entre le CEE et la Dares.

RESUME

Cet article porte sur la spécialisation des canaux de recrutement qui privilégient l'embauche de certains profils plutôt que d'autres. Il part de l'hypothèse que cette spécialisation ne dépend pas seulement des démarches de recherche d'emploi, mais aussi des formes de sélection associées à chaque canal. Deux canaux contrastés selon ce point de vue sont retenus : les annonces d'offre d'emploi et les réseaux de relation. Des régressions logistiques menées à partir de l'enquête emploi française et de la ECVT espagnole, montrent qu'en effet ces deux canaux conduisent au recrutement de candidats dont le profil sociodémographique diverge fortement. Ces divergences sont attribuées aux repères de sélection et aux modes de jugement activés dans les deux cas.

This article analyses the specialization of hiring channels, which allow recruiting specific profiles of applicants. The paper relies on the hypothesis that this specialization is not only produced by job search methods, but also by the type of selection associated to each channel. Two recruitment channels are examined, job advertisements and social networks, in two countries, France and Spain. Data from surveys show that in both countries, the profiles of individuals who find a job via these two channels are contrasted. Differences are attributed to matching markers and to evaluation processes relevant in both cases.

INTRODUCTION

Plusieurs travaux récents donnent un aperçu de la façon dont se répartissent les canaux de recrutement en France, en prenant appui sur des enquêtes réalisées auprès d'entreprises [Garner, Lutinier (2006) ; Bessy, Marchal (2007)] ou auprès de la population active [Marchal, Rieucau (2006a)]. Les unes comme les autres font ressortir une certaine spécialisation des canaux, quant aux profils des personnes recrutées, des emplois trouvés et des entreprises concernées.

Le constat de cette spécialisation n'est pas propre à la France puisque des travaux sociologiques et économiques l'ont mise en évidence dans d'autres pays. Ainsi, P. Gregg, et J. Wadsworth (1996) ont montré que le service public britannique de l'emploi était plutôt centré sur le placement des chômeurs de longue durée et sur celui des individus peu qualifiés, ce qui a été aussi observé au Portugal où cet intermédiaire procure des emplois plutôt mal rémunérés et de courte durée [Addison, Portugal (2002)]. Dans les pays anglo-saxons, les immigrants et les personnes issues des minorités ethniques obtiennent souvent leur emploi par relations ou par les intermédiaires publics [Holzer (1987) ; Frijters et alii (2005)]. Les faits empiriques montrent aussi que les jeunes et les personnes dépourvues de diplômes comptent davantage que les autres sur leurs liens familiaux pour s'insérer dans la vie active [Degenne et alii, (1991) ; Fontaine (2007)]. Cette spécialisation des canaux tient pour partie au comportement des chercheurs d'emploi. A la suite des travaux de H. Holzer (1988), on admet en effet que les individus utilisent en priorité les voies par lesquelles ils estiment avoir le plus de chances de trouver un emploi, leurs démarches de recherche accentuant ainsi la spécialisation des canaux. Les employeurs participent également à cette différenciation en mobilisant diversement les uns ou les autres selon le type d'emploi qu'ils cherchent à pourvoir, les délais et le budget dont ils disposent. D'après une enquête hollandaise, mettre une annonce permet par exemple de toucher un large public mais augmente le temps du recrutement [Russo et alii (1997)]. La plupart des enquêtes montrent que le recours aux services payants d'un cabinet de recrutement est privilégié pour un emploi très qualifié ou à haute responsabilité, tandis que les employeurs souhaitant embaucher rapidement et trouver un salarié identique à ceux déjà en poste, s'adressent plus volontiers à leurs relations. Les caractéristiques des entreprises influencent aussi le choix du canal : ainsi, les plus grandes d'entre elles attirent les candidatures spontanées [Bessy et alii (2007)] et font un large usage des agences publiques et privées, tandis que les petites organisations comptent surtout sur les réseaux et les affiches, voire les annonces [Marsden, Campbell (1990)]. Mêlant ces différentes considérations quant aux

caractéristiques des entreprises qui recrutent, des personnes embauchées et des emplois à pourvoir, il a été montré dans le cas des Pays-Bas, que le service public, les annonces et les relations ne jouaient pas le même rôle sur le marché du travail, contribuant diversement au placement de différentes catégories de main-d'œuvre sur différents types d'emploi [Gorter et alii (1996) ; Russo et alii (1997)].

L'objectif de cet article est d'alimenter la réflexion portant sur la spécialisation des canaux en termes de profil des personnes recrutées. Nous faisons l'hypothèse que cette spécialisation ne tient pas seulement aux démarches des candidats ou des employeurs, telles qu'elles s'expriment dans leurs recherches d'offres et de demandes d'emploi.[1] Elle tient aussi aux formes de jugement associées à chaque canal : les conditions dans lesquelles sont jugés les candidats, les supports qui permettent d'évaluer leurs compétences, le déroulement même des recrutements, diffèrent fortement d'un canal à l'autre. Ces variations ont des incidences sur le profil des personnes recrutées car chacun d'eux valorise des qualités particulières. Les raisons qui nous amènent à formuler une telle hypothèse seront explicitées dans une première partie. Nous la testerons ensuite en nous focalisant sur deux canaux de recrutement qui s'opposent fortement d'après les formes de jugement qui leurs sont associées : les annonces d'offre d'emploi d'un côté, qui réclament la mise en œuvre d'un jugement à distance des compétences, et les réseaux de relation de l'autre, qui prennent appui sur des jugements de proximité. Pour ce faire, nous exploiterons les données de l'enquête *Emploi* française et celles d'une enquête nationale espagnole (*Encuesta de calidad de vida en el trabajo*), qui permettent toutes deux de savoir à quel canal les personnes recrutées récemment attribuent leur embauche et quelles sont leurs caractéristiques. En exploitant les données de deux pays, nous cherchons à voir si les résultats convergent pour un même canal. Le choix de la France et de l'Espagne tient aux proximités observées entre les deux marchés du travail où les canaux de recrutement se répartissent de façon assez semblable (voir annexe)[2]. En particulier, les réseaux de relations y représentent un mode majeur d'accès à l'emploi, tandis que les annonces forment un canal secondaire, mais non marginal.

[1] Les chercheurs d'emploi et les entreprises sollicitent, les uns comme les autres, une multiplicité de canaux : les employeurs français par exemple activent en moyenne 3,5 canaux lorsqu'ils cherchent à recruter [Bessy et Marchal (2007)]. On ne peut donc pas s'en tenir à une analyse des démarches pour expliquer les caractéristiques des personnes recrutées.

[2] La méthodologie des deux enquêtes est présentée en annexe ainsi que les résultats sur la distribution des canaux de recrutement (voir annexes 1 et 2).

I. - FORMES DE JUGEMENT ET CANAUX DE RECRUTEMENT

En économie [Rees (1966)] comme en sociologie [Granovetter (1974)], on reconnaît que les canaux de recrutement permettent de véhiculer une information plus ou moins riche sur les candidats, les employeurs et les firmes. Les travaux menés sur les intermédiaires du marché du travail (cabinets de recrutement, agences de travail temporaire ou agences publiques) montrent plus précisément que ceux-ci ne sont ni neutres ni passifs dans la mise en relation des employeurs et des candidats. Ils contribuent à « donner forme au jugement des employeurs sur la compétence des salariés » [Bessy, Eymard-Duvernay (1997) p.VIII] et véhiculent chacun des informations de nature différente, en sorte qu'ils ne sélectionnent pas les mêmes candidats.

Approfondissant le lien entre formes d'intermédiation et formes de sélection, nous cherchons à préciser, dans cette première partie, par quels mécanismes les canaux de recrutement en général, qu'il s'agisse d'intermédiaires classiques, de candidatures spontanées, d'offres d'emploi ou encore de réseaux de relations, opèrent un filtrage parmi les candidats, filtrage qui conduit à retenir des profils qui diffèrent d'un canal à l'autre.

I. 1. L'intensité de la concurrence entre candidats

Le jugement porté sur les candidats dépend en partie de l'importance de la concurrence à laquelle ils sont soumis. L'observation de la façon dont les recruteurs opèrent des tris de candidatures a ainsi permis de montrer que le temps consacré à leur évaluation était modulé par le volume de CV à trier [Eymard-Duvernay, Marchal (1997)]. Plus ce volume est important, plus la pression s'accroît sur le recruteur, plus il a tendance à privilégier le « haut du CV », c'est-à-dire les critères sociodémographiques tels que l'âge, le sexe ou le lieu d'habitation pour éliminer des candidatures. D'où le risque accru de porter des jugements à caractère discriminatoire[3]. Descendre dans le CV et lire la lettre de candidature sont des opérations coûteuses à réaliser lorsque l'on a devant soi une pile importante de dossiers à traiter. Chercher à appréhender l'expérience du candidat par exemple, demande la mise en œuvre d'une forme de jugement très complexe: il faut relativiser les titres d'emplois occupés par la taille et le secteur d'activité des entreprises dans lesquelles l'expérience a été acquise,

[3] C'est précisément ce risque que cherche à contrer la mise en œuvre du CV anonyme qui doit gommer le « haut du CV ». Mais elle rencontre de fortes réticences de la part des recruteurs pour lesquels ces repères jouent un rôle important.

prendre en compte la durée d'occupation de chaque poste, la dynamique de l'itinéraire… ce qui est d'autant plus difficile que la carrière est longue.

Or, l'intensité de la concurrence entre candidats varie avec le degré d'attractivité des offres et l'état du marché du travail, mais elle dépend également du canal emprunté. Les entreprises recourent plus volontiers aux annonces lorsqu'elles cherchent à pourvoir plusieurs emplois en parallèle [Russo et alii (2000)] ; ce canal leur assure a priori un large « choix », en générant un flux important de candidatures qu'elles peuvent restreindre par le biais des critères affichés. Les réseaux de relations, en revanche, apportent peu de candidatures. L'enquête Ofer (Offre d'emploi et recrutement), réalisée en 2005 en France auprès de 4000 entreprises, permet de préciser les résultats évoqués en montrant que le nombre de candidatures examinées varie effectivement fortement d'un canal de recrutement à un autre (tableau 1).

Tableau 1
Source de recrutement selon le nombre de candidatures examinées

	Interméd. Publics	Autres interméd.	Annonces	Candidat. spontanées	Relations	Réem-bauches	Autres	
1 ou 2 candidatures	8,6	8,8	4,1	18,7	38,7	17,7	3,4	100
3 à 9 candidatures	23,8	9,3	10,2	29,1	18,5	7,2	1,9	100
≥ 10 candidatures	23,8	15,4	25,1	21,2	9,5	3,6	1,4	100
Ensemble	18,6	10,8	12,3	23,4	22,8	9,8	2,3	100

Source : Enquête Ofer, Dares, 2005

Les entreprises qui ont examiné le plus de candidatures (10 et plus) ont davantage recruté par annonces, par un intermédiaire public (l'Anpe ou une mission locale) ou privé. La mise en concurrence est de moindre ampleur dans les autres cas : en particulier, celles qui ont recruté par relations sont fortement sur représentées dans les procédures où seules une ou deux candidatures sont examinées. Pour reprendre les concepts d'Albert Rees (1966), les premiers canaux permettent de procéder tout d'abord à la « recherche extensive » d'un grand nombre de candidats, avant d'effectuer une « recherche intensive » destinée à recueillir plus d'information uniquement sur ceux retenus à l'issue d'un premier tri. Les réseaux de relation ou les réembauches conduisent à court-circuiter la première étape en procurant d'emblée une information assez riche sur les candidats.

I.2 Jugement à distance ou en présence

Des variations dans l'intensité de la concurrence ont donc des incidences sur la procédure d'évaluation que les entreprises vont mettre en œuvre. Si des candidats se présentent en grand nombre, elles procèdent à un tri des candidatures sur dossier et ne convoquent en entretien que ceux paraissant avoir le profil le plus adapté à ce qu'elles recherchent. Les modes d'entrée en relation, tels qu'ils ressortent de l'analyse des annonces d'offre d'emploi, rendent bien compte de l'existence de cette étape de présélection : les annonces stipulent très généralement que les candidats doivent envoyer un dossier relativement épais, comportant non seulement un CV et une lettre de motivation, mais également une photo, voire des prétentions salariales.[4] Si les candidats sont d'emblée peu nombreux, déjà connus ou recommandés, il n'y a pas de raison d'en passer par un tri préalable sur dossier. L'information circule alors sous forme de récits qui autorisent les offreurs comme les demandeurs d'emploi à s'exprimer en de tout autres termes que par écrit. Comme cela a pu être montré à propos de l'exercice du jugement dans le milieu médical [Dodier (1993)] ou dans les services publics [Weller (1990)], ce sont là des façons différentes de « cadrer » ou « d'approcher » les personnes à évaluer.

Les conditions dans lesquelles s'opère la sélection, qui s'effectue dans un cas à distance et dans l'autre en présence des partenaires du recrutement [Lagarenne, Marchal (1995)], affectent fortement les repères du jugement. Dans le premier cas, la mise en relation s'effectue sur la base de résumés : des profils de poste et des offres d'emplois sont rédigés pour synthétiser les compétences recherchées et les CV récapitulent celles qui sont présentées. L'essentiel de la sélection s'effectue d'abord sur la base de caractéristiques observables, telles que le diplôme ou les titres d'emplois occupés, mais aussi l'âge, le sexe ou l'adresse, avec les risques que cela comporte. Dans les recrutements de proximité, le CV n'est plus mobilisé comme un outil de sélection mais comme un guide pour comprendre l'itinéraire du candidat. Mark Granovetter (1974, 2000) insiste pour dire que le candidat, comme l'entreprise, disposent d'une information beaucoup plus riche et fiable. Lorsqu'il est introduit par relations, le candidat peut se renseigner sur l'ambiance de travail aussi bien que sur le caractère de l'employeur tandis que ce dernier en apprend autant sur la personnalité du postulant que sur sa réputation ou ses savoirs faire. S'ils se rencontrent d'emblée, candidats et recruteurs vont pouvoir se jauger mutuellement sur la base de caractéristiques inobservables. Analysant des

[4]Voir à ce sujet E. Marchal et D. Torny (2003). On peut noter à contrario que cette étape de présélection sur dossier n'a pas toujours existé et que les modes d'entrée en relation étaient beaucoup plus directs autrefois qu'ils ne le sont actuellement. Les candidats se présentaient souvent « en personne » à l'employeur potentiel en se rendant à l'adresse indiquée ou en téléphonant.

entretiens, nous avons pu montrer ainsi que ces situations sont l'occasion de faire émerger des repères imprévus, et parfois même de créer des emplois sur mesure (Marchal, 1999)[5].

Nous faisons donc l'hypothèse que les conditions dans lesquelles s'effectue la première mise en relation entre employeurs et candidats sont suffisamment contrastées pour conduire au filtrage de candidats différents : lire une annonce ou un CV a pour effet de mettre au premier plan des repères de jugement qui jouent un rôle secondaire dans le cadre des rencontres interpersonnelles. De leur côté, les profils des candidats recrutés par candidatures spontanées risquent d'être moins marqués et plus « hybrides », parce que celles-ci sont tantôt suscitées par des annonces, tantôt par le personnel en place qui incite amis et connaissances à postuler auprès de telle personne en sachant que tel poste se libère. Quant aux procédures de sélection propres aux recrutements via des intermédiaires privées ou publics, elles sont souvent menées en deux temps, par le prestataire puis par l'entreprise qui recrute, de sorte qu'il est difficile de départager leur rôle respectif à chacune de ces étapes.

Pour donner la mesure des liens entre formes d'intermédiation et formes de sélection, nous avons choisi ne nous concentrer sur deux canaux fortement contrastés, les annonces (partie II) et les réseaux de relations (partie III).

II. Le profilage opere par les annonces d'offre d'emploi

La comparaison du profil des personnes qui consultent des annonces d'offre d'emploi avec le profil de celles qui sont recrutées par ce biais montre que les démarches de recherche n'expliquent pas à elles seules les modes d'obtention des emplois. La prise en compte du diplôme nous en fournit un bon exemple : alors que la part des personnes qui consultent des offres dans la presse ou sur internet ne dépend pas clairement de leur niveau de diplôme, la proportion de celles qui sont recrutées grâce à elles augmente nettement avec lui. Comment expliquer un tel écart ? La sur représentation des plus diplômés résiste-t-elle à une analyse menée toutes choses égales par ailleurs ?

Pour apporter des réponses à ces questions, nous allons procéder en deux temps. Nous mettrons d'abord en évidence l'impact du contenu des annonces sur le profil des personnes qui y répondent afin de montrer que le filtrage des candidats s'opère dès la lecture des

[5] Cette remarque ne nous fait pas perdre de vue que les entretiens peuvent être l'occasion de mettre en œuvre des jugements fortement discriminatoires. En tant que méthode d'évaluation des compétences, ils sont particulièrement critiqués par les psychologues du travail qui considèrent qu'ils n'offrent aucune garantie d'objectivité et n'ont qu'une faible valeur prédictive [Bruchon-Schweitzer, Ferrieux (1991)].

annonces. En explorant les modes d'obtention des emplois grâce à une analyse dichotomique (voir encadré), nous verrons ensuite quels sont les profils des candidats recrutés par ce biais.

Le modèle logit dichotomique

La régression logistique permet d'évaluer les effets spécifiques d'une variable explicative « toutes choses égales par ailleurs », c'est-à-dire alors que les autres variables introduites dans le modèle sont maintenues constantes. Ici le modèle est dichotomique : les coefficients indiquent si le fait de posséder telle caractéristique affecte la probabilité d'avoir trouvé un emploi par tel canal plutôt que par n'importe quel autre. Nous nous intéressons principalement aux variables explicatives concernant le profil des personnes : leur âge, sexe, nationalité, niveau de diplôme et situation antérieure. Les variables qui définissent l'emploi occupé (catégorie socio-professionnelle, temps de travail et durée du contrat) ainsi que celles relatives à l'organisation où se trouve le poste (secteur public ou privé, secteur d'activité et taille de l'établissement) permettent de contrôler le modèle et de raisonner sur les profils recrutés « toutes choses égales par ailleurs ». L'année de l'enquête est introduite dans le modèle construit pour l'Espagne.

Nous présentons également un annexe les résultats d'une régression logistique où l'alternative concerne le fait d'avoir trouvé son emploi par relation plutôt que par annonce. Les résultats confortent largement ceux mis en évidence lorsque l'on compare un canal (offre d'emploi ou relations) à n'importe quel autre.

II.1 Age, diplôme et expérience comme repères de sélection

Les annonces d'offre d'emploi ne s'adressent pas à tous les candidats qui recherchent un emploi : elles peuvent comporter des exigences en matière d'âge, de formation ou d'expérience auxquelles ne répondent que certains d'entre eux, conduisant tous les autres à s'auto-éliminer à distance.

De telles exigences ne se retrouvent pas partout ni en tout temps. Nous avons pu montrer ainsi, en comparant des corpus d'annonces publiées en 1960 avec d'autres plus récents, que le contenu des offres évoluait fortement d'une décennie à l'autre : des critères d'âge, de formation ou d'expérience y sont de plus en plus souvent affichés, tandis que les références au sexe, au statut matrimonial, à la religion ou à la nationalité tendent à disparaître [Marchal, Torny (2003)]. Par ailleurs, le support de publication des annonces affecte leur contenu : les offres sur internet sont plus sélectives que celles publiées dans la presse, car elles transmettent une information plus standardisée comportant plus souvent des repères chiffrés [Marchal et alii (2007)].

La comparaison avec d'autres pays atteste que les attentes ne sont pas nécessairement les mêmes partout [Marchal, Rieucau (2006b)]. Sur des corpus prélevés en 2001, nous observions par exemple que les offres britanniques comportaient rarement des critères de formation alors

que de telles exigences étaient couramment formulées dans les annonces françaises et espagnoles, qui sollicitaient souvent les diplômés du supérieur et concernaient peu les niveaux inférieurs au bac. Des différences marquées s'observaient également dans les références à la maîtrise de langues étrangères et à l'âge des candidats, les offres britanniques s'avérant là encore moins contraignantes que les offres espagnoles et françaises. Le profil des annonces françaises est donc proche de celui des annonces espagnoles : les unes et les autres se caractérisent par la diversité et la force des critères destinés à limiter le flux de candidatures à des proportions « gérables », en filtrant préalablement les candidats.

Les variations dans le degré d'ouverture des offres renvoient à des différences dans les modes de sélection. La caractéristique des annonces britanniques est par exemple de comporter très peu de repères sur la base desquels les candidats et les recruteurs pourraient opérer une présélection. Les annonces permettent de réaliser de très larges appels à candidatures ; la sélection est repoussée dans les étapes ultérieures du recrutement et se fait surtout à l'aide de tests. En France comme en Espagne, l'annonce est utilisée comme outil de sélection à distance[6]. Elle peut être le fait du candidat lui-même qui choisit de ne pas répondre parce qu'il estime ne pas avoir tout ou partie des compétences requises, ou le fait du recruteur qui se forge un jugement sur la base des dossiers transmis et écarte les candidatures en conséquence.

L'importance de l'auto-sélection peut être mesurée en France en comparant le profil des personnes qui ont recherché un emploi par annonces avec celui des répondants à ces annonces (tableau 2).[7] Si les deux tiers des chercheurs d'emploi déclarent consulter des annonces en 2005, seuls quatre sur dix y ont répondu. Cette déperdition est largement supérieure à la moyenne pour les plus de 50 ans. Elle augmente également lorsque le niveau de diplôme diminue. On voit ici les effets du contenu des annonces qui comportent des critères d'âge et de diplôme [Marchal, Rieucau (2006b)]: s'adressant moins souvent aux seniors et aux personnes les moins diplômées, les offres publiées leur donnent moins souvent l'occasion de se porter candidat.

Les variations à raison du sexe et de la nationalité sont de plus faible ampleur, ce qui tend à montrer que ces critères ne sont pas ouvertement formulés. On peut néanmoins noter que la part des étrangers répondant aux annonces est inférieure à la moyenne. Ce résultat peut être imputé à leurs démarches de recherche d'emploi : les étrangers consultent moins souvent que

[6] Cette proximité est une raison supplémentaire du choix de l'Espagne comme point de comparaison.
[7] Cette comparaison n'est menée que dans le cas français car ni *l'Encuesta de calidad de vida en el trabajo* ni d'ailleurs l'enquête emploi espagnole, ne distinguent le fait de consulter des annonces d'offre d'emploi et le fait d'y répondre.

les Français les offres publiées, comme s'ils y accédaient plus difficilement ou qu'ils anticipaient que ce canal de recrutement leur était défavorable. Une telle anticipation est-t-elle fondée ?

Tableau 2 : Comparaison des profils des individus consultant et répondant aux annonces

	Part de ceux qui ont consulté les annonces parmi…	Part de ceux qui ont répondu aux annonces parmi…	Différence
Ensemble	64.4	40.8	23.6
Tranche d'âge			
15-29 ans	66.2*	42.9	23.3
30-49 ans	63.7	41.2	22.5
> 50 ans	61.8	32.5	29.3
Sexe			
Homme	63.6	41.6	22
Femme	65	40	25
Nationalité			
Français de naissance	65.4	41.5	23.9
Français par acquisition	65.2	40.9	24.3
Etranger	55	33.8	21.2
Niveau de diplôme			
Aucun diplôme, CEP	63.1	31.3	31.8
CAP, BEP, BEPC	67	38.5	28.5
Bac ou BP	63.4	45.9	17.5
> Bac	62.7	52.1	10.6

Source : Enquête *Emploi* 2005
lecture *: Parmi les 15-29 ans cherchant un emploi, 66.2% ont consulté des annonces

II.2 Un canal sélectif

L'analyse logistique montre, en effet, que les étrangers ont significativement moins de chances que les natifs français d'avoir trouvé leur emploi par annonce plutôt que par un autre canal. Mais la sélection semble affecter aussi les Français par acquisition, ce que l'analyse des démarches de recherche d'emploi ne permettait pas d'anticiper. Tout se passe comme si la lecture de noms à consonance étrangère apparaissait comme un signal négatif aux recruteurs

qui opèrent un tri à distance des candidatures. La demande de photographies peut aussi contribuer à alimenter les comportements discriminatoires, en particulier en France où cette requête est fréquente. Une autre particularité française tient au rôle joué par le sexe : le recrutement par annonce est plus favorable aux femmes qu'aux hommes, ce que l'analyse des démarches ne permettait pas de supposer.

Tableau 3: Avoir trouvé son emploi par annonce en France et en Espagne

France		Espagne	
Nombre d'évènements	629	Nombre d'évènements	380
Sexe (ref : homme)		Sexe (ref : homme)	
Femme	0.224**	Femme	-0.098
Age (ref: 15-29 ans)		Age (ref : 15-29 ans)	
30-49 ans	-0.125	30-49 ans	-0.139
> 50 ans	- 0.39*	> 50 ans	-0.54*
Nationalité (ref: né français)			
Français par acquisition	-0.601*	Nationalité (ref : Espagnol)	
Etranger	-0.609***	Etranger[1]	0.282*
Diplôme (ref: Bep, Cap)		Diplôme (ref: 2aire, FP)	
Non diplômé, CEP	0.058	Non diplômé, primaire	-0.406**
Bac	-0.095	Bac	0.571***
> Bac	0.64***	> Bac	0.716***
Situation antérieure (ref: actif occupé)			
Au chômage	0.11		
Inactif	-0.484***		
		Situation (ref : nième emploi)	
		Premier emploi	-0.363**
C S.P (ref: employé)			
Ouvrier	-0.072		
Prof. intermédiaires	0.146	Catégorie (ref: subordonné)	
Cadre	0.425***	Superviseur, directeur	-0.087
Temps de travail (ref:temps plein)		Temps plein (ref)	
Temps partiel	-0.352***	Temps partiel	0.102
Contrat (ref: CDI)		CDI (ref)	
CDD	-0.546***	CDD	-0.011
Secteur (ref: secteur privé)		Secteur (ref: secteur privé)	
Secteur public	-0.254	Secteur public	-0.839***
Secteur d'activité (ref: services)		Secteur d'activité (ref services)	
Industrie	-0.284**	Industrie	-0.283**
Agriculture	-0.656	Agriculture	-1.185***
Taille de l'établissement[2] (ref < 50 sal)		Taille de l'entreprise[2] (ref < 50)	
> 50 salariés	-0.237**	> 50 salariés	0.213*
non réponses	-0.054	non réponses	0.023
N	10 444	N	5 437

Source : Enquête emploi 2005, Insee et *Encuesta de calidad de vida en el trabajo*, 2002-2004 MTAS

* : seuil de 10% ; ** : 5% *** 1%

[1]Il n'y a pas de question relative à la nationalité dans l'enquête espagnole mais nous avons considéré comme étrangers les individus nés hors d'Espagne et dont la mère était également née à l'étranger.

[2] Les non réponses sont prises en compte uniquement pour cette variable. Elles représentent 15% des cas en France, 10% en Espagne.

Les effets sur le sexe et la nationalité ne sont pas du même ordre en Espagne. En particulier, les étrangers ont plus de chances que les Espagnols d'avoir été embauché par le biais d'une annonce, ce qui semble résulter de pratiques sectorielles.[8] Les effets du niveau de diplôme sont en revanche les mêmes de part et d'autre des Pyrénées : les plus diplômés ont significativement plus de chances d'avoir obtenu leur emploi par annonce que les peu diplômés. En Espagne, les non diplômés semblent même pénalisés par rapport aux autres. On retrouve ici le rôle clef que joue le diplôme pour se signaler sur le marché du travail [Spence (1973)]. Dans le même ordre d'idée, sur le marché français, les cadres sont privilégiés par ce canal de recrutement qui est de plus positivement corrélé aux emplois les plus normés : emplois à temps plein et contrats à durée indéterminée (tableau 3).

Par ailleurs, le fait d'être précédemment inactif, plutôt qu'en emploi, diminue la probabilité d'avoir trouvé son emploi par annonce en France. L'enquête espagnole nous donne une piste d'interprétation de ce résultat : les candidats qui étaient à la recherche de leur premier emploi l'ont moins souvent trouvé par ce biais. Cela semble cohérent avec l'observation de critères d'expérience couramment formulés dans les annonces qui visent à exclure les débutants. En termes d'âge aussi, les résultats confirment ce que nous observions dans nos corpus. Les annonces étant souvent orientées vers les moins de 45 ans, les seniors ont significativement moins de chances d'avoir trouvé leur emploi par annonce, et ce, en France comme en Espagne. On peut faire l'hypothèse que les candidats les plus âgés, qui ont de longues carrières derrière eux, plus ou moins continues et cohérentes, ont des parcours plus difficiles à évaluer à distance. Paradoxalement, il en va de même de ceux qui sont à la recherche de leur première expérience, comme s'ils ne donnaient pas suffisamment de prises aux recruteurs pour apprécier leurs compétences d'après un simple CV. Dans l'un et l'autre cas, ces derniers peuvent être tentés d'écarter les candidatures qu'ils ont des difficultés à évaluer.

Le recrutement par annonces s'avère ainsi très « profilé » pour une série de raisons qui tiennent aux démarches de recherche d'emploi, mais aussi à l'auto-sélection qu'elles suscitent et aux contraintes du filtrage à distance qui incitent les employeurs à prendre appui sur les repères les plus visibles, quitte à actionner des critères élitistes, voire discriminatoires dans le cas français. L'absence de qualification dans cette perspective, si elle se traduit par une absence de diplôme ou des itinéraires peu lisibles dans des emplois difficiles à nommer, n'est

[8] Lorsque l'on fait abstraction des secteurs d'activité, la nationalité n'a plus d'impact significatif. Les données descriptives montrent que dans l'industrie, la part des étrangers embauchés par offre d'emploi (9.3%) est plus importante que la part des Espagnols (5%).

pas propice à ce mode de recrutement. Il est plus généralement défavorable aux candidatures ne présentant pas suffisamment de repères d'évaluation mobilisables à distance.

III. - LES OUVERTURES MENAGEES PAR LES RELATIONS

A la différence du canal des offres d'emploi, les réseaux laissent circuler des informations non observables a priori. Nous allons mettre en évidence les incidences que cela peut avoir sur le profil des personnes embauchées par ce biais : les recrutements par relation laissent leurs chances aux candidats les plus pénalisés à distance, mais ces chances restent étroitement conditionnées par la nécessité de posséder des réseaux et de pouvoir les mobiliser.

On peut s'interroger, en préalable, sur l'influence des démarches de recherche d'emploi. Mais le constat de divergences entre le profil de ceux qui recherchent et trouvent par relations en France, souligne là encore les limites de cette confrontation. Par exemple, les personnes les plus diplômées sont celles qui activent le plus leurs relations alors qu'elles ont moins de chance que les autres d'avoir été recrutées par ce biais.

III 1. La désactivation des critères de jugement valorisés à distance

Les candidats qui sont désavantagés dans le cadre des recrutements à distance pour des questions d'âge, de diplôme, voire de nationalité, ne le sont pas lorsqu'ils sont introduits par relation. Plus encore, les résultats de l'analyse logistique montrent que les personnes dépourvues de diplôme et les étrangers ont clairement plus de chances d'avoir trouvé leur emploi par le biais d'une relation personnelle ou familiale que d'une autre façon dans les deux pays (tableau 4).[9] Ce résultat est également vérifié pour les seniors, dans le cas des relations au sens large en France et des connaissances (liens faibles) en Espagne. La nature de l'information véhiculée par les réseaux sociaux (la parole, les récits...), de même que les repères sur lesquels prennent appui les jugements, contrastent grandement avec ceux qui sont mobilisés lorsque la sélection se fait par le biais des CV et des lettres émanant de candidats anonymes.

[9] Les résultats présentés ici résultent de calculs menés toutes choses égales par ailleurs. Ils n'excluent pas que les réseaux soient une source d'embauche efficace pour les plus diplômés, et notamment pour les anciens des grandes écoles. Mais ces candidats ont d'autres alternatives, comme le montrent les résultats sur les recrutements par annonce. Lorsque l'on oppose les annonces aux relations (annexe 3), on voit bien que dans les deux pays, le fait d'avoir un diplôme supérieur au baccalauréat est très négativement corrélé au fait d'avoir été recruté par relation plutôt que par annonce (et donc très positivement corrélé au recrutement par annonce).

Tableau 4: Avoir trouvé son emploi par relation en France et en Espagne

France : relations personnelles		Espagne	Liens forts	Liens faibles
Nombre d'évènements	2278	Nombre d'évènements	2020	844
Sexe (ref : homme)		Sexe (ref : homme)		
Femme	- 0.256***	Femme	-0.135**	0.02
Age (ref: 15-29 ans)		Age (ref :15-29 ans)		
30-49 ans	0.03	30-49 ans	-0.079	0.373***
> 50 ans	0.454***	> 50 ans	-0.286**	0.887***
Nationalité (ref: né français)				
Français par acquisition	0.293**	Nationalité (ref : Espagnol)		
Etranger	0.777***	Etranger[1]	0.157*	0.006
Diplôme (ref: Bep, cap)		Diplôme (ref : 2aire, FP)		
Non diplômé, CEP	0.142**	Non diplômé, primaire	0.247***	- 0.057
Bac	- 0.159**	Bac	-0.164*	- 0.119
> Bac	- 0.192**	> Bac	-0.61***	-0.174
Situation antérieure (ref: actif occupé)				
Au chômage	- 0.272***			
Inactif	- 0.235***			
		Situation (ref : nième emploi)		
		Premier emploi	0.185**	- 0.094
C S.P (ref: employé)				
Ouvrier	-0.037			
Prof. intermédiaires	-0.161**	Catégorie (ref: subordonné)		
Cadre	-0.058	Superviseur, directeur	- 0.154	- 0.029
Temps de travail (ref:temps plein)		Temps plein (ref)		
Temps partiel	0.28***	Temps partiel	0.283***	0.161
Contrat (ref: CDI)		CDI (ref)		
CDD	-0.407***	CDD	0.017	- 0.082
Secteur (ref: secteur privé)		Secteur (ref: secteur privé)		
Secteur public	-0.485***	Secteur public	-1.229***	-1.249***
Secteur d'activité (ref: services)		Secteur d'activité(ref services)		
Industrie	0.105	Industrie	0.038	0.229**
Agriculture	0.238	Agriculture	0.128	0.632***
Taille de l'établissement[2] (ref <50)		Taille de l'entreprise[2] (ref < 50)		
> 50 salariés	-0.456***	> 50 salariés	-0.411***	-0.411***
non réponses	-0.081	non réponses	-0.245**	-0.047
N	10 444	N	5 437	

Source : Enquête emploi 2005, Insee et *Encuesta de calidad de vida en el trabajo*, 2002-2004 MTAS
* : seuil de 10% ; ** : 5% *** 1%
[1]Il n'y a pas de question relative à la nationalité dans l'enquête espagnole mais nous avons considéré comme étrangers les individus nés hors d'Espagne et dont la mère était également née à l'étranger.
[2] Les non réponses sont prises en compte uniquement pour cette variable. Elles représentent 15% des cas en France, 10% en Espagne.

Avoir plus de 50 ans, par exemple, n'importe pas si l'expérience de la personne et son parcours intéressent l'employeur. Les qualités du candidat peuvent être valorisées de proche en proche par d'anciens collègues ou des connaissances qui ont constaté *de visu* comment il travaille. De la même façon, s'il n'a aucun diplôme ou aucune qualification certifiée, il est utile qu'une relation puisse vanter ses compétences acquises sur le tas, son sérieux, sa

ponctualité, ses capacités de travail… La fiabilité des jugements tient à l'engagement de la responsabilité et de la notoriété de la personne qui appuie la candidature [Ioannides, Datcher Loury (2004)]. Elle tient aussi au fait que les évaluations ne dépendent plus du seul recruteur : elles sont distribuées entre les candidats et les membres du réseau, elles peuvent aussi se consolider avec le temps.

En distinguant, selon le même principe que M. Granovetter (1973), les liens faibles des liens forts, l'enquête espagnole permet de différencier le rôle que jouent les uns et les autres selon l'âge des candidats. Ce sont les liens faibles qui sont favorables aux plus âgés, et notamment aux plus de 50 ans, tandis que la famille ou les amis proches jouent un rôle certain dans l'accès à l'emploi des moins de 30 ans. Comparant la façon dont les jeunes opérateurs non qualifiés accèdent à un emploi dans deux grandes entreprises automobiles française et espagnole, L. Lizé et J-F. Lochet (2006) ont pu observer que le réseau familial prenait fréquemment, dans l'entreprise espagnole, la forme d'une filiation directe. Le soutien familial des parents envers les jeunes adultes a une dimension « sociétale » en Espagne où il est particulièrement répandu [Requena Santos (1991)] y compris dans le domaine du logement ou de la garde des jeunes enfants. En France aussi les plus jeunes bénéficient davantage que leurs aînés du soutien familial pour accéder à l'emploi, comme ont pu le mettre en évidence A. Degenne et alii (1991) sur l'enquête « jeunes » de 1986 ou encore M. Forsé (1997), en explorant les données de l'enquête *Emploi* de 1994 qui séparait encore les liens familiaux des autres liens personnels. Etre l'enfant d'une personne connue agit donc comme un signal positif auprès des employeurs, en particulier s'ils privilégient les modes de gestion « domestiques », fréquents dans les petites structures qui sont justement les plus enclines à mobiliser leurs réseaux pour embaucher, comme l'admet communément la littérature et comme le confirment nos deux enquêtes. [10]

III 2. Avoir ou ne pas avoir de réseaux

Que les recrutements de proximité permettent de désactiver les repères qui stigmatisent certaines populations à distance, n'implique pas pour autant que ces populations disposent du réseau qui va permettre de les introduire.

[10] Le tableau 4 indique bien qu'en France et en Espagne, avoir trouvé son emploi par relation est positivement corrélé au fait de travailler dans une petite structure (moins de 50 salariés). Les données divergent en revanche en ce qui concerne les annonces, pour lesquelles la corrélation avec les structures de plus de 50 salariés est positive en Espagne et négative en France (tableau 3). Néanmoins, lorsque la régression oppose le canal relations à celui des offres, on voit bien que dans les deux pays, les structures plus grandes recrutent moins par relations que par annonce (annexe 3).

L'exemple des seniors est là pour rappeler que plus les individus ont tissé des liens professionnels, plus ces liens faibles sont susceptibles de leur procurer des informations et des recommandations. Les plus jeunes, qui n'ont pas de réseaux professionnels, prennent davantage appui sur leur famille. Les individus qui connaissent des périodes de chômage ou qui sont inactifs au moment de leur recherche d'emploi, ont plus de difficulté à mobiliser des relations comme l'atteste la prise en compte de la situation antérieure dans l'enquête française (tableau 4). Etre déconnecté du marché du travail paraît handicapant.

Est-ce pour la même raison que les femmes ont, en France comme en Espagne, moins de chance que les hommes d'avoir été recrutées par relations que d'une autre façon ? Selon F. Requena (1995) qui obtient un résultat similaire dans une enquête régionale, c'est parce que la transmission de l'information sur les emplois vacants passe mieux entre personnes aux mêmes attributs démographiques que les femmes, peu présentes dans le monde du travail en Espagne, trouvent peu grâce à un contact personnel. L' « homophilie », c'est-à-dire la tendance qu'ont les individus à conseiller des personnes qui leur ressemblent, peut effectivement être mise en avant. Mais cet argument ne suffit plus aujourd'hui, puisque l'activité des Espagnoles est en constante progression, et il a une portée limitée dans le cas de la France où les taux d'activité et d'emploi féminins sont très élevés. D'autres hypothèses peuvent être avancées, comme la fréquence des interruptions de carrières pour les femmes, qui se trouvent plus souvent « coupées » du monde du travail que les hommes.

La littérature sur les réseaux s'interroge aussi sur le rôle de l'homophilie dans l'accès à l'emploi des étrangers. Des travaux anglo-saxons soulignent le rôle clef joué par les membres d'une communauté ethnique, qui produisent généralement plus de recommandations que ne le font les autres travailleurs, afin de favoriser l'accès à l'emploi de leurs pairs [Fernandez, Fernandez-Mateo (2006)]. Ici, l'appartenance à la communauté est un des repères essentiels lors du recrutement. D'après nos résultats, les étrangers trouvent plus par relations que d'une autre façon (tableau 4), confirmant en cela les travaux empiriques français [Brun (2005)] et espagnol [Ioé (2005)] qui soulignent l'importance du soutien de la communauté d'origine dans l'accès à l'emploi, même si ce soutien n'est ni systématique, ni forcément désintéressé[11]. Les données sur les démarches de recherche montrent que les étrangers anticipent ce phénomène en s'adressant plus fréquemment que les Français à leurs relations. A contrario, l'appartenance à une minorité ethnique peut être une source d'exclusion, si la communauté d'origine est mal

[11] F. Brun (2005) souligne bien que la nature du soutien communautaire varie selon la situation de l'étranger (régulier ou non) et la durée de sa présence en France ; ceux qui sont récemment arrivés sont parfois très dépendants de leurs compatriotes, qui les accueillent, les hébergent, mais peuvent aussi les exploiter.

représentée dans le monde du travail ou si les jugements subjectifs des réseaux sont discriminatoires, comme le soulignaient H. Holzer (1987) à propos des jeunes Noirs Américains.

CONCLUSION

Alors que les théories sur le *job search* se focalisent sur le lien entre démarches de recherche d'emploi et obtention de celui-ci, nous nous sommes intéressées ici au rôle que jouaient les canaux de recrutement dans la sélection des candidats. En prenant appui sur le cas des annonces d'offre d'emploi d'un côté, et des réseaux de relation de l'autre, nous avons montré qu'en France et en Espagne, les profils des personnes recrutées par ces filières étaient fortement contrastés. Ayant contrôlé les effets dus aux types d'emplois et d'entreprises, nous avons attribué ces différences aux modes de jugement associés aux canaux : ces jugements valorisent les parcours les plus faciles à signaler à distance dans le cadre de la présélection opérée par les annonces, tandis que les réseaux permettent de passer outre ces signalements préalables pour accéder plus directement à des compétences « inobservables » (motivation, savoir faire, capacités relationnelles, conscience professionnelle…). Peut-on pour autant généraliser les résultats ? Il semble qu'il faille rester prudent à ce sujet ; au Royaume-Uni par exemple, les offres d'emploi comportent peu de critères de sélection permettant d'éliminer les candidats. Des formes de jugement différentes peuvent donc être associées à ce canal. L'importance des besoins de main-d'œuvre joue son rôle, conduisant les employeurs à moduler leurs exigences préalables pour réguler le flot des candidatures reçues.

En France comme en Espagne, les réseaux facilitent l'accès à l'emploi des candidats « rejetés » par les annonces ou souvent stigmatisés sur le marché du travail : il en va ainsi des seniors, des non diplômés et des étrangers (en France en particulier) dont on a souligné les faibles capacités de signalement. Pour autant les réseaux de relation ne sont pas la panacée pour tout le monde : encore faut-il avoir un bon carnet d'adresse, de la famille ou des connaissances bien placées, ou des compatriotes bien intégrés pour être recommandé auprès d'un recruteur.

Se signaler ou être signalé, telle semble être l'alternative qui se présente à ceux qui recherchent un emploi. Et les recrutements par candidatures spontanées qui sont particulièrement répandus en France, jouent probablement sur ces deux registres en permettant à des candidats d'envoyer des CV au bon moment à la bonne personne, parce

qu’une opportunité leur a été notifiée et que leur candidature peut être appuyée. Reste la question de savoir ce qu’il se passe pour les demandeurs d’emplois démunis de relations et dont les parcours sont difficiles à signaler à distance. Ne sont-ils pas les premières victimes du chômage de longue durée ? Les intermédiaires du marché jouent un rôle essentiel ici, en les aidant à détecter des offres et en garantissant leurs qualités. Travailler sur l’ensemble des filières de recrutement, permet de réfléchir à leur répartition, aux populations qu’elles privilégient ou délaissent et au rôle des politiques publiques.

Références bibliographiques

Addison J., Portugal P. (2002), « Job Search Methods and Outcomes », *Oxford Economic Papers*, 54, p. 595-533.

Bessy C., Eymard-Duvernay F. (1997), « Introduction », *Les intermédiaires du marché du travail*, PUF.

Bessy C., Marchal E. (2007), « L'usage des canaux de recrutement par les entreprises », *Document de travail du Centre d'études de l'emploi,* n°89.

Bessy C., Marchal E. et Rieucau G. (2007) « L'importance des candidatures spontanées en France », *Connaissance de l'emploi*, n°47.

Bruchon-Schweitzer M. et Ferrieux D (1991), « Les méthodes d'évaluation du personnel utilisées pour le recrutement en France », *L'orientation scolaire et professionnelle*, 20 n°1, p. 71-88.

Brun F. (2005), « Les immigrés et l'évolution du marché du travail en France », *Migrations Société*, vol.15 n°85, p.67-78

Degenne A., Fournier I., Marry C. (1991), « Les relations sociales au cœur du marché du travail », *Sociétés contemporaines*, n°5, p. 75-98.

Dodier N. (1993), *L'expertise médicale, Essai de sociologie sur l'exercice du jugement*, Paris : Métailié.

Eymard-Duvernay F. et Marchal E., (1997), *Façons de recruter*, Metailié, Paris.

Fernandez R., Fernandez-Mateo I. (2006), « Networks, Race and Hiring », *American Sociological Review*, vol.71, p. 42-71.

Fontaine F. (2007), « Les réseaux de relations : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail ? », *Revue Française d'Economie*, n° 1, vol XXI, p. 127-172.

Forsé M. (1997), « Capital social et emploi », *L'année sociologique,* 47, n°1. p. 143-181.

Frijters P., Shields M., Wheatley Price S. (2005), « Job search methods and their success : a comparison of immigrants and natives in the U.K », *The Economic Journal*, 115. p.359-376.

Garner H., Lutinier B. (2006), « Les procédures de recrutement: canaux et modes de sélection », *Premières synthèses*, n°48.1, Dares.

Gorter C., Nijkam P., Rietveld P., (1996), « Employers' recruitment behaviour and vacancy duration: an empirical analysis for the Dutch labour market », *Applied Economics*, 28, p.1463-1474.

Granovetter M.S. (1973), « The strength of Weak Ties», *American Journal of Sociology*, vol. 78, Issue 6, p. 1360-1380.

Granovetter M.S. (1974), *Getting a job. A study of contacts and careers*, The University of Chicago Press, United States of America.

Granovetter M.S. (2000), « Approches sociologiques et économiques de l'analyse du marché du travail. Une conception socio structurelle », in *Le marché autrement, Les réseaux dans l'économie*, Desclée de Brouwer.

Gregg P., Wadsworth J. (1996), « How effective are state employment agencies? Jobcentre use and job matching in Britain », *Oxford bulletin of Economics and Statistics*, 58-3, p. 443-467.

Holzer H. (1987), « Informal Job Search and Black Youth Unemployment », *The American Economic Review*, vol.77, n° 3, p. 446-452.

Holzer H. (1988), « Search Method Use by Unemployment Youth », *Journal of Labor Economics,* vol.6, n° 1, p. 1-20.

Ioannides Y., Datcher Loury L. (2004), « Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequalities », *Journal of Economic Literature,* vol.XLII, p.1056-1093.

Ioé colectivo. (2005), « Inmigrantes extranjeros en España: ¿ reconfigurando la sociedad ? », *Panorama social*, n°1.

Lagarenne C., Marchal E. (1995), « Recrutements et recherche d'emploi », *La lettre du CEE,* n°38.

Lizé L., Lochet J.F. (2006), « De la relation d'embauche à la relation d'emploi », *Economies et Sociétés,* série « Socio-Economie du travail », n°27, p.1259-1277.

Marchal E. (1999), « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », *Travail et emploi*, n° 78, p.41-51.

Marchal E., Mellet, K., Rieucau G. (2007), « Job board toolkits: Internet matchmaking and changes in job advertisements », *Human Relations*, vol. 60 (7), p. 1091-1113

Marchal E., Rieucau G. (2006a), *Les filières d'embauche : une exploitation de l'enquête emploi 2004*, Rapport de recherche du Centre d'études de l'emploi, n°34.

Marchal E., Rieucau G. (2006b), «Les *a priori* de la sélection professionnelle: une approche comparative », in F. Eymard-Duvernay, *L'économie des conventions, méthodes et résultats*, Tome 2, La découverte, Paris, p. 93-110.

Marchal E., Torny D., (2003), « Des petites aux grandes annonces: évolution du marché des offres d'emploi (1960-2000), » *Travail et emploi* 95, p. 59-72.

Marsden P., Campbell K. (1990) « Recruitment and selection processes : the organizational side of job searches », in *Social Mobility and Social Structure* R. Breiger (ed) NY; Cambridge U. Press, p. 59-79.

Rees A. (1966), « Labor Economics: Effects of more Knowledge. Information Networks in Labor Markets », *American Economic Review*,Vol. LVI n°2, p. 559-566.

Requena Santos F. (1991), « Redes sociales y mecanismos de acceso al mercado de trabajo», *Sociologia del Trabajo,* n°11, invierno 1990-1991, p.117-140.

Requena Santos F. (1995), « Determinantes estructurales de la redes sociales en los hombres y las mujeres », *Papers, Revista de sociologia,* n°45, p. 33-41.

Russo G., Gorter C., Nijkamp P., Rietveld P. (1997), « Employers' Recruitment Behaviour : An empirical Analysis of the Role of Personnel Management Attitudes », *Labour* 11 (3), pp. 599-623.

Spence M. (1973), « Job Market Signaling », *The Quaterly Journal of Economics*, Vol 87, n° 3, p. 355-374.

Weller J-M. (1990), « Sociologie d'une transaction : une caisse de retraite et ses usagers », *Sociétés contemporaines*, n°3, p.81-94.

Annexe 1 : Les sources statistiques

L'enquête française

Deux questions ont été exploitées dans l'enquête *Emploi* 2005: celle relative aux démarches entreprises par les personnes à la recherche d'un emploi et celle portant sur les modes d'obtention des emplois, posée aux salariés (hors intérimaires), quelle que soit la date à laquelle ils ont été embauchés. Pour travailler sur les recrutements les plus récents, nous avons sélectionné pour cette deuxième question les individus présents depuis moins d'un an dans leur entreprise au moment de l'enquête. Selon le même principe que C. Lagarenne et E. Marchal (1995), nous avons construit une modalité supplémentaire d'accès à l'emploi: celle de « réembauche ». Les personnes déclarant, dans une question annexe, avoir déjà travaillé pour la même entreprise avant d'occuper leur emploi, ont été considérées comme ayant bénéficié de l'activation de cette précédente relation de travail. Notre échantillon final est composé de 10.444 individus. Cette population d'individus récemment embauchés est plus jeune, plus féminine et plus diplômée que celle de l'ensemble des actifs occupés. La part des étrangers y est en revanche plus faible.

L'enquête espagnole

L'enquête emploi espagnole ne comportant pas de question sur les modes d'obtention des emplois, nos données proviennent de *l'Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), enquête annuelle basée sur un échantillon représentatif du territoire national, d'individus âgés de plus de 16 ans. Sa composition est entièrement renouvelée chaque année et nous avons regroupé les données des années 2002 à 2004. Afin d'approcher le questionnaire français, nous avons exclu les travailleurs indépendants et sélectionné les personnes recrutées récemment (pour que la taille de l'échantillon soit suffisante, nous avons pris en compte les salariés recrutés au cours des trois années précédant l'enquête). La modalité « réembauches » n'a pas pu être construite avec les données de l'enquête espagnole. Notre échantillon final comprend 5.437 personnes. Ces personnes récemment embauchées sont là aussi plus jeunes, plus féminines et plus diplômées que l'ensemble des actifs occupés. La part des étrangers est plus importante que dans la population occupée active, du fait du caractère récent de l'immigration en Espagne.

Annexe 2 : Répartition des canaux de recrutement

Modes d'obtention des emplois en France (en %)

Candidatures spontanées	37.4
Relations familiales, personnelles ou prof.	21.8
Réembauches	16
Anpe ou autre organisme public	8.9
Annonces	6
Cabinets de recrutement	2.2
Ecole ou organismes de formation	2.1
Concours	0.9
Autres moyens	4.7
Total	100 (n =10. 444)
Source: Enquête *emploi* 2005 Insee, salariés (hors intérimaires) embauchés depuis moins d'un an.	

Modes d'obtention des emplois en Espagne (en %)

Candidatures spontanées	22.4
Famille, parents, amis (liens forts)	37.2
Connaissances (liens faibles)	15.5
Agences publiques	4.2
Annonces	7
Agences de travail temporaire	3.5
Ecoles, centre de formation	1.1
Concours	4.5
Autres moyens	4.6
Total	100 (n = 5.437)
Source: *Encuesta de calidad de vida en el trabajo*, 2002-2004 MTAS. Salariés embauchés depuis moins de 3 ans.	

Annexe 3 : Avoir trouvé son emploi par relation plutôt que par annonce

France		Espagne	
Nombre d'évènements	2278	Nombre d'évènements (liens forts + liens faibles)	2864
Sexe (ref : homme)		Sexe (ref : homme)	
Femme	- 0.491***	Femme	0.006
Age (ref: 15-29 ans)		Age (ref : 15-29 ans)	
30-49 ans	0.242**	30-49 ans	0.189
> 50 ans	0.804***	> 50 ans	0.625**
Nationalité (ref: né français)			
Français par acquisition	0.828**	Nationalité (ref : Espagnol)	
Etranger	1.02***	Etranger[1]	-0.177
Diplôme (ref: Bep, Cap)		Diplôme (ref: 2aire, FP)	
Non diplômé, CEP	0.03	Non diplômé, primaire	0.471**
Bac	- 0.001	Bac	-0.645***
> Bac	- 0.715***	> Bac	-0.973***
Situation antérieure (ref: actif occupé)			
Au chômage	-0.267**		
Inactif	0.221		
		Situation (ref : nième emploi)	
		Premier emploi	0.379
C S.P (ref: employé)			
Ouvrier	-0.011		
Prof. intermédiaires	-0.363***	Catégorie (ref: subordonné)	
Cadre	- 0.443**	Superviseur, directeur	-0.047
Temps de travail (ref:temps plein)		Temps plein (ref)	
Temps partiel	0.546***	Temps partiel	0.093
Contrat (ref: CDI)		CDI (ref)	
CDD	0.291***	CDD	0.021
Secteur (ref: secteur privé)		Secteur (ref: secteur privé)	
Secteur public	-0.214	Secteur public	-0.379**
Secteur d'activité (ref: services)		Secteur d'activité (ref services)	
Industrie	0.312**	Industrie	0.359***
Agriculture	0.987**	Agriculture	1.413***
Taille de l'établissement[2] (ref < 50 sal)		Taille de l'entreprise[2] (ref < 50)	
> 50 salariés	-0.203*	> 50 salariés	-0.52***
non réponses	-0.083	non réponses	-0.176
N	2907	N	3244

Source : Enquête emploi 2005, Insee et *Encuesta de calidad de vida en el trabajo*, 2002-2004 MTAS

* : seuil de 10% ; ** : 5% *** 1%

[1]Il n'y a pas de question relative à la nationalité dans l'enquête espagnole mais nous avons considéré comme étrangers les individus nés hors d'Espagne et dont la mère était également née à l'étranger.

[2] Les non réponses sont prises en compte uniquement pour cette variable.