

cee

CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

Septembre
2012

Comment êtes-vous entré(e) dans votre entreprise ?

Les enseignements des enquêtes Emploi 2003-2011

Guillemette de Larquier,
Géraldine Rieucou

158

Document de travail

Comment êtes-vous entré(e) dans votre entreprise ?

Les enseignements des enquêtes *Emploi* 2003-2011

GUILLEMETTE DE LARQUIER

guillemette.delarquier@cee-recherche.fr

CEE, Paris Ouest Nanterre-EconomiX

GÉRALDINE RIEUCAU

geraldine.rieucau@cee-recherche.fr

CEE, Paris 8- LED

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les points de vue ou opinions exprimés par les auteurs
n'engagent pas le Centre d'études de l'emploi

N° 158

Septembre 2012

www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Jean-Louis Dayan

ISSN 1776-3096
ISBN 978-2-11-128688-7

COMMENT ÊTES-VOUS ENTRÉ(E) DANS VOTRE ENTREPRISE ?

LES ENSEIGNEMENTS DES ENQUÊTES *EMPLOI* 2003-2011

Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucou

RÉSUMÉ

Ce document présente une exploitation originale des enquêtes *Emploi* en panel de 2003 à 2011 (Insee), analysant les mises en relation sur le marché du travail *via* cinq principaux canaux : les candidatures spontanées, les réseaux de relations, les intermédiaires publics, les annonces et les réembauches. Les individus étant interrogés six semestres de suite, on peut rapprocher des informations disponibles à deux dates différentes : en t , comment l'individu est entré dans son entreprise actuelle ; et en $t-1$, quelles étaient ses méthodes de recherche. Notre démarche permet de distinguer la *logique d'activation* d'un canal donné par les candidats (quels profils de candidats mobilisent tel canal) de la *logique de sélection* des candidats par ce canal (parmi ceux qui ont mobilisé le canal, quels profils sont sur ou sous-représentés parmi ceux qui accèdent ainsi à un emploi). Il apparaît, par exemple, que si les femmes trouvent moins par relations, c'est plutôt parce qu'elles activent moins leur réseaux (logique d'activation). En revanche, les jeunes de 15 à 29 ans consultent plus les annonces que leurs aînés, mais ce sont les individus d'âges médians qui trouvent davantage par ce canal (logique de sélection). En outre, le taux de chômage régional trimestriel a un effet sur le type de mise en relation entre employeurs et candidats. Les canaux sans intermédiation (candidatures spontanées et réembauches) sont corrélés avec un taux de chômage croissant, tandis que la présence d'un intermédiaire est associée à une conjoncture plutôt favorable.

Mots-clefs : modes d'accès à l'emploi, canaux de recherche d'emploi, activation d'un canal, sélection des candidats.

How did you Get your Job?

Lessons from the French Labour Force Surveys (2003-2011)

Abstract

This paper deals with the first interactions between employers and job-seekers on the labour market, relying on the INSEE's French labour force surveys from 2003 to 2011. Five channels are distinguished: direct applications, social networks (word of mouth), public agencies, job advertisements and re-hires. As respondents were interviewed for six consecutive semesters, information about job-finding channel in period t could be compared to information about job-search channels in period $t-1$. This allows us to distinguish between the “activation's logic” of a channel (which profiles of applicants have searched through a given channel) and the “selection's logic” (which profiles are over or under represented among people who have searched and found a job through a given channel). For example, women are less likely than men to find their job via social networks because they are less likely to search via this route (activation's logic). By contrast, young people are used to reading job adverts more often than the others but they are less likely to find their job via this channel (selection's logic). In addition, the regional rate of unemployment impacts the way employers and job-seekers first interact. Direct job finding channels like direct applications and re-hires are correlated with increasing rate of unemployment while the presence of a matchmaker is associated with lower rate.

Keywords: *job search and job-finding channels, French labour force surveys, activation, selection.*

En exploitant les enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), nous cherchons ici à mettre en évidence la pluralité des mises en relation entre employeurs et travailleurs, à partir du point de vue de ces derniers : comment sont-ils entrés dans leur entreprise ? En s'adressant à une agence pour l'emploi, en démarchant directement l'entreprise, grâce à leurs relations ou encore en répondant à une annonce ? Selon l'économie des conventions, les mises en relation sur le marché du travail sont soumises à une forte incertitude du fait de la diversité des formes d'actions et des formes d'évaluations du travail sous-jacentes. Pour maîtriser cette incertitude, candidats et employeurs la mettent en forme en mobilisant des règles, des principes ou des outils qui les confortent dans leurs décisions et dans leurs actions. Dans notre cas, les règles peuvent correspondre aux nomenclatures de métiers (le Rome de l'ANPE, aujourd'hui Pôle emploi), les principes signifier le respect d'un comportement attendu de la part du candidat (faire la preuve de sa motivation) et les outils être des *job-boards* sur Internet. « *Des opérations de mise en forme, des repères conventionnels, des dispositifs de coordination permettent de préparer les médiations et de réduire les incertitudes sans les éliminer complètement* » (Bureau et Marchal, 2009, p. 586)¹.

Notre clé d'interprétation est qu'à chaque type de mise en relation *via* un canal est associée une façon de mettre en forme et de véhiculer l'information sur les qualités du candidat et les exigences de l'employeur. C'est à partir de cette clé de lecture que nous comprenons la logique d'activation d'un canal donné (comment les acteurs le mobilisent) et sa logique de sélection (quels profils de chercheurs d'emploi ce canal met en valeur).

L'enquête *Emploi* en panel (2003-2011) interroge les salariés sur la façon dont ils sont entrés dans l'entreprise ou l'organisme de la Fonction publique où ils travaillent actuellement (cf. annexe 1). En restreignant le champ aux personnes recrutées depuis moins de trois mois, on peut mettre en évidence la répartition des canaux d'embauche en France, un trimestre donné.

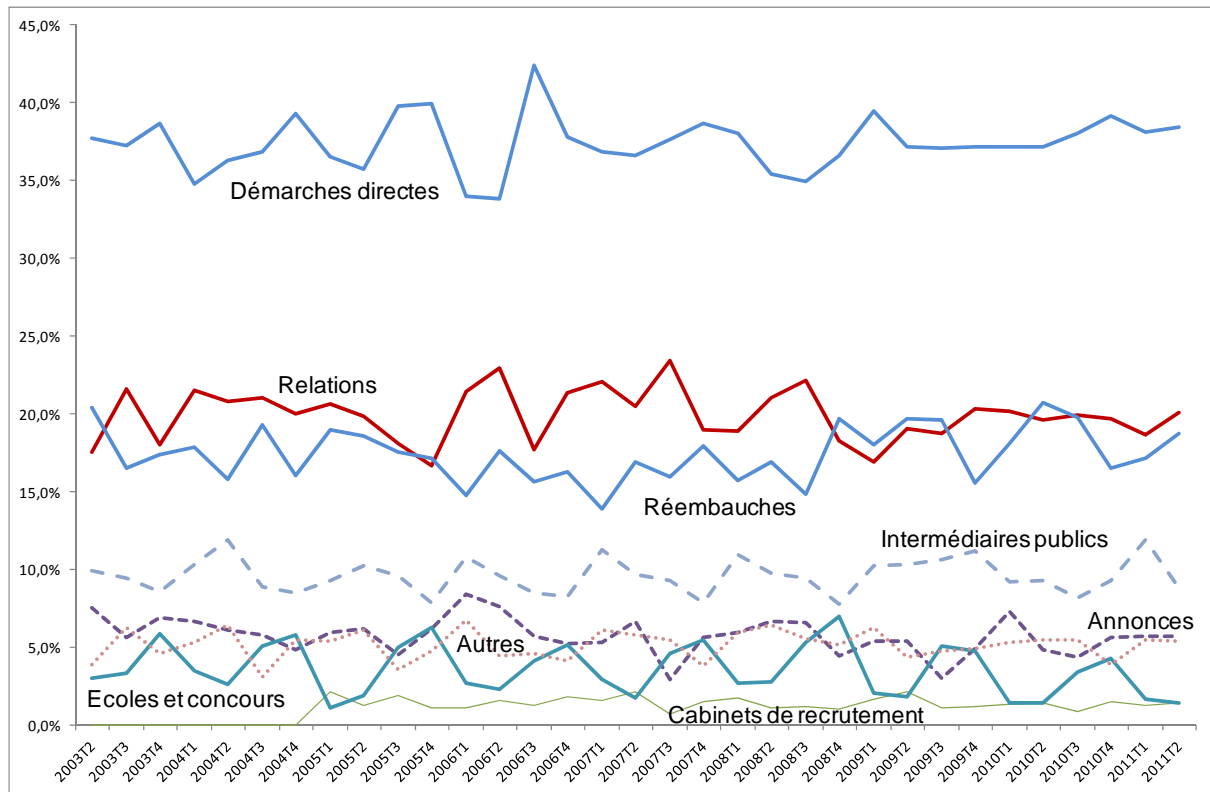
Le graphique 1 est ainsi construit sur la base des trimestres renseignés par les enquêtes *Emploi* du deuxième trimestre 2003 au deuxième trimestre 2011 (de 2003T2 à 2011T2). Ce graphique montre la stabilité de la hiérarchie des canaux sur la période². On y lit le poids prépondérant des démarches spontanées et des relations en France – qui représentent au total les deux tiers des embauches – et la part relativement faible des embauches nouées en passant par le marché du placement (intermédiaires publics, cabinets de recrutement et annonces). Environ 15 % des recrutements sont attribués ici à des réembauches³.

¹ C'est bien parce qu'il s'agit de « réduire les incertitudes sans les éliminer complètement » que les conventionnalistes parlent de mise en forme de l'incertitude (Latsis *et alii*, 2010).

² Cette distribution est également proche de celle mise en évidence pour la période 1990-1999 (Marchal et Rieucan, 2010), même si les données ne sont pas strictement comparables puisque l'enquête *Emploi* a été refondue à partir de 2003. Des problèmes techniques rendent non utilisables par ailleurs les données portant sur les années 2000, 2001 et 2002 sur la question du mode d'entrée dans l'entreprise.

³ Ce canal n'est pas prévu dans le questionnaire de l'enquête *Emploi*. Nous l'avons reconstitué, comme dans le travail initial de Ch. Lagarenne et E. Marchal (1995), à partir d'une question formulée plus loin dans le questionnaire et qui demande aux enquêtés si, antérieurement à leur embauche, ils avaient déjà travaillé pour la même entreprise (cf. annexe 1). S'ils répondent positivement, nous considérons qu'ils ont activé une relation de travail antérieure et qu'ils sont réembauchés.

Graphique 1. Le poids relatif de chaque mode d'entrée dans l'entreprise actuelle, du deuxième trimestre 2003 au deuxième trimestre 2011 (en % des canaux renseignés)



NB: Les cabinets de recrutement sont agrégés aux intermédiaires publics jusqu'au 4^e trimestre 2004.
 Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données pondérées par trimestre.

Exploitant les enquêtes *Emploi* annuelles et en raisonnant toutes choses égales par ailleurs, nous avons montré précédemment que les canaux étaient spécialisés selon les profils et les types d'emploi (Marchal et Rieucan, 2006, 2009, 2010). Dans la lignée des travaux de François Eymard-Duvernay et Emmanuelle Marchal (1997), nous avons attribué cette spécialisation à la sélection que les canaux opèrent pour mettre en relation employeurs et candidats. Ainsi, le fait que les personnes peu diplômées ou peu expérimentées (étudiants) aient significativement moins trouvé leur emploi par annonce est expliqué par le contenu même des annonces d'offres d'emploi, qui sélectionnent fortement sur le diplôme et l'expérience. Toutefois, une des limites de cette approche est de ne pas intégrer les comportements de recherche : si les personnes peu qualifiées ont moins souvent trouvé par annonces, cela peut être aussi parce qu'elles cherchaient moins de cette façon.

L'apport du travail présenté ici est justement de distinguer la logique d'activation d'un canal donné par les candidats de la logique de sélection des candidats par ce canal. Il s'agit donc de croiser l'information sur le canal d'embauche dans l'entreprise avec l'information sur l'ensemble des démarches effectuées avant l'embauche. Pour ce faire, nous exploitons un autre module de l'enquête *Emploi*, où tous les individus disant chercher un emploi sont interrogés sur leurs méthodes de recherche (cf. annexe 1)⁴. À la date t , il n'y a pas

⁴ L'objectif est de dénombrer les chômeurs que l'on caractérise par une recherche « active », au sens du Bureau international du travail. Par exemple, le simple renouvellement d'inscription à l'agence publique de l'emploi (sans prise de conseil) n'est pas une démarche active de recherche. Cette restriction, prise en compte par l'Insee seulement en 2007,

d'information sur l'ensemble des démarches effectuées avant d'accéder à l'emploi ; il faut aller chercher cette information en $t-1$, ce que permet la construction en panel des enquêtes *Emploi* depuis 2003. En effet, les enquêtes *Emploi* renouvèlent un sixième de la population enquêtée à chaque trimestre d'interrogation, de sorte que l'on peut suivre les individus sur six trimestres. Nous exploitons donc ces trajectoires, non pas pour mener une étude longitudinale, mais pour pouvoir rapprocher deux informations : l'une disponible en t (le mode d'obtention de l'emploi actuel) et l'autre disponible en $t-1$ (les méthodes de recherche). Ce document de travail s'attache à détailler la démarche empirique adoptée et à l'appliquer aux cinq principaux canaux, d'où un grand nombre de modèles logistiques, que nous avons choisi de présenter dans leur intégralité. La première partie de ce document décrit les différentes étapes de construction de notre échantillon : la population des individus ayant connu une transition vers l'emploi au cours du dernier trimestre et qui, trois mois plus tôt, avaient répondu chercher un emploi. Les régressions logistiques sont réunies dans la deuxième partie et interprétées dans la troisième. Le contrôle par les méthodes de recherche permet de séparer et de caractériser les logiques d'activation (d'un canal) et de sélection (par un canal). Notre analyse tient compte non seulement des variables sociodémographiques classiques et des caractéristiques des emplois trouvés, mais aussi des variables relatives à l'environnement des individus (taux de chômage régional, mobilité résidentielle, situation de l'entourage immédiat vis-à-vis de l'emploi, lieu d'habitation – zone rurale, urbaine ou urbaine sensible).

1. UN ÉCHANTILLON CONSTRUIT SUR-MESURE POUR DISTINGUER ACTIVATION ET SÉLECTION

1.1. Repérer les transitions au sein de trajectoires individuelles

Les enquêtes *Emploi* en panel entre le premier trimestre 2003 et le deuxième semestre 2011 nous permettent d'observer les transitions sur le marché du travail sur trente-quatre trimestres. Chaque trimestre, un sixième de la population enquêtée est renouvelé, ce qui implique que, sauf attrition, chaque individu est suivi pendant six semestres. Pour un individu donné, chaque date ou rang d'interrogation est indicée t , avec $t = 1, \dots, 6$, indépendamment de la date calendaire. Nous repérons donc les transitions au sein de trajectoires individuelles en suivant les changements d'état entre $t-1$ et t ou bien en mesurant l'ancienneté dans chaque état. L'ensemble des individus qui entrent dans le panel entre le premier trimestre 2003 et le deuxième trimestre 2011 génère 554 387 trajectoires non forcément complètes (les six dates d'interrogations ne sont pas forcément renseignées). Nous intéressent alors ceux qui, à partir de la date $t=2$ de leur trajectoire, accèdent à un nouvel emploi, quelle que soit leur situation antérieure en $t-1$ (au chômage, en études, en inactivité ou en emploi)⁵. On identifie ces transitions récentes, en $t = 2, \dots, 6$, par une ancienneté dans l'entreprise strictement inférieure à trois mois. Dans le cas où un individu connaîtrait plusieurs transitions entre $t=2$ et $t=6$, on ne retient que la première transition connue. Par ailleurs, on exclut les indépendants et les intérimaires, à qui la question du mode d'entrée dans l'entreprise n'est pas posée. Le tableau 1 recense les 21 618 individus ainsi sélectionnés.

a contribué à faire baisser les chiffres du chômage (Durier *et alii*, 2007).

⁵ Nous ne regardons que les transitions à partir de $t=2$, puisque que nous voulons exploiter l'information recueillie en $t-1$.

Parmi eux, 19 825 ont renseigné le mode d'accès à leur emploi. Le tableau 1 empile les trente-trois trimestres (de 2003T2 à 2011T2) – ce qui implique que les observations ne peuvent plus être pondérées, mais on constate que la hiérarchie et le poids respectif des méthodes mis en évidence par le graphique 1 sont bien respectés.

Tableau 1. Modes d'accès et méthodes de recherche des salariés récemment embauchés (effectifs et % en colonne sur l'ensemble des observations renseignées)

Mode d'entrée dans l'entreprise où l'individu travaille en <i>t</i> :	Information sur la recherche d'emploi en <i>t-1</i>			
	Non renseignée en <i>t-1</i>	Déclarait en <i>t-1</i> chercher un emploi	Déclarait en <i>t-1</i> ne pas chercher d'emploi	Total
Démarche personnelle ou candidature spontanée	1 611 37,2%	3 869 37,7%	2 058 39,3%	7 538 38,0%
Relations familiales, personnelles ou professionnelles	908 21,0%	1 928 18,8%	1 005 19,2%	3 841 19,4%
Annonces	231 5,3%	662 6,5%	192 3,7%	1 085 5,5%
ANPE ou un autre organisme public (ou par un cabinet de recrutement en 2003 et 2004)	222 5,1%	1 519 14,8%	258 4,9%	1 999 10,1%
Un cabinet de recrutement (de 2005 à 2011)	58 1,3%	124 1,2%	33 0,6%	215 1,1%
Une école ou un organisme de formation	74 1,7%	86 0,8%	275 5,3%	435 2,2%
Un concours de recrutement	67 1,6%	79 0,8%	123 2,3%	269 1,3%
Réembauche	773 17,9%	1 585 15,4%	1 097 20,9%	3 455 17,4%
Un autre moyen	383 8,9%	406 4,0%	199 3,8%	988 5,0%
<i>Sous-total (Les modes d'accès renseignés)</i>	4 327 100%	10 258 100%	5 240 100%	19 825 100%
Non renseigné	397	867	529	1 793
Total	4 724	11 125	5 769	21 618

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : ensemble des individus ayant connu une transition vers l'emploi entre $t=2$ et $t=6$ (intérimaires exclus). Pour les individus, ayant connu plusieurs transitions, seule la première est prise en compte.

Notre objectif est de pouvoir croiser cette information avec le comportement de recherche effectif avant de trouver l'emploi en question. Nous allons donc chercher l'information recueillie lors de l'interrogation précédente. L'échantillon se réduit : on récupère en *t-1* une réponse à la question « êtes-vous à la recherche d'un emploi ? » pour 15 498 des individus et seuls 10 258 d'entre eux répondent par l'affirmative. C'est donc pour cette dernière sous-population de 10 258 individus que nous détenons toute l'information souhaitée en *t* et *t-1*. Finalement, par rapport à la population totale susceptible de nous intéresser, le besoin de double

renseignement de variables en t (mode d'obtention d'un emploi) et $t-1$ (méthodes de recherche) nous fait perdre près de 53 % des observations (passer de 21 618 à 10 258 transitions sur le marché du travail).

1.2. Une population où les chômeurs sont surreprésentés

Le tableau 2 décrit la composition de cet échantillon final et l'annexe 2 présente trois régressions mettant en évidence quel type de profil nous avons été amenées à sélectionner à chaque exigence supplémentaire de renseignements en t et $t-1$.

En quoi l'échantillon final des 10 258 individus est-il « déformé » par rapport à la population des 21 618 individus nouveaux dans leur emploi ? Certains effets sont certainement dus à l'enquête elle-même, profondément remaniée à partir de 2003. Il y a moins d'observations pour les années anciennes, et davantage pour les années récentes, en particulier pour 2011 où pourtant nous n'avons que deux semestres (voir annexe 3). Ceci peut tenir à la montée en puissance de l'enquête en panel et à son amélioration, qui se traduisent par une diminution de « non réponses ». Il y a plus d'observations quand la déclaration sur les recherches a été faite en rang $t=1$, plutôt qu'après. Cela peut tenir à un effet de lassitude ou aux conditions de l'interrogation (en face à face la première fois, par téléphone les suivantes).

L'échantillon final sous-représente les transitions les « plus anciennes », ayant eu lieu depuis deux mois. Écarter les individus n'ayant pas renseigné leur mode d'entrée dans leur entreprise actuelle nous amène à privilégier les plus récemment entrés en emploi, comme si un biais de mémoire se produisait très vite, à quelques semaines près, dès deux mois d'ancienneté (première régression de l'annexe 2). On est amené de nouveau à écarter proportionnellement plus d'individus occupant depuis deux mois leur nouvel emploi lorsqu'on se restreint à ceux ayant répondu affirmativement un trimestre plus tôt à la question « *recherchez-vous un emploi ?* » (troisième régression de l'annexe 2). On peut imaginer que ces personnes dans leur emploi depuis deux mois, n'en cherchaient pas trois mois plus tôt, parce qu'elles l'avaient déjà trouvé (même si elles ne l'occupaient pas encore) ou que leur embauche était en train de se finaliser.

De manière significative, l'échantillon final sous-représente également les transitions connues par des personnes déjà salariées en $t-1$. Ainsi, dans la population à 21 618 individus, 32,6 % étaient salariés en $t-1$, dans l'échantillon à 10 258, ils ne représentent plus que 20 % des cas (tableau 2). Dans l'enquête *Emploi*, les questions sur la recherche d'emploi sont conçues pour dénombrer précisément les chômeurs (ceux qui, entre autres, effectuent des démarches actives de recherche). Les questions que nous exploitons sont manifestement mieux renseignées pour les chômeurs, de sorte que l'on repère mieux les transitions connues par ces derniers. Dans l'échantillon à 10 258 individus, les chômeurs produisent 73,8 % des transitions recensées alors que, sur le total des 21 618 transitions possibles, moins de la moitié concerne des chômeurs (44,6 %). En particulier, la question sur la recherche d'emploi est moins renseignée par les salariés (deuxième régression annexe 2). On peut y voir l'effet d'un filtre appliqué aux seuls salariés : cette question ne leur est en effet posée que s'ils ont déclaré désirer occuper un autre emploi (annexe 1). Un certain nombre de salariés occupent donc un nouvel emploi en t mais n'avaient pas déclaré en désirer un en $t-1$; cela peut être dû à l'arrivée d'opportunités inattendues entre temps ou à des transitions forcées.

Tableau 2. Caractéristiques des individus de la population totale (N=21 618) et de l'échantillon final (N=10 258)

	1	2		1	2
Hommes	47,6	45,6	Taille de l'établissement :		
Femmes	52,4	54,4	NSP	23,8	22,5
Âge :			1 à 9 salariés	26,7	27,1
de 15 à 29 ans	51,9	47,6	10 à 49 salariés	25,8	27,1
de 30 à 49 ans	39,8	43,5	50 salariés et plus	23,7	23,3
50 ans et plus	8,3	9,0	Catégorie sociale de l'emploi :		
Français de naissance	89,6	88,6	cadre	8,6	7,7
Etranger ou Français par acquisition	10,4	11,4	profession intermédiaire	20,0	18,6
Diplôme le plus élevé :			employé	41,5	44
aucun	18,4	19,6	ouvrier	29,9	29,7
BEPC, CAP, BEP	33,0	33,9	Type de contrat de l'emploi actuel :		
Bac	21,4	20,0	CDI	38,7	35,5
Bac+2 et plus	27,3	26,5	CDD	61,3	64,5
Situation pendant la recherche d'emploi :			Emploi actuel à :		
salarié	32,6	20,0	temps plein	70,4	68,3
chômeur de moins d'un an	31,2	49,1	temps partiel	29,6	31,7
chômeur de plus d'un an	13,4	24,7	Ancienneté dans l'entreprise actuelle :		
étudiant	11,6	1,5	moins d'un mois	27,8	28,6
inactif	11,2	4,7	un mois	39,0	42,2
Aucun autre actif occupé dans le logement	32,6	35,7	deux mois	33,2	29,2
A déménagé l'année précédant la première interrogation	16,4	16,8	Rang d'interrogation de la déclaration en t-1 :		
Zone d'habitation :			rang 1	29,4	31,1
rurale	20,7	19,6	rang 2	24,0	24,0
urbaine non sensible	71,5	71,2	rang 3	20,0	19,6
zone urbaine sensible	7,8	9,2	rang 4	15,5	14,5
Secteur d'activité de l'emploi trouvé :			rang 5	11,1	10,8
NSP	0,9	0,7	Année de la déclaration en t :		
agriculture	2,4	2,2	2003	3,8	3,2
industrie	10,8	10,7	2004	11,2	10,6
construction	8,1	6,9	2005	11,6	11,2
commerce et transport	20,7	20,9	2006	12,1	12,3
services aux entreprises, immobilier et services financiers	15,7	16,3	2007	13,1	12,8
services aux particuliers	16,5	16,5	2008	12,2	11,3
administration et éducation	24,9	25,8	2009	12,7	13,1
			2010	15,9	16,9
			2011	7,4	8,6

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : colonne 1 : ensemble des individus ayant connu une transition vers l'emploi entre $t=2$ et $t=6$ (intérimaires exclus) ; colonne 2 : ensemble des individus dont on connaît le mode d'accès à l'emploi et les méthodes de recherches (intérimaires exclus).

Les anciens étudiants constituent également une population très mal représentée dans l'échantillon final : leur poids passe de 11,6 % des transitions totales à 1,5 % des observa-

tions renseignées en t et $t-1$. L'annexe 2 montre que les étudiants et, dans une moindre mesure, les inactifs qui, toutes choses égales par ailleurs, avaient une probabilité plus élevée que les salariés d'avoir à répondre en $t-1$ à la question de la recherche d'un emploi, ont plus souvent que ces derniers répondu qu'ils n'en cherchaient pas. C'est cette réponse qui fait fondre la part des étudiants (et des inactifs). Sans doute en fin d'études, en apprentissage ou en stage, avant leur statut en emploi déclaré en t , leur présence sur le marché du travail est moins « active » en $t-1$, alors même qu'on les questionne plus systématiquement sur leur comportement de recherche d'emploi.

En ce qui concerne les caractéristiques sociodémographiques, l'échantillon final surreprésente légèrement les femmes⁶, déjà majoritaires parmi les individus qui génèrent des transitions, les habitants des zones urbaines sensibles (ZUS)⁷, ainsi que les personnes vivant dans un logement où aucun autre adulte ne travaille. En sens inverse, les jeunes (de 15 à 29 ans) sont sous-représentés (comme les étudiants). Quant au profil des emplois trouvés, on constate une surreprésentation des contrats à durée déterminée (CDD) ainsi que des postes d'employés. Le secteur de la construction est sous-représenté.

Les régressions de l'annexe 2 permettent d'ajouter deux commentaires supplémentaires sur la nature de notre échantillon. Parmi les individus ayant déclaré leur mode d'accès à l'emploi, ceux étant passés par le « marché du placement » (annonces, intermédiaires publics et privés) sont surreprésentés parmi ceux qui avaient déclaré rechercher un emploi, comme si le fait de trouver par ce marché du placement impliquait des démarches antérieures mieux identifiées que d'effectuer une candidature spontanée, de passer un concours de recrutement ou de mobiliser les services de son école. Les personnes réembauchées sont sous-représentées dans notre échantillon, parce qu'elles déclarent moins rechercher un emploi en $t-1$. Enfin, on observe une corrélation positive entre le niveau du taux de chômage de la région où vit l'individu et la probabilité que la transition appartienne à l'échantillon final.

Si on récapitule, les 10 258 observations que nous analysons dans ce document surreprésentent d'anciens chômeurs en emploi depuis moins de deux mois, des individus un peu plus souvent en contrat à durée déterminée (CDD). Exploitant des transitions bien identifiées (en t et $t-1$) par l'outil statistique, nous sommes amenées à privilégier des chercheurs d'emploi « institutionnalisés » (chômeurs passant par le marché du placement), au détriment de transitions qui concerneraient des segments du marché du travail où la recherche est plus rapide ou moins visible, ou encore moins « institutionnalisée », mais où l'emploi trouvé est sans doute de meilleure qualité (c'est-à-dire plus souvent en contrat à durée indéterminée [CDI] et à temps plein).

1.3. La diversité des méthodes de recherche

Le graphique 2 présente les méthodes de recherche déclarées par ces 10 258 individus. Parmi celles répertoriées, la plus courante est l'étude des annonces d'offres d'emploi (84 %), moyen peu coûteux d'observer le marché du travail « visible ». C'est par ce biais que l'on découvre la rareté ou l'abondance des postes, les exigences des recruteurs, voire les niveaux de salaires proposés, quand ils sont mentionnés. Néanmoins, comme canal d'embauche, la portée des annonces semble plus limitée : si un peu plus d'un individu sur deux, ayant trouvé

⁶ D'après l'annexe 2, elles semblent surtout surreprésentées parce qu'elles répondent plus systématiquement (moins d'observations manquantes en $t-1$), non pas parce qu'elles déclarent plus rechercher un emploi en $t-1$.

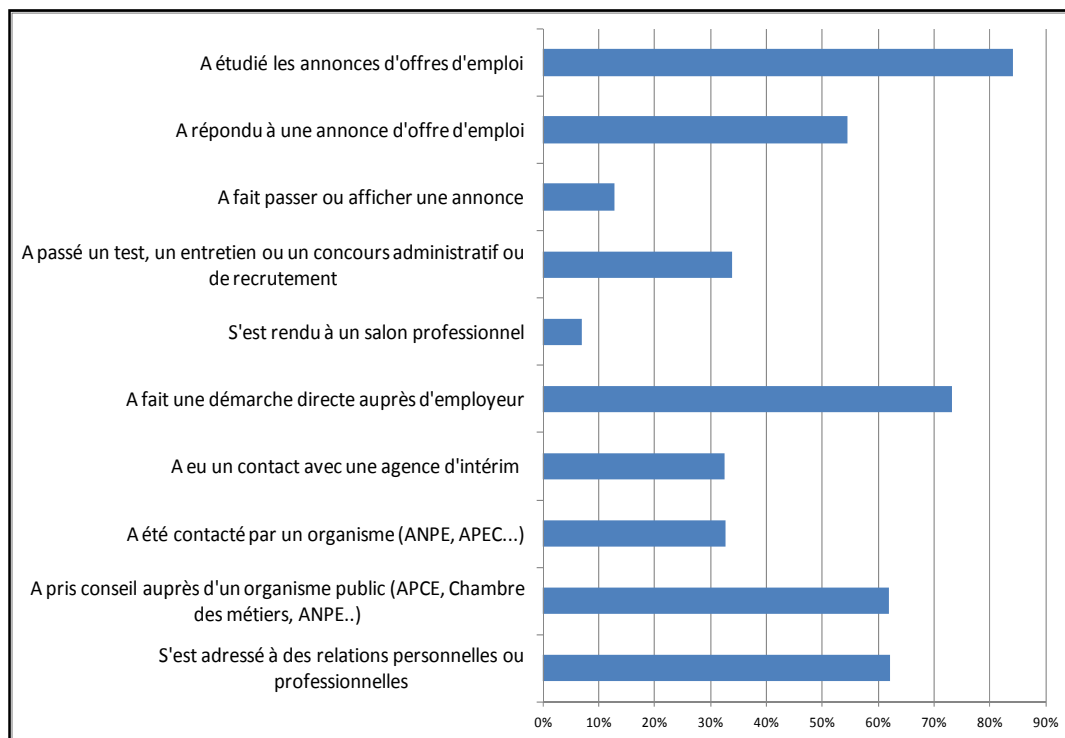
⁷ D'après l'annexe 2, toutes choses égales par ailleurs, ils répondent plus souvent être à la recherche d'un emploi.

un emploi, a répondu à une annonce, seuls 6 % au total l'ont trouvé de cette manière (tableau 1).

La deuxième méthode la plus populaire, la démarche directe auprès des employeurs (73 %), correspond quant à elle au canal d'embauche le plus fréquent : 38 % (graphique 1 et tableau 1). Reposant sur l'initiative individuelle des chercheurs d'emploi, elle contourne les intermédiaires du marché du placement et présente un coût faible pour les employeurs.

En troisième position (62 %), apparaissent deux méthodes qui impliquent des médiations de natures différentes : la prise de conseils auprès d'intermédiaires publics (*i.e.* une intermédiation qui utilise des catégories administratives pour appairer des offres et des demandes) et la mobilisation des relations personnelles et professionnelles (*i.e.* une médiation fondée sur la confiance qui engage des personnes). Le graphique 1 montre que, sur l'ensemble des transitions, les relations se révèlent un canal d'embauche plus répandu que la prise de conseils auprès des intermédiaires publics (approximativement 19 % contre 10 %). Dans notre échantillon final, où les chômeurs sont surreprésentés, l'écart se réduit : 19 % contre 15 % (tableau 1). Du fait de sa construction, le mode « réembauche », de poids comparable aux relations, ne peut pas être quant à lui associé à une méthode de recherche spécifique (d'où un traitement différent de ce mode d'accès à l'emploi dans la partie 2).

Graphique 2. Les méthodes de recherche déclarées en t-1 par les 10 258 individus de l'échantillon final



Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : ensemble des individus dont on connaît le mode d'accès à l'emploi et les méthodes de recherches (intérimaires exclus).

Enfin, nous repérons dans le graphique 2 une cinquième méthode de recherche « active » : avoir un contact avec une agence d'intérim (33 %). Comme les intérimaires sont exclus de

notre étude, par construction, ce canal n'est pas présent en tant que mode d'accès à l'emploi⁸. Nous allons néanmoins garder cette information pour mesurer l'activité de recherche, la logique de recours à cet intermédiaire privé étant différente des quatre précédentes méthodes. Ainsi, nous pouvons construire un indicateur d'intensité de la recherche, à savoir la somme des cinq indicatrices associées aux cinq méthodes que nous venons de commenter : démarche directe, réponse à une annonce, relations, conseils auprès d'un intermédiaire public, contact avec une agence d'intérim. L'indicateur prend donc des valeurs de 0 à 5. Lorsque nous étudierons un mode d'accès donné, nous ne tiendrons compte que du nombre de méthodes autres que celle directement associée au mode donné pour éviter une corrélation triviale ; l'indicateur prendra alors des valeurs de 0 à 4.

2. LES TRAITEMENTS STATISTIQUES POUR DÉCOMPOSER ACTIVATION ET SÉLECTION DES CANAUX

Après avoir cerné et décrit la population d'individus ayant accédé à l'emploi (pour laquelle nous avons l'information requise sur les comportements de recherche en $t-1$), nous abordons maintenant le traitement statistique de la répartition des différents modes d'accès. Quel profil d'individu a été recruté par tel canal ? Inversement, quel profil est moins souvent embauché par tel autre canal ? Cette partie présente les tableaux de résultats de nos différentes régressions logistiques. Pour une lecture plus fluide du document de travail, tous les commentaires sont rassemblés dans la troisième partie. Nous nous concentrons donc ici sur la stratégie d'analyse.

Concernant la principale variable à expliquer, à la lecture du tableau 1, il apparaît que quatre modes d'accès se distinguent nettement par leur fréquence : les démarches personnelles ou candidatures spontanées, les relations familiales, sociales ou professionnelles, les intermédiaires publics et enfin, les réembauches. Nous allons ajouter un cinquième canal à expliquer, malgré sa faible fréquence : les annonces, parce que les consulter est la première démarche des chercheurs d'emploi, à défaut d'être leur premier mode d'accès à l'emploi.

Concernant les variables explicatives, il s'agit essentiellement des variables du tableau 2. Ainsi, de manière classique, sont introduites les caractéristiques sociodémographiques des individus : le sexe, la classe d'âge, la nationalité française ou étrangère à la naissance, le diplôme le plus élevé, la situation déclarée en $t-1$ avant la transition. Trois caractéristiques supplémentaires nous informent sur l'entourage personnel de l'individu : la présence ou non d'un autre adulte actif occupé dans le logement, le fait d'avoir déménagé l'année précédant la première interrogation et le type de la zone d'habitation (rurale, urbaine et urbaine sensible). Ces données sont autant de ressources mobilisables lors des interactions et les mises en relation sur le marché du travail ; elles peuvent faciliter l'activation d'un canal ou influencer la sélectivité de celui-ci et on s'attend à ce qu'elles jouent un rôle plus ou moins important selon les canaux. Un autre bloc de variables rend compte de la nature de l'emploi occupé en t : le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, la catégorie sociale de l'emploi, le type de contrat de travail (CDI ou CDD) et le temps de travail (complet ou partiel). Comme variable de contrôle, figure également l'année d'observation (celle du trimestre t). Nous introduisons enfin deux variables qui vont se révéler très corrélées aux modes d'accès à l'emploi : l'intensité de la recherche de l'individu (résumé par l'indicateur introduit à la fin de la partie précédente) et le taux de chômage régional (correction des variations saisonnières-CVS) en $t-$

⁸ Ou alors en tant que cabinet de recrutement s'il s'agit de placement permanent et non d'une activité d'intérim.

1 qui synthétise l'état du marché du travail auquel l'individu a été confronté lors de sa recherche d'emploi.

La première stratégie pour expliquer la répartition des modes d'accès à l'emploi au sein de la population est de réaliser une régression logistique multinomiale en retenant comme variable à expliquer le canal d'accès déclaré en *t*, ramené à cinq modalités. Cela nous oblige à effectuer deux réductions supplémentaires de l'échantillon : écarter les transitions *via* un autre mode (cabinet de recrutement, école, concours et autres), soit un peu moins de 7 % de l'échantillon, et supprimer de notre fenêtre d'observations les années 2003 et 2004, pour lesquelles on ne peut pas séparer les médiations assurées par les intermédiaires publics de celles facturées par un cabinet de recrutement. Finalement, la régression est réalisée sur un échantillon de 8 248 observations⁹ ; les résultats figurent dans le tableau 3. On y estime la probabilité d'être entré dans l'entreprise actuelle par un canal donné relativement à celle d'être entré par le canal de référence, à savoir les démarches personnelles ou candidatures spontanées.

Tableau 3. Régression multinomiale des cinq principaux modes d'accès à l'emploi actuel

	<i>Probabilité d'être entré(e) dans son entreprise par un mode donné relativement à la probabilité d'être entré(e) par « démarche personnelle ou candidature spontanée »</i>							
	Relations		Annonces		Intermédiaire public		Réembauche	
	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type
Constante	0,314	(0,254)	-1,016	(0,403)**	-1,609	(0,280)***	-1,804	(0,275)***
Nombre de méthodes de recherche	-0,059	(0,024)**	0,040	(0,038)	0,075	(0,027)***	-0,139	(0,026)***
Femme (réf : homme) :	-0,079	(0,073)	0,227	(0,107)**	0,177	(0,080)**	0,275	(0,078)***
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :								
30 à 49 ans	-0,008	(0,068)	0,181	(0,102)*	0,266	(0,074)***	0,155	(0,074)**
50 ans et plus	0,200	(0,116)*	0,206	(0,195)	0,440	(0,124)***	0,652	(0,121)***
Nationalité étrangère à la naissance (réf : française) :	0,242	(0,095)**	0,117	(0,152)	-0,202	(0,112)*	-0,006	(0,110)
Diplôme le plus élevé (réf : aucun) :								
BEPC, CAP, BEP	-0,136	(0,089)	0,319	(0,169)*	0,042	(0,094)	0,148	(0,097)
Bac	-0,040	(0,103)	0,245	(0,188)	0,074	(0,111)	0,183	(0,113)
Bac+2 et plus	-0,043	(0,110)	0,811	(0,182)***	0,033	(0,120)	0,168	(0,120)
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : salarié) :								
chômeur de moins d'un an	0,006	(0,084)	-0,039	(0,118)	0,624	(0,106)***	0,135	(0,088)
chômeur de plus d'un an	0,079	(0,095)	-0,179	(0,144)	0,756	(0,115)***	-0,396	(0,109)***
étudiant	-0,298	(0,277)	-1,206	(0,605)**	0,122	(0,337)	0,130	(0,248)
inactif	-0,030	(0,159)	-0,200	(0,246)	0,578	(0,181)***	0,037	(0,165)
Aucun autre actif occupé dans le logement (réf : au moins un autre actif occupé)	-0,084	(0,067)	0,043	(0,101)	0,156	(0,071)**	0,126	(0,071)*
A déménagé l'année précédant la première interrogation (réf : non)	-0,264	(0,086)***	0,071	(0,117)	0,048	(0,089)	-0,308	(0,093)***
Zone d'habitation (réf : urbaine non sensible) :								
rurale	-0,178	(0,080)**	-0,205	(0,124)*	-0,435	(0,091)***	-0,022	(0,083)
zone urbaine sensible	0,048	(0,112)	0,220	(0,172)	0,123	(0,116)	0,005	(0,124)

⁹ Cette population est décrite en annexe 4 en fonction du mode d'accès à l'emploi.

Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :					
NSP	0,224 (0,366)	0,104 (0,509)	0,240 (0,381)	-0,301 (0,469)	
agriculture	0,309 (0,245)	0,210 (0,428)	0,238 (0,264)	1,079 (0,211)***	
industrie	0,183 (0,122)	-0,031 (0,177)	0,211 (0,134)	0,251 (0,124)**	
construction	0,748 (0,129)***	-0,401 (0,256)	0,079 (0,162)	0,091 (0,157)	
services aux entreprises, immobilier et services financiers	0,292 (0,104)***	0,127 (0,141)	0,211 (0,118)*	0,181 (0,115)	
services aux particuliers	0,388 (0,101)***	-0,097 (0,161)	0,136 (0,115)	0,323 (0,111)***	
administration et éducation	-0,203 (0,102)**	-0,275 (0,147)*	0,267 (0,103)***	-0,128 (0,105)	
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :					
NSP	-0,268 (0,085)***	0,055 (0,140)	-0,348 (0,098)***	-0,126 (0,098)	
10 à 49 salariés	-0,451 (0,084)***	0,041 (0,128)	0,013 (0,090)	0,034 (0,093)	
50 salariés et plus	-0,512 (0,094)***	-0,034 (0,137)	-0,300 (0,102)***	0,093 (0,098)	
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :					
cadre	0,253 (0,137)*	0,099 (0,180)	-1,364 (0,236)***	0,157 (0,150)	
profession intermédiaire	0,155 (0,094)*	0,377 (0,126)***	-0,262 (0,105)**	0,018 (0,103)	
ouvrier	0,341 (0,091)***	0,001 (0,152)	0,384 (0,097)***	0,532 (0,096)***	
Emploi actuel en CDD (réf : CDI) :	-0,033 (0,066)	-0,459 (0,099)***	0,326 (0,076)***	0,735 (0,079)***	
Emploi actuel à temps partiel (réf : temps plein) :	0,376 (0,073)***	-0,212 (0,119)*	0,228 (0,077)***	-0,234 (0,081)***	
Taux de chômage trimestriel régional en $t-1$ (CVS)	-0,092 (0,021)***	-0,147 (0,035)***	-0,076 (0,023)***	0,007 (0,022)	
N	8 248				
-2 Log	22 809,28				

Modèle logistique multinomial incluant une indicatrice par année, de 2005 à 2011, avec 2007 pour année de référence.

* **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2005-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : ensemble des individus dont on connaît le mode d'accès à l'emploi et les méthodes de recherches (intérimaires exclus).

On constate que les variables renseignant l'environnement au sens large de l'individu (le taux de chômage régional, l'absence/présence d'une autre personne en emploi dans le logement, le fait d'avoir déménagé récemment et le type de la zone d'habitation) sont corrélées avec le mode d'accès à l'emploi. Une lecture en termes de ressources mobilisables (ou non) dans l'entourage des individus, pour activer les canaux ou se conformer à leur logique de sélection, semble donc pertinente. Elle sera introduite dans la troisième partie.

On constate également que le comportement (ou l'intensité) de recherche (le nombre de méthodes limitées à cinq) est corrélé avec le mode d'accès. Lorsque l'individu a été réembauché ou embauché *via* ses relations, le nombre de méthodes différentes qu'il a déclaré utiliser en $t-1$ est significativement plus faible que lorsqu'il a intégré son entreprise suite à une candidature spontanée. Inversement, passer par un intermédiaire public plutôt que par une démarche directe est corrélé avec un nombre plus élevé de méthodes. Ce résultat fait écho aux enseignements délivrés par le tableau 2 et l'annexe 2 sur la constitution de notre échantillon final : les personnes réembauchées déclaraient moins que les autres rechercher un emploi, celles passées par le marché du placement davantage.

Pour quatre des cinq modes d'accès, nous pouvons contrôler le fait d'avoir trouvé d'une certaine façon par le fait que l'on a bien cherché ainsi (cf. tableau 4 pour les probabilités d'occurrence toutes choses inégales réunies).

Tableau 4. Les modes d'accès à l'emploi en fonction des méthodes de recherche déclarées en t-1

Mode d'accès à l'emploi déclaré en t :	Méthode de recherche déclarée en t-1 :							
	Démarche directe		Recherche par relations		Prise de conseils auprès d'un intermédiaire public		Réponse à une annonce	
	oui	non	oui	non	oui	non	oui	non
Démarche personnelle ou candidature spontanée	39,8*	32,1	37,5	38,1	37,5	38,2	39,1	36,1
Relations familiales, personnelles ou professionnelles	18,4	20,0	21,5	14,3	17,4	21,2	16,5	21,6
Annonces	6,8	5,5	6,1	7,0	6,2	6,5	8,6	3,8
ANPE ou un autre organisme public (ou par un cabinet de recrutement en 2003 et 2004)	14,0	17,0	13,2	17,4	18,6	8,7	17,1	12,0
Un cabinet de recrutement (de 2005 à 2011)	1,2	1,2	1,2	1,3	1,4	1,5	1,5	0,9
Une école ou un organisme de formation	0,9	0,6	0,8	0,9	0,6	1,0	0,8	0,9
Un concours de recrutement	0,6	1,2	0,5	1,2	0,4	1,1	0,6	0,9
Réembauche	14,9	16,9	15,4	15,6	14,8	16,7	12,4	19,1
Un autre moyen	3,4	5,5	3,8	4,2	3,1	5,1	3,4	4,7
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Effectif	7 504	2 754	6372	3886	5 493	3 345	5 589	4 669
Total	10 258		10 258		8 838 ^(a)		10 258	

* *Lecture* : 39,8 % des individus ayant déclaré en t-1 avoir entrepris une démarche directe auprès d'un employeur ont accédé à leur emploi actuel par le biais d'une démarche personnelle, la proportion est de 32,1 % parmi ceux qui ont déclaré en t-1 ne pas avoir entrepris une telle démarche.

^(a) la fenêtre d'observation a été réduite à 2005-2011 pour qu'il n'y ait pas confusion entre intermédiaires publics et cabinets de recrutement.

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : ensemble des individus dont on connaît le mode d'accès à l'emploi et les méthodes de recherches (intérimaires exclus).

Tableau 5. Régressions logistiques des probabilités de chercher, de trouver par candidature spontanée quand on a démarché et de n'avoir ni démarché ni trouvé de cette manière

	Démarcher directement les entreprises		Trouver par candidature spontanée quand on a démarché		N'avoir ni démarché ni trouvé de cette manière	
	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type
Constante	-0,590	(0,180)***	-0,449	(0,198)**	-0,422	(0,224)*
Nombre de méthodes de recherche autres que les démarches directes	0,602	(0,023)***	-0,017	(0,023)	-0,530	(0,026)***
Femme (réf : homme) :	0,060	(0,048)	-0,099	(0,056)*	-0,028	(0,064)
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :						
30 à 49 ans	-0,037	(0,052)	-0,124	(0,053)**	0,095	(0,060)
50 ans et plus	-0,111	(0,087)	-0,331	(0,096)***	0,273	(0,096)***
Nationalité étrangère à la naissance (réf : française) :	-0,274	(0,074)***	0,020	(0,083)	0,214	(0,082)***
Diplôme le plus élevé (réf : aucun) :						
BEPC, CAP, BEP	0,268	(0,065)***	-0,079	(0,074)	-0,180	(0,072)**
Bac	0,468	(0,077)***	-0,057	(0,084)	-0,241	(0,089)***
Bac+2 et plus	0,716	(0,073)***	-0,170	(0,088)*	-0,360	(0,095)***
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : salarié) :						
chômeur de moins d'un an	-0,340	(0,066)***	-0,122	(0,064)*	0,203	(0,076)***
chômeur de plus d'un an	-0,437	(0,075)***	-0,043	(0,075)	0,212	(0,086)**
étudiant	-0,285	(0,191)	0,213	(0,208)	0,173	(0,215)
inactif	-0,986	(0,112)***	-0,114	(0,141)	0,708	(0,122)***
Aucun autre actif occupé dans le logement (réf : au moins un autre)	-0,014	(0,051)	-0,062	(0,052)	0,068	(0,057)
A déménagé l'année précédant la première interrogation (réf : non)	-0,084	(0,065)	0,124	(0,064)*	0,066	(0,074)
Zone d'habitation (réf : urbaine non sensible) :						
rurale	0,018	(0,062)	0,226	(0,062)***	-0,068	(0,070)
zone urbaine sensible	-0,212	(0,081)***	-0,144	(0,091)	0,171	(0,090)*
Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :						
NSP			-0,240	(0,288)	-0,053	(0,398)
agriculture			-0,384	(0,193)**	0,736	(0,172)***
industrie			-0,183	(0,092)**	0,537	(0,105)***
construction			-0,349	(0,114)***	0,470	(0,121)***
services aux entreprises, immobilier et services financiers			-0,249	(0,079)***	0,402	(0,098)***
services aux particuliers			-0,202	(0,081)**	0,408	(0,093)***
administration et éducation			0,004	(0,074)	0,274	(0,090)***
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :						
NSP			0,180	(0,071)**	0,071	(0,076)
10 à 49 salariés			0,142	(0,066)**	0,059	(0,074)
50 salariés et plus			0,168	(0,070)**	0,006	(0,082)
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :						
cadre			-0,125	(0,103)	-0,398	(0,136)***
profession intermédiaire			-0,098	(0,070)	-0,143	(0,087)
ouvrier			-0,363	(0,072)***	0,245	(0,077)***
Emploi actuel en CDD (réf : CDI) :			-0,179	(0,053)***	0,113	(0,060)*
Emploi actuel à temps partiel (réf : temps plein) :			-0,063	(0,058)	0,143	(0,063)**
Taux de chômage trimestriel régional en t-1 (CVS)	0,031	(0,017)*	0,069	(0,016)***	-0,060	(0,019)***
N	10 258		7 504		10 258	
-2 Log L	10 802,15		9 928,62		8 928,08	

Modèles logistiques binomiaux incluant une indicatrice par année, de 2003 à 2011, avec 2007 pour année de référence.

*, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : ensemble des individus dont on connaît le mode d'accès à l'emploi et les méthodes de recherches (intérimaires exclus).

Tableau 6. Régressions logistiques des probabilités de chercher, de trouver par relations quand on a cherché par relations et de n'avoir ni cherché ni trouvé de cette manière

	Chercher par relations		Trouver par relations quand on a cherché par relations		N'avoir ni cherché ni trouvé par relations	
	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type
Constante	-0,648	(0,159)***	0,163	(0,265)	-0,036	(0,179)
Nombre de méthodes de recherche autres que mobiliser ses relations	0,247	(0,019)***	-0,173	(0,029)***	-0,201	(0,019)***
Femme (réf : homme) :	-0,108	(0,042)**	-0,083	(0,075)	0,139	(0,051)***
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :						
30 à 49 ans	0,049	(0,045)	-0,031	(0,071)	0,047	(0,048)
50 ans et plus	0,140	(0,079)*	0,083	(0,114)	-0,016	(0,082)
Nationalité étrangère à la naissance (réf : française) :	0,269	(0,069)***	0,324	(0,094)***	-0,311	(0,074)***
Diplôme le plus élevé (réf : aucun) :						
BEPC, CAP, BEP	0,164	(0,059)***	-0,183	(0,092)*	-0,106	(0,062)*
Bac	0,248	(0,068)***	-0,020	(0,106)	-0,097	(0,073)
Bac+2 et plus	0,421	(0,065)***	-0,173	(0,113)	-0,170	(0,077)**
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : salarié) :						
chômeur de moins d'un an	0,045	(0,056)	-0,152	(0,085)*	-0,087	(0,058)
chômeur de plus d'un an	-0,063	(0,065)	0,034	(0,097)	-0,030	(0,068)
étudiant	-0,205	(0,173)	-0,443	(0,312)	0,168	(0,177)
inactif	-0,280	(0,104)***	-0,198	(0,177)	0,195	(0,106)*
Aucun autre actif occupé dans le logement (réf : au moins un autre)	0,088	(0,045)**	-0,171	(0,068)**	-0,052	(0,046)
A déménagé l'année précédant la première interrogation (réf : non)	-0,062	(0,056)	-0,200	(0,089)**	0,122	(0,058)**
Zone d'habitation (réf : urbaine non sensible) :						
rurale	0,015	(0,054)	-0,108	(0,084)	-0,027	(0,056)
zone urbaine sensible	-0,042	(0,074)	-0,127	(0,115)	-0,010	(0,077)
Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :						
NSP			0,088	(0,406)	-0,099	(0,278)
agriculture			0,322	(0,221)	0,172	(0,152)
industrie			0,236	(0,124)*	0,185	(0,082)**
construction			0,816	(0,129)***	-0,263	(0,104)**
services aux entreprises, immobilier et services financiers			0,302	(0,107)***	0,045	(0,074)
services aux particuliers			0,330	(0,105)***	-0,099	(0,074)
administration et éducation			-0,058	(0,107)	0,216	(0,067)***
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :						
NSP			-0,259	(0,087)***	0,130	(0,063)**
10 à 49 salariés			-0,511	(0,085)***	0,169	(0,060)***
50 salariés et plus			-0,477	(0,094)***	0,190	(0,064)***
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :						
cadre			0,233	(0,132)*	-0,495	(0,103)***
profession intermédiaire			0,069	(0,096)	-0,119	(0,065)*
ouvrier			0,136	(0,094)	0,060	(0,063)
Emploi actuel en CDD (réf : CDI) :			-0,194	(0,067)***	0,112	(0,048)**
Emploi actuel à temps partiel (réf : temps plein) :			0,341	(0,075)***	-0,042	(0,051)
Taux de chômage trimestriel régional en t-1 (CVS)	0,033	(0,014)**	-0,070	(0,022)***	-0,031	(0,015)**
N	10 258		6 372		10 258	
-2 Log L	13 282,62		6 323,17		12 603,01	

Modèles logistiques binomiaux incluant une indicatrice par année, de 2003 à 2011, avec 2007 pour année de référence.

*, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : ensemble des individus dont on connaît le mode d'accès à l'emploi et les méthodes de recherches (intérimaires exclus).

Tableau 7. Régressions logistiques des probabilités de chercher, de trouver *via* un intermédiaire public (quand on a pris conseil) et de n'avoir ni cherché ni trouvé de cette manière

	Prendre conseil auprès d'un intermédiaire public		Trouver par le biais d'un intermédiaire public quand on a pris conseil		N'avoir ni cherché ni trouvé <i>via</i> un intermédiaire public	
	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type
Constante	-1,661	(0,180)***	-1,457	(0,305)***	1,579	(0,201)***
Nombre de méthodes de recherche autres que la prise de conseils auprès d'un intermédiaire public	0,389	(0,022)***	0,013	(0,032)	-0,364	(0,022)***
Femme (réf : homme) :	0,131	(0,048)***	0,044	(0,086)	-0,128	(0,057)**
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :						
30 à 49 ans	0,189	(0,051)***	0,179	(0,079)**	-0,254	(0,054)***
50 ans et plus	0,184	(0,088)**	0,153	(0,129)	-0,282	(0,093)***
Nationalité étrangère à la naissance (réf : française) :	-0,037	(0,076)	-0,256	(0,119)**	0,078	(0,079)
Diplôme le plus élevé (réf : aucun) :						
BEPC, CAP, BEP	0,071	(0,069)	0,065	(0,099)	-0,075	(0,072)
Bac	-0,055	(0,078)	0,085	(0,118)	-0,002	(0,083)
Bac+2 et plus	-0,247	(0,074)***	-0,073	(0,129)	0,050	(0,087)
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : salarié) :						
chômeur de moins d'un an	1,353	(0,061)***	0,105	(0,119)	-1,393	(0,062)***
chômeur de plus d'un an	1,444	(0,072)***	0,317	(0,128)**	-1,522	(0,075)***
étudiant	0,121	(0,197)	0,235	(0,413)	-0,121	(0,195)
inactif	0,874	(0,114)***	0,025	(0,211)	-0,947	(0,116)***
Aucun autre actif occupé dans le logement (réf : au moins un autre)	-0,050	(0,050)	0,166	(0,075)**	0,043	(0,052)
A déménagé l'année précédant la première interrogation (réf : non)	0,023	(0,063)	0,112	(0,096)	-0,068	(0,065)
Zone d'habitation (réf : urbaine non sensible) :						
rurale	0,067	(0,061)	-0,335	(0,097)***	0,032	(0,063)
zone urbaine sensible	0,002	(0,085)	0,065	(0,122)	0,005	(0,088)
Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :						
NSP			0,274	(0,375)	-0,408	(0,316)
agriculture			-0,236	(0,259)	-0,084	(0,177)
industrie			-0,031	(0,141)	-0,196	(0,095)**
construction			-0,287	(0,172)*	-0,103	(0,110)
services aux entreprises, immobilier et services financiers			-0,045	(0,127)	-0,097	(0,082)
services aux particuliers			-0,031	(0,122)	0,096	(0,081)
administration et éducation			0,265	(0,109)**	-0,188	(0,077)**
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :						
NSP			-0,283	(0,105)***	0,121	(0,069)*
10 à 49 salariés			0,067	(0,094)	-0,112	(0,067)*
50 salariés et plus			-0,230	(0,109)**	0,106	(0,072)
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :						
cadre			-1,236	(0,255)***	0,655	(0,106)***
profession intermédiaire			-0,232	(0,113)**	0,314	(0,072)***
ouvrier			0,162	(0,101)	0,008	(0,072)
Emploi actuel en CDD (réf : CDI) :			0,198	(0,082)**	-0,231	(0,053)***
Emploi actuel à temps partiel (réf : temps plein) :			0,185	(0,082)**	-0,002	(0,058)
Taux de chômage trimestriel régional en <i>t-1</i> (CVS)	0,018	(0,016)	-0,042	(0,024)*	-0,006	(0,017)
N	8 838		5 493		8 838	
-2 Log L	10 643,22		5 101,59		10 183,41	

Modèles logistiques binomiaux incluant une indicatrice par année, de 2005 à 2011, avec 2007 pour année de référence.

* **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2005-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : ensemble des individus dont on connaît le mode d'accès à l'emploi et les méthodes de recherches (intérimaires exclus).

Tableau 8a. Régressions logistiques des probabilités d'étudier les annonces et d'y répondre ensuite

	Étudier les annonces		Répondre à une annonce parmi ceux qui les ont étudiées	
	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type
Constante	-0,267	(0,221)	-1,017	(0,185)***
Nombre de méthodes de recherche autres que répondre à une annonce	0,869	(0,030)***	0,557	(0,025)***
Femme (réf : homme) :	0,327	(0,060)***	0,029	(0,049)
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :				
30 à 49 ans	-0,191	(0,064)***	0,112	(0,052)**
50 ans et plus	-0,314	(0,106)***	0,090	(0,090)
Nationalité étrangère à la naissance (réf : française) :	-0,114	(0,093)	-0,196	(0,077)**
Diplôme le plus élevé (réf : aucun) :				
BEPC, CAP, BEP	0,071	(0,082)	0,282	(0,067)***
Bac	0,147	(0,096)	0,597	(0,078)***
Bac+2 et plus	0,339	(0,091)***	0,962	(0,075)***
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : salarié) :				
chômeur de moins d'un an	0,573	(0,074)***	-0,076	(0,066)
chômeur de plus d'un an	0,714	(0,089)***	-0,052	(0,075)
étudiant	-0,486	(0,197)**	-0,756	(0,222)***
inactif	-0,447	(0,120)***	-0,415	(0,134)***
Aucun autre actif occupé dans le logement (réf : au moins un autre)	-0,054	(0,063)	0,049	(0,051)
A déménagé l'année précédant la première interrogation (réf : non)	0,348	(0,086)***	0,224	(0,065)***
Zone d'habitation (réf : urbaine non sensible) :				
rurale	-0,006	(0,076)	-0,235	(0,061)***
zone urbaine sensible	-0,128	(0,101)	-0,124	(0,085)
Taux de chômage trimestriel régional en $t-1$ (CVS)	-0,045	(0,020)**	-0,010	(0,016)
N	10 258		8 624	
-2 Log L	7 593,50		10 294,73	

Modèles logistiques binomiaux incluant une indicatrice par année, de 2003 à 2011, avec 2007 pour année de référence.

*, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : ensemble des individus dont on connaît le mode d'accès à l'emploi et les méthodes de recherches (intérimaires exclus).

Tableau 8b. Régressions logistiques des probabilités de trouver *via* une annonce (quand on a répondu à une annonce) et de n'avoir ni cherché ni trouvé de cette manière

	Trouver <i>via</i> une annonce quand on a répondu à une annonce		N'avoir ni répondu à une annonce ni trouvé ainsi	
	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type
Constante	-1,137	(0,439)***	1,235	(0,182)***
Nombre de méthodes de recherche autres que répondre à une annonce	-0,216	(0,052)***	-0,688	(0,023)***
Femme (réf : homme) :	0,109	(0,111)	-0,104	(0,052)**
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :				
30 à 49 ans	0,190	(0,108)*	0,013	(0,049)
50 ans et plus	0,064	(0,206)	0,050	(0,083)
Nationalité étrangère à la naissance (réf : française) :	0,121	(0,163)	0,127	(0,072)*
Diplôme le plus élevé (réf : aucun) :				
BEPC, CAP, BEP	0,445	(0,192)**	-0,215	(0,063)***
Bac	0,162	(0,215)	-0,431	(0,074)***
Bac+2 et plus	0,838	(0,202)***	-0,670	(0,079)***
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : salarié) :				
chômeur de moins d'un an	-0,045	(0,126)	-0,149	(0,059)**
chômeur de plus d'un an	-0,195	(0,155)	-0,224	(0,068)***
étudiant	-1,073	(0,748)	0,792	(0,196)***
inactif	0,323	(0,267)	0,504	(0,115)***
Aucun autre actif occupé dans le logement (réf : au moins un autre)	0,136	(0,105)	-0,039	(0,047)
A déménagé l'année précédant la première interrogation (réf : non)	0,161	(0,119)	-0,262	(0,060)***
Zone d'habitation (réf : urbaine non sensible) :				
rurale	-0,170	(0,138)	0,163	(0,057)***
zone urbaine sensible	0,135	(0,187)	0,135	(0,078)*
Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :				
NSP	0,267	(0,499)	-0,019	(0,284)
agriculture	-0,332	(0,480)	-0,092	(0,157)
industrie	-0,071	(0,178)	0,168	(0,084)**
construction	-0,410	(0,260)	0,344	(0,099)***
services aux entreprises, immobilier et services financiers	-0,098	(0,146)	-0,091	(0,076)
services aux particuliers	-0,098	(0,174)	0,359	(0,074)***
administration et éducation	-0,221	(0,157)	0,239	(0,069)***
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :				
NSP	0,195	(0,154)	0,102	(0,063)
10 à 49 salariés	0,184	(0,133)	-0,070	(0,060)
50 salariés et plus	0,020	(0,143)	-0,097	(0,065)
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :				
cadre	0,193	(0,180)	0,106	(0,100)
profession intermédiaire	0,442	(0,131)***	-0,107	(0,067)
ouvrier	-0,067	(0,163)	0,301	(0,064)***
Emploi actuel en CDD (réf : CDI) :	-0,607	(0,105)***	0,206	(0,048)***
Emploi actuel à temps partiel (réf : temps plein) :	-0,434	(0,134)***	0,099	(0,052)*
Taux de chômage trimestriel régional en <i>t</i> -1 (CVS)	-0,131	(0,037)***	0,016	(0,015)
N	5 589		10 258	
-2 Log L	3 037,54		12 291,18	

Modèles logistiques binomiaux incluant une indicatrice par année, de 2003 à 2011, avec 2007 pour année de référence.

*, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : ensemble des individus dont on connaît le mode d'accès à l'emploi et les méthodes de recherches (intérimaires exclus).

Tableau 9. Régressions logistiques de la probabilité de trouver par réembauche

	Etre réembauché(e)		Etre réembauché(e)	
	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type
Constante	-2,943	(0,238)***	-3,040	(0,240)***
Nombre de méthodes de recherche	-0,122	(0,022)***		
Démarche directe déclarée en <i>t-1</i>			0,034	(0,059)
Recherche par relations déclarée en <i>t-1</i>			-0,005	(0,064)
Prise de conseils déclarée auprès d'un intermédiaire public en <i>t-1</i>			-0,076	(0,062)
Réponse à une annonce déclarée en <i>t-1</i>			-0,489	(0,063)***
Contact avec une agence d'intérim déclaré en <i>t-1</i>			0,034	(0,067)
Femme (réf : homme) :	0,264	(0,066)***	0,276	(0,066)***
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :				
30 à 49 ans	0,131	(0,063)**	0,134	(0,063)**
50 ans et plus	0,499	(0,100)***	0,502	(0,101)***
Nationalité étrangère à la naissance (réf : française) :	-0,022	(0,094)	-0,036	(0,095)
Diplôme le plus élevé (réf : aucun) :				
BEPC, CAP, BEP	0,175	(0,082)**	0,183	(0,082)**
Bac	0,151	(0,097)	0,166	(0,097)*
Bac+2 et plus	0,089	(0,103)	0,118	(0,103)
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : salarié) :				
chômeur de moins d'un an	0,069	(0,074)	0,082	(0,076)
chômeur de plus d'un an	-0,524	(0,094)***	-0,501	(0,095)***
étudiant	0,252	(0,215)	0,223	(0,215)
inactif	-0,071	(0,142)	-0,059	(0,143)
Aucun autre actif occupé dans le logement (réf : présence d'au moins un autre)	0,142	(0,060)**	0,144	(0,060)**
A déménagé l'année précédant la première interrogation (réf : non)	-0,276	(0,081)***	-0,253	(0,081)***
Zone d'habitation (réf : urbaine non sensible) :				
rurale	0,161	(0,071)**	0,152	(0,071)**
zone urbaine sensible	0,001	(0,101)	-0,008	(0,102)
Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :				
NSP	-0,410	(0,409)	-0,414	(0,411)
agriculture	0,792	(0,162)***	0,824	(0,163)***
industrie	0,169	(0,103)	0,171	(0,104)*
construction	-0,182	(0,134)	-0,197	(0,135)
services aux entreprises, immobilier et services financiers	-0,053	(0,099)	-0,041	(0,099)
services aux particuliers	0,145	(0,096)	0,135	(0,096)
administration et éducation	-0,136	(0,090)	-0,137	(0,090)
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :				
NSP	0,038	(0,084)	0,032	(0,085)
10 à 49 salariés	0,165	(0,079)**	0,170	(0,079)**
50 salariés et plus	0,272	(0,083)***	0,278	(0,083)***
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :				
cadre	0,099	(0,130)	0,087	(0,131)
profession intermédiaire	0,049	(0,088)	0,054	(0,088)
ouvrier	0,355	(0,081)***	0,338	(0,081)***
Emploi actuel en CDD (réf : CDI) :	0,695	(0,068)***	0,682	(0,068)***
Emploi actuel à temps partiel (réf : temps plein) :	-0,271	(0,068)***	-0,268	(0,069)***
Taux de chômage trimestriel régional en <i>t-1</i> (CVS)	0,052	(0,019)***	0,051	(0,019)***
N	10 258		10 258	
-2 Log L	8 395,94		8 352,11	

Modèles logistiques binomiaux incluant une indicatrice par année, de 2003 à 2011, avec 2007 pour année de référence.

*, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

Champ : ensemble des individus dont on connaît le mode d'accès à l'emploi et les méthodes de recherches (intérimaires exclus).

Pour les démarches directes, les relations, les intermédiaires publics et les annonces (ces modes d'accès correspondant aussi à des méthodes identifiées en $t-1$), nous procédons en trois temps (trois régressions logistiques binomiales).

- Premièrement, on caractérise les profils qui déclarent utiliser une méthode donnée M en $t-1$. Cela nous informe sur le caractère général ou spécifique, voire ciblé, des méthodes. C'est aussi une façon de cerner la *logique d'activation* des canaux révélée par le profil de ceux qui les ont activés.
- Deuxièmement, dans la sous-population ainsi définie par l'usage de la méthode M , on repère ceux qui ont été embauchés par ce mode M . Cela nous permet d'affiner les commentaires : une fois que l'on tient compte de la plus grande présence d'une catégorie d'individus parmi les utilisateurs de la méthode M , reste-t-il un effet positif, propre à leurs caractéristiques, sur la probabilité d'accéder à l'emploi par cette voie, plutôt que d'une autre façon ? Autrement dit, on souhaite cerner ici la *logique de sélection* opérée par un canal donné vis-à-vis de tel ou tel profil de candidats l'ayant activé.
- Enfin, on achève la description du mode M « en creux », c'est-à-dire en caractérisant la population qui n'a ni utilisé la méthode M ni bénéficié du mode M pour entrer dans l'entreprise¹⁰. On décrit alors les profils d'individus et les caractéristiques des emplois « étrangers » à (ou « en dehors » de) ce type de mise en relation.

Les résultats sont reportés dans les tableaux 5 à 8. Les tableaux 5 à 7 présentent chacun trois régressions qui s'enchaînent selon la logique qui vient d'être exposée. Le tableau 8 (en deux parties, a et b), portant sur le canal des annonces, rassemble quatre régressions. Ici, la première étape (l'activation) de la méthode de recherche est scindée en deux : qui étudie les annonces ? Puis, parmi ceux qui les ont consultées, qui répond à une annonce ?

Dans les régressions reportées dans les tableaux 5 à 8, figure l'effet, toutes choses égales par ailleurs, du nombre de méthodes de recherche autres que la démarche associée au canal expliqué. Si, dans la régression multinomiale du tableau 3, il apparaît bien que l'intensité de la recherche varie avec la manière d'obtenir son emploi, les effets mis en évidence dans les tableaux 5 à 8 sont plus triviaux. Il ressort de manière assez générale que la probabilité d'activer un canal donné augmente avec le nombre de recherches par ailleurs. Les méthodes de recherche ne s'excluent donc pas les unes des autres, au contraire, elles semblent se compléter. Quant à l'effet du nombre de démarches de recherche sur la probabilité de trouver par un canal donné, quand on l'a activé, il est significatif dans deux cas (les relations et les annonces) et il est alors négatif. Quand il s'agit du mode d'obtention, les méthodes sont de fait en concurrence entre elles : si un individu qui est en emploi à la date t déclare un mode de recherche M en $t-1$, la probabilité que ce soit le mode d'entrée effectif dans l'entreprise est d'autant plus grande que l'individu n'a pas déclaré d'autres modes¹¹.

¹⁰ Il reste des profils particuliers : ceux qui n'ont pas déclaré en $t-1$ utiliser la méthode M et, pourtant, qui ont déclaré en t avoir accédé à leur emploi par ce mode. Leur caractérisation, toutes choses égales par ailleurs, est en annexe 5. Malheureusement, les résultats des régressions logistiques ne nous éclairent pas beaucoup. Si l'on peut en effet expliquer qu'une personne ait été recrutée par relations sans avoir cherché par ce biais (parce que c'est elle qui a été contactée, tels les inactifs selon l'annexe 5), cela n'est guère concevable pour d'autres démarches, à l'exemple des candidatures spontanées. Ici, une explication possible réside dans le décalage d'un trimestre entre les interrogations ; la personne n'avait pas entrepris telle démarche en $t-1$ mais l'a fait juste après et a trouvé rapidement (de la sorte).

¹¹ L'intensité de la recherche mesurée par le nombre de méthodes (Chardon et Goux, 2003 ; Weber et Mahringer, 2008) ou par leur combinaison (Sabatier, 2003) est une variable clé des modèles de recherche d'emploi dans la lignée de la théorie du *job search*. Dans ces modèles, les chercheurs d'emploi ont à leur disposition un éventail de méthodes (Cahuc et Fontaine, 2004) et l'effort déployé est déterminant dans les chances de sortir du chômage. Comme notre étude porte sur des individus qui ont tous accédé à l'emploi, notre interprétation ne peut pas être la même ; on cerne plutôt comment

Enfin, pour l'étude du cinquième mode d'accès à l'emploi, la réembauche¹², le traitement statistique est différent car il n'y a pas de méthode de recherche identifiée associée à ce mode. Par conséquent, il n'est pas possible de se restreindre dans un premier temps à une sous-population cherchant à utiliser ce mode, mais on peut directement introduire le détail des méthodes dans une régression binomiale expliquant le fait d'avoir été réembauché, sans craindre des corrélations triviales (tableau 9).

Les enseignements de ces différents traitements statistiques sont commentés de manière transversale dans la partie qui suit.

3. INTERPRÉTATION DES RÉSULTATS

Les régressions multinomiales du tableau 3 autorisent une lecture transversale des cinq modalités d'accès à l'emploi (relations, annonces, intermédiaires publics, réembauche avec les candidatures spontanées en référence) et confirment l'idée d'une segmentation des canaux évoquée dans la littérature (pour un *survey*, voir Marchal et Rieucan, 2010).

Les canaux sont spécialisés par type d'emploi et de secteur. Les annonces d'offre d'emploi représentent le canal qui semble sélectionner le plus sur l'expérience (les étudiants sont moins recrutés par cette voie) et sur le diplôme. Ce canal débouche sur des emplois de bonne qualité, c'est-à-dire en CDI et à temps plein. À l'opposé, les intermédiaires publics sont, sans surprise, spécialisés dans le placement des chômeurs et donnent accès à des emplois plus souvent en CDD et à temps partiel que les autres canaux. Des spécificités sectorielles existent : le secteur du commerce et des transports recrute beaucoup plus par candidatures spontanées que les autres. Sélectionner *via* les relations est fréquent dans la construction et dans les petites entreprises, réembaucher un ancien salarié est corrélé à un emploi en CDD et au secteur agricole. Les emplois dans l'industrie ont été trouvés plus souvent par relations ou par réembauche que par démarche directe. Enfin, on entre dans l'administration et l'éducation par le biais des intermédiaires publics, plutôt que par candidatures spontanées, et toutes choses égales par ailleurs, très peu par relations.

Les femmes et les personnes de plus de trente ans ont davantage trouvé leur emploi en passant par le marché du placement (annonce, intermédiaire public) ou en étant réembauchées que par le biais d'une candidature spontanée, canal qui serait plutôt l'apanage des jeunes. Les régressions confirment par ailleurs que les personnes d'origine étrangère (ici les étrangers et les Français par acquisition) ont plus souvent été recrutées par relations que par candidatures spontanées mais, toutes choses égales par ailleurs, davantage par candidatures spontanées qu'en passant par un intermédiaire public. La prise en compte des éléments de l'environnement sont également riches d'enseignements : les habitants des zones rurales ont trouvé significativement plus leur emploi en démarchant les entreprises que par relations, annonces ou intermédiaire public. Avoir connu une mobilité résidentielle est manifestement corrélé à un affaiblissement des réseaux de relations sociales et professionnelles, puisque

les méthodes sont corrélées entre elles, mais absolument pas leur efficacité relative. Qu'un individu ait beaucoup ou peu cherché, de toute façon il a trouvé !

¹² On rappelle que ce mode d'accès n'est pas proposé dans le questionnaire de l'enquête *Emploi* (cf. annexe 1). Le graphique en annexe 6 présente les modes d'entrée dans l'entreprise effectivement déclarés par les personnes réembauchées, les candidatures spontanées étant majoritaires.

cette caractéristique diminue la probabilité d'avoir trouvé son emploi par relations ou par réembauche, relativement à une candidature spontanée.

Ces premiers résultats soulignent l'intérêt de mettre l'accent sur les formes d'activation et de sélection propres à chaque canal. Nous développons cette grille de lecture pour interpréter les régressions des tableaux 5 à 9, expliquant les démarches de recherche, le fait d'avoir trouvé son emploi par tel canal tout en l'ayant activé et enfin, le fait d'être « en dehors » d'un canal. Le contexte conjoncturel interfère avec la possible mobilisation des canaux, de part et d'autre du marché du travail. Les mises en relation directes entre employeurs et candidats (candidatures spontanées et réembauches) sont corrélées avec un taux de chômage croissant (3.1). La présence d'intermédiaire, qu'il soit personnel comme dans le cas des relations (3.2) ou qu'il appartienne au marché du placement (3.3) est en revanche associée à une conjoncture plutôt favorable.

3.1. Les mises en relation directes : des raccourcis en période de basse conjoncture ?

Les candidatures spontanées : une sélection sur CV... ou non

La littérature économique valorise la figure de l'agent autonome qui, dans la construction du *job search*, se présente de lui-même aux entreprises en quête de propositions d'emploi. Pour autant, la candidature spontanée est un mode de mise en relation peu exploré, à la différence des réseaux de relations ou des agences pour l'emploi. Les analyses proposées ici sont l'occasion d'en savoir un peu plus sur cette première forme d'accès à l'emploi salarié en France et de mettre en évidence des caractéristiques propres à ce canal.

Une hausse du taux de chômage régional trimestriel est positivement corrélée avec le fait d'avoir été recruté par candidature spontanée. Il semble bien ici que les pratiques des entreprises comptent. Lorsque la conjoncture est mauvaise, « piocher » dans le stock de candidatures reçues récemment, pour recruter rapidement et à faible coût, est en effet une option privilégiée. Ces pratiques semblent répandues dans le secteur du commerce, pour des postes d'employés et en CDI, mais peu dans les petites entreprises de moins de dix salariés¹³ qui attirent certainement moins de candidatures spontanées. Les postes d'ouvriers sont obtenus sans passer par ce canal, ce qui est moins vrai des postes de cadres, pour lesquels il est plus convenu de candidater en envoyant son CV au service des ressources humaines (RH) adéquat. Le recruteur se fonde sur les documents écrits (lettre de motivation, CV) dont il dispose et les éléments qu'ils contiennent (diplôme, expérience, maîtrise de l'écrit, voire âge, sexe, adresse) peuvent peser dans la sélection opérée. De fait, les personnes non diplômées, les étrangers ou les Français par acquisition et les habitants des ZUS font moins souvent acte de candidature spontanée que les autres et sont surreprésentés parmi les personnes en dehors de ce canal (tableau 5). La régression relative aux profils des personnes ayant cherché et trouvé par cette voie conduit toutefois à rejeter l'idée d'une forte sélection sur les niveaux de diplôme, sur l'origine ou le lieu de résidence. Pour les personnes ayant démarché auprès des entreprises, le fait d'être non diplômé, habiter une ZUS ou être né étranger, ne diminue pas en effet la probabilité d'avoir été recruté par ce biais. Ces profils seraient donc moins recrutés par candidature spontanée parce qu'ils activent moins que les autres ce canal. Cela peut être dû à une moindre familiarité avec les codes de l'écrit et avec la maîtrise du français. Pour les

¹³ Ce résultat confirme celui qui ressort de l'enquête *Ofer* auprès des entreprises (Bessy et Marchal, 2009).

habitants des ZUS, les moindres opportunités d'emplois à proximité peuvent entrer en ligne de compte pour expliquer leur plus faible propension à démarcher les entreprises.

On constate le même type d'effet pour les chômeurs et les inactifs : ils sont surreprésentés parmi les personnes n'ayant ni démarché ni trouvé d'emploi par candidature spontanée (troisième colonne), mais c'est surtout parce qu'ils démarchent moins. Il n'y a pas vraiment de sélection négative et significative à leur encontre dès lors qu'ils démarchent les employeurs. Il convient donc de préciser la logique de sélection associée à ce canal qui ne semble pas exclure systématiquement les CV les moins valorisants. En fait, il faudrait pouvoir distinguer les candidatures envoyées (par *e-mail* ou courrier postal) de celles présentées en mains propres, ce qui n'est malheureusement pas possible dans l'enquête *Emploi*. Dans le premier cas en effet, qualifié de *write-in* par la langue anglaise, la pré-sélection se fait « à distance » sur les écrits reçus et elle peut être très forte. Mais elle prend d'autres formes lorsque les CV sont déposés en mains propres (*walk-in*). À ce moment-là, comme l'indique une récente enquête de terrain menée au Centre d'études de l'emploi (Fondeur *et alii*, 2012), le contenu du CV peut être relativisé par la présence du candidat qui explique son parcours ; la prise de contact est aussi l'occasion de discuter d'éléments non inscrits dans le CV (disponibilité, mobilité, etc.), voire d'opérer un premier jugement sur son expression orale, son allure, etc. (Rieucou et Salognon, 2012). En outre, à la différence des annonces – où la sélection sur le contenu des CV reçus peut être forte –, les candidatures spontanées ne supposent pas une intense mise en concurrence des candidats. Avoir adressé son CV, à la bonne personne, au bon moment, peut alors devenir essentiel et là, les critères les plus sélectifs du CV auront moins d'importance. La part du heureux hasard (sérendipité) dans l'embauche n'est pas à négliger (McDonald, 2010).

Les jeunes ont par ailleurs plus de chances d'être valorisés par une entrée en relation qui se fait par candidature spontanée que leur aînés, alors qu'ils ne recherchent pas spécialement plus que ces derniers par cette voie. On peut y lire une possible exclusion sur l'âge, en particulier des plus de 50 ans, sur la base du CV ou lors du dépôt en personne des candidatures. Il pourrait en être de même pour les femmes, sous-représentées parmi les personnes embauchées de cette façon et ayant démarché directement les entreprises.

Les caractéristiques locales jouent également : les habitants des zones rurales, de même que les personnes ayant déménagé récemment (l'année qui précède la première interrogation) ont davantage obtenu leur emploi de cette façon, alors qu'elles ne sont pas surreprésentées parmi celles qui ont cherché par ce biais. Pour être compris, ce résultat doit être replacé en regard de ceux du tableau 3 et des suivants. Pour ces individus ayant connu une mobilité et disposant de ce fait de moins de ressources relationnelles, la candidature spontanée est un canal possible d'embauche. Quant aux mises en relation dans le monde rural, peut-être l'implantation plus rare d'entreprises entraîne-t-elle un déséquilibre en leur faveur sur le marché du travail, ce qui leur permet d'attendre que les candidats se présentent à elles.

Les réembauches : des raccourcis en période de crise ?

La réembauche est, comme la candidature spontanée, associée à un recrutement en période de basse conjoncture, l'augmentation du taux de chômage étant positivement et significativement corrélé avec ce canal (tableau 9). Ici, l'initiative de la rencontre peut revenir au salarié, qui reprend contact avec un ancien employeur pour manifester sa recherche d'emploi ; d'après l'annexe 6, plus de 40 % des individus réembauchés avaient déclaré avoir fait acte de candidature spontanée dans le questionnement initial de l'enquête. L'employeur peut aussi être à l'origine de la réembauche, s'il fait appel à des personnes en qui il a confiance pour avoir déjà travaillé avec elles. Ce mode d'entrée lui permet de « prendre des

raccourcis » (Marchal et Rieucan, 2010), en reprenant contact, dans des délais rapides et sans coûts, avec des salariés dont il connaît la valeur du travail.

Le comportement de recherche ne peut pas être regardé ici, puisque la réembauche n'a pas d'équivalent dans les démarches. On voit cependant que les personnes embauchées par cette voie ont fait peu de démarches, comme si elles ne cherchaient pas très « activement », pour reprendre le vocabulaire de la politique d'incitation à la recherche d'emploi. Le profil des personnes recrutées par réembauche est à l'opposé de celui des personnes qui répondent aux annonces. Les personnes réembauchées seraient donc moins susceptibles de se conformer aux exigences formulées dans les annonces. De fait, leur entrée dans l'entreprise se fait par une voie qui ne nécessite de la part de l'employeur et du candidat aucune mise en forme des compétences recherchées / détenues (comme le requièrent la rédaction et la réponse à une annonce).

Les femmes, les habitants des zones rurales (plutôt que des zones urbaines non sensibles), les personnes âgées de plus de trente ans et des titulaires d'un BEP ou d'un CAP trouvent davantage leur emploi en étant réembauchés, plutôt que d'une autre façon. Il en va de même des personnes vivant sans autre actif occupé dans le même logement. Les emplois d'ouvriers, en CDD et à temps plein dans le secteur de l'agriculture sont surreprésentés parmi les emplois trouvés par réembauche. Se profile par conséquent l'image d'un emploi saisonnier, dans l'agriculture, occupé par des femmes d'âge mûr, vivant dans un contexte relativement précaire (absence d'autre personne en emploi dans le logement, emploi d'ouvrier en CDD) mais qui ne restent jamais très longtemps au chômage (tableau 9). Les réembauches partagent avec les réseaux de relations d'être peu favorables aux personnes ayant connu une mobilité résidentielle : avoir déménagé diminue en effet la probabilité d'être réembauché, les contacts avec les employeurs précédents diminuant sans doute avec la distance. Au delà de ce point commun, la logique des réembauches diffère de celle des relations proprement dites.

3.2. Entretenir ses réseaux professionnels : qui profite de ce *leitmotiv* de la recherche d'emploi ?

Le caractère incontournable des réseaux de relations sur le marché du travail a fait couler beaucoup d'encre. Dans la mouvance des travaux de Mark Granovetter (1973, 1974), sociologues et économistes cherchent à expliquer les causes et les conséquences du poids des réseaux dans l'accès à l'emploi et s'interrogent sur leurs effets en termes d'inégalités dans la hiérarchie des emplois et des salaires et sur la structure du chômage (Fontaine, 2006).

Pourquoi tout d'abord, un tel succès de cette forme de médiation sur le marché du travail, commun à la plupart des pays ? Si les employeurs embauchent volontiers les relations de leurs salariés en poste, cela tient en premier lieu au faible coût de cette démarche. Les réseaux permettent le plus souvent aux entreprises de simplifier leur processus de sélection (Larquier et Marchal, 2012). Dans ce cas, l'évaluation est prise en charge par les membres du réseau qui recommandent les candidats. Ce canal réclame l'engagement des personnes (de l'entourage du candidat et/ou de l'entreprise), passe par des mises en récit et des relations de confiance. Les réseaux évitent ainsi aux employeurs d'en passer par l'écrit, de désigner nommément les emplois à pourvoir et de lister des compétences requises. Ceci explique que ce sont surtout les petites structures, ayant un petit nombre d'emplois seulement à pourvoir et peu de temps et de ressources à investir, qui se tournent vers leurs réseaux (Marsden et Campbell, 1990). On retrouve, dans nos résultats (tableaux 3 et 6), la prégnance des petites entreprises pour les emplois trouvés par relations, confirmée par l'enquête *Ofer* auprès des employeurs (Bessy et Marchal, 2009).

Le succès des réseaux tiendrait par ailleurs au fait qu'ils fournissent des candidatures fiables et adaptées. Par un phénomène d'homophilie, les individus recommandent en effet des personnes qui leur ressemblent, ce qui conduit à ne garder que des profils proches de ceux souhaités par l'entreprise. Mettant en jeu leur réputation, les salariés en poste ont avantage à fournir des candidatures appropriées et à écarter celles qui ne le sont pas. Quant aux chercheurs d'emploi, l'information précise qui circule par les réseaux les aiderait à ajuster leur candidature aux attentes (Ioannides et Loury, 2004). La littérature insiste sur le fait que le bouche-à-oreille, donnant à voir des qualités inobservables, conduirait à des appariements de qualité car bien ajustés (chacun, de part et d'autre du marché, est bien renseigné) et durables. Ces recrutements sont en effet associés à un faible *turnover*. En France, l'enquête *Ofer* indique que les ruptures prématurées de la relation sont plus rares lorsque le nouvel embauché a déjà travaillé pour l'entreprise ou est connu par un des salariés en poste (Larquier, 2012). Le tableau 6 ne permet pas de vérifier cette hypothèse, mais indique tout de même que les emplois trouvés par le biais des réseaux sont plus souvent en CDI, et/ou à temps partiel, que ceux trouvés par une autre voie. Par ailleurs, ceux qui occupent finalement un emploi de cadre sont plus rarement en dehors de la logique de la sélection par les réseaux, de plus, leur probabilité d'être recrutés par les relations qu'ils ont mobilisées est plus élevée que celle des employés. La qualité de ces emplois serait-elle alors meilleure que les autres ? Cette question a été âprement discutée, sans qu'une conclusion convaincante n'émerge (Granovetter, 1995 ; Ioannides et Datcher Loury, 2004), la qualité des emplois trouvés dépendant en premier lieu de la position occupée par la personne qui sert de contact (Korenman et Turner, 1996).

On rejoint ici la question de l'inégale répartition des réseaux. Si les femmes sollicitent moins leurs relations pour accéder à l'emploi et sont plutôt « en dehors » de ce canal (tableau 6), cela peut tenir à plusieurs raisons : du fait d'un taux d'emploi plus bas que celui des hommes, elles sont moins souvent en position de pouvoir introduire leurs pareilles ; elles sont en outre surreprésentées dans des secteurs (commerce, administration, éducation..) qui embauchent moins que les autres par relations. Si les femmes mobilisent moins que les hommes leurs réseaux, cela peut être aussi parce qu'elles sont moins armées qu'eux pour entretenir des contacts professionnels, du fait des interruptions de carrières et des impératifs de la conciliation entre vie professionnelle et familiale, qui pèsent beaucoup sur elles et qui les conduisent à développer des réseaux sociaux davantage axés sur les préoccupations du quotidien que sur le monde professionnel (Russel, 1999).

Les étrangers et les Français par acquisition mobilisent en revanche largement leurs réseaux de relations pour accéder à un emploi et sont en outre plus souvent embauchés de cette façon que les Français de naissance (tableau 6), du moins s'ils ont des connaissances dans le monde du travail. Exploitant l'enquête *Emploi*, Manon Dos Santos (2005) montre en effet que les Portugais, implantés dans les petites structures du bâtiment, peuvent recommander leurs compatriotes, ce qui est moins évident pour les Maghrébins, qui ont souvent travaillé dans le secteur industriel, touché de plein fouet par la crise. Nous insistons également sur le fait que passer par son réseau donne aux étrangers la possibilité d'éviter les filtres du CV, présents dans les recrutements par annonces et par candidatures spontanées. La surreprésentation des étrangers et des Français par acquisition dans les réseaux doit en effet être mise en regard avec leur sous-représentation dans tous les autres canaux, à l'exception des réembauches (tableaux 3, 5, 7, 8). Ils cherchent et trouvent par relations car ils ont moins d'opportunités d'emploi par les autres voies que les nationaux. Cette restriction des choix est une autre explication du faible *turnover* associé aux emplois trouvés par cette voie, les personnes embauchées de la sorte ne disposant guère d'alternatives et se trouvant quelque peu prisonnières de leurs relations (Datcher Loury, 2006). L'homophilie (d'origine ou de genre)

participe à une ségrégation des emplois et, tant que les étrangers, comme les femmes, seront sous-représentés dans les postes situés en haut de la hiérarchie, ils ne pourront pas y recommander leurs semblables.

Les première et troisième régressions du tableau 6 mettent en évidence une plus forte mobilisation des réseaux à mesure que le niveau de diplôme augmente. Les réseaux se densifieraient avec le niveau d'études et activer ses relations quand on cherche un emploi semble bien un réflexe intégré par les plus diplômés. Mais, une fois cette sur-activation prise en compte, toutes choses égales par ailleurs, les plus diplômés n'obtiennent pas leur emploi plus par cette voie que par une autre. C'est en quelque sorte le complément à l'hypothèse de choix restreint. Plus on est diplômé, plus on a de réseaux à activer pour trouver un emploi mais plus on a aussi d'autres atouts pour être sélectionnés d'une autre manière. À l'inverse, les personnes peu diplômées, dès lors qu'elles mobilisent un réseau de relations, ont plus de chances que celles qui sont titulaires d'un BEP ou d'un CAP d'avoir trouvé par cette voie.

Nos régressions montrent que l'environnement immédiat joue sur la capacité des réseaux à conduire vers un emploi. Ainsi, vivre dans un logement où il n'y a pas d'autre actif occupé ou dans une région où le taux de chômage est plus élevé qu'ailleurs augmente la probabilité de mobiliser ses réseaux dans le cadre de sa recherche d'emploi, mais ces variables sont associées à une plus faible probabilité d'avoir trouvé de cette façon, tout en ayant cherché. Tout se passe comme si les possibilités de trouver un emploi grâce aux relations s'amenuisaient pour ceux dont l'entourage immédiat n'est pas en emploi ou dont les relations quotidiennes sont exposées au chômage (Calvo-Armengol et Jackson, 2004).

Un autre enseignement original de nos régressions est de montrer que, parmi les personnes ayant cherché et trouvé par relations, celles qui ont déménagé récemment sont significativement sous-représentées. Les relations contactées, en partie plus distantes après une mobilité résidentielle, apporteraient moins d'opportunités d'emploi. Ceci rejoint le résultat relatif aux réembauches – moins probables pour les personnes ayant connu une telle mobilité – comme si les contacts professionnels diminuaient avec un changement de résidence. On voit bien ici que les réseaux s'inscrivent dans la proximité. Parce que l'information circule principalement par voie orale, elle ne circule pas très loin et elle devient fragile lorsque la personne « s'éloigne » des relations susceptibles de la conduire vers l'emploi, que cet éloignement soit géographique (un déménagement) ou dû à la conjoncture (une hausse du taux de chômage régional).

3.3. Les contrastes du marché du placement

Le marché du placement réunit à la fois les intermédiaires du placement¹⁴ et les annonces d'offre d'emploi qui, dans les deux cas, représentent une médiation dans la mise en relation entre employeurs et candidats. Cette médiation est différente de celle opérée par les réseaux de relations, où la forme du discours prévaut. Ici, les « investissements de forme » (Thévenot, 1985) mettent au format et en codes l'information sur les emplois et les candidats. Pour réaliser la correspondance entre offres et demandes d'emploi, le service public de l'emploi doit traduire dans un même langage les caractéristiques des uns et des autres. Les annonces, qu'elles soient diffusées dans la presse ou sur Internet, ont aussi leur propre façon d'uniformiser

¹⁴ À l'instar de Bessy et Larquier (2010), nous définissons les intermédiaires du placement comme l'ensemble des organisations extérieures à l'entreprise dont la (ou une) fonction attendue est une activité de placement, d'appariement entre des travailleurs et des emplois, en présélectionnant ou non des candidats : agences publiques et privées, instituts de formation et organismes professionnels. Ici, les intermédiaires du placement sont seulement les agences ANPE-Pôle emploi, l'Apec, les missions locales. Ces entités sont réunies dans l'enquête *Emploi* dans la même catégorie.

miser l'information sur les emplois et sur les candidats (Marchal *et alii* 2007). Sur le marché du placement, l'information circule donc dans un format écrit et relativement standardisé. Cette mise au format – très différente selon qu'elle est opérée par un intermédiaire public ou par une annonce qui circule – a une incidence sur les profils recrutés (Marchal et Rieucan, 2010 ; Larquier et Rieucan, 2010).

Les intermédiaires publics : le placement des chômeurs de longue durée

Les régressions du tableau 7 confirment les résultats du tableau 3 : les emplois en CDD et à temps partiel sont surreprésentés parmi ceux trouvés par le biais d'un intermédiaire public, plutôt dans des petites entreprises et sur des postes d'employés. Les postes de cadres et ceux des professions intermédiaires sont nettement en dehors de la logique de ce canal. On retrouve un profil qui a des similitudes avec celui des personnes ayant bénéficié d'une réembauche : ouvriers de plus de trente ans, dans une situation plutôt fragile (travail à temps partiel, en CDD, sans autre actif occupé dans le logement). Des nuances interviennent toutefois. Alors que les chômeurs de longue durée sont sous-représentés parmi les personnes réembauchées, c'est le contraire au sein de celles ayant trouvé leur emploi en passant par l'institution publique. Les chômeurs et les inactifs déclarent davantage que les salariés en poste avoir pris conseil auprès d'un intermédiaire public, mais seuls les chômeurs de longue durée trouvent effectivement davantage par cet intermédiaire, parmi les personnes l'ayant sollicité. On peut en déduire que, pour cette catégorie, il n'y a guère d'autres alternatives venant concurrencer les offres proposées par le service public. En revanche, les personnes vivant dans les zones rurales ont clairement moins de chances d'avoir trouvé leur emploi par le biais d'une agence publique, même si elles ne déclarent pas moins avoir pris conseil auprès de l'une d'elles. Donc, ce ne serait pas tant le maillage territorial des agences locales pour l'emploi qu'il faudrait pointer du doigt que, sans doute, le volume plus faible d'opportunités passant par le service public de l'emploi en milieu rural¹⁵. L'institution donne des conseils, reformule les CV et les projets professionnels afin de les valoriser aux yeux des employeurs selon une mise en forme « administrée ». L'évaluation des demandeurs d'emploi est centrée sur leur employabilité et sur leur capacité à adopter un comportement normé (bonne présentation, dynamisme, autonomie, etc.) (Divay, 2000).

Néanmoins, de même que toutes les entreprises ne partagent pas le langage de ce canal, tous les candidats ne sont pas valorisés par les dispositifs institutionnels. Nécessaires pour mettre en valeur les personnes, ceux-ci n'en opèrent pas moins une sélection, qui ne semble pas favorable aux personnes étrangères ou ayant acquis la nationalité française. Celles-ci ne déclarent pas moins que les autres prendre conseil auprès d'un intermédiaire public mais elles sont sous-représentées parmi les personnes ayant pris conseil auprès d'une agence publique et ayant trouvé par ce biais. Les personnes nées étrangères semblent correspondre moins que les Français de naissance aux exigences de la mise en forme administrative opérée par l'intermédiaire public. Il est également possible qu'une moindre maîtrise du français, la

¹⁵ Il est possible que les entreprises en milieu rural sont plus qu'ailleurs des petites structures, qui jugent que le prestataire public offre des services décalés par rapport à leurs besoins, et qui évitent d'y recourir. De nouveau, nous pouvons nous appuyer sur les enseignements de notre enquête qualitative menée par ailleurs (Fondeur *et alii*, 2012) pour proposer une interprétation. Les agents de Pôle emploi utilisent des catégories administratives pour apparier des offres et des demandes. Ainsi, les compétences des demandeurs d'emploi sont traduites en un certain nombre de variables prédéfinies : diplômes, années d'expérience dans des emplois (eux-mêmes traduits en un code Rome), recherche à temps plein/partiel d'emplois (encore des codes Rome), etc. Or, ce langage, s'il est partagé avec les professionnels RH des grandes entreprises, peut en revanche être très éloigné de certains employeurs, qui traduisent les compétences qu'ils recherchent dans un langage beaucoup plus « empirique » (Larquier et Rieucan, 2012).

détention de permis de travail provisoire, voire un diplôme n'ayant pas d'équivalent dans le système français, agissent comme autant de barrières à leur « inscription » dans les registres normés de l'agence publique.

Enfin, lorsque le taux de chômage régional augmente, la probabilité d'entrer dans une entreprise *via* un intermédiaire public diminue. Il devient donc plus difficile pour une agence publique de valoriser auprès des employeurs les candidats qu'elle a classés, à savoir essentiellement des chômeurs, quand le nombre de ces derniers augmente.

Les annonces : un mode courant de recherche d'emploi, mais très sélectif

Consulter les annonces lorsque l'on recherche un emploi est une activité triviale et très répandue (graphique 2). Mais il y a loin de la coupe aux lèvres. Les régressions nous indiquent en effet que le profil des personnes qui consultent les annonces est bien différent du profil de celles qui y répondent (tableau 8) et que ce dernier diffère encore de celui des personnes finalement embauchées de cette façon (tableau 8b). Tout se passe comme si un double filtre existait : pour répondre aux annonces après les avoir lues, pour être recruté après y avoir répondu. Albert Rees (1966) mentionnait déjà que les exigences contenues dans les annonces augmentaient lorsque la conjoncture se dégradait et diminuaient quand le marché était plus tendu. Publier des annonces est en outre coûteux pour les entreprises. Ces diverses dimensions peuvent expliquer que la probabilité de lire et celle d'être embauché après avoir répondu à une annonce diminuent lorsque le chômage augmente (tableaux 8a et 8b).

Les annonces d'offre d'emploi sont particulièrement sélectives en France, du fait des exigences formulées en matière de diplôme, d'expérience, voire d'âge (Marchal *et alii*, 2007). Cette forte sélectivité se retrouve dans les régressions statistiques : les diplômés répondent bien plus que les autres aux annonces, alors qu'ils ne sont pas les seuls à les consulter ; ils sont ensuite plus embauchés que les autres par ce biais. Les moins de 30 ans, quant à eux, disent consulter davantage que leurs aînés les annonces mais y répondent moins fréquemment, comme si les requis en matière d'expérience professionnelle les incitaient à une auto-sélection. De fait, ce sont les 30-49 ans qui ont la plus forte probabilité de trouver un emploi en ayant répondu à une annonce. Les femmes consultent plus que les hommes les offres mais ne répondent pas plus. Les annonces semblent être prisées en revanche des personnes ayant connu une mobilité résidentielle, puisqu'elles sont plus nombreuses à les consulter et y répondre (tableau 8a). On peut interpréter cette surreprésentation de deux manières différentes au moins. Comme nous l'avons vu, les personnes ayant déménagé semblent moins pourvues en réseaux de relations de proximité susceptibles de les conduire vers l'emploi, elles se reporteraient donc sur un autre mode de mise en relation avec des employeurs, « à distance ». Il est aussi possible que les demandes de mobilité, implicitement ou explicitement formulées dans les annonces¹⁶, agissent comme un filtre, que passent plus aisément les individus ayant déjà connu une mobilité résidentielle.

Ce canal très sélectif conduit vers de « bons » emplois, en CDI et à temps plein. Enfin, les professions intermédiaires, faciles à identifier dans le texte d'une annonce par leurs diplômes, leurs qualifications ou leurs titres, semblent valorisées par cette voie.

¹⁶ Grâce à Internet et la presse nationale, le marché où circulent les annonces est vaste : les emplois proposés peuvent être géographiquement distants des personnes qui les consultent.

CONCLUSION

Les résultats présentés dans ce document de travail doivent être interprétés à la lumière des caractéristiques de notre échantillon : il s'agit ici de personnes qui ont toutes été recrutées. Il n'est donc pas question, on l'a dit, d'interpréter ces résultats à l'aune de l'efficacité de tel canal ou de telle combinaison de démarches pour sortir du chômage ou pour changer d'emploi. Malgré ses limites, le travail proposé ici est riche d'enseignements sur la segmentation du marché du travail opérée *via* les canaux de mise en relation, segmentation qui tient tout à la fois aux possibilités pour les individus d'activer les canaux et à la sélection proprement dite que ceux-ci opèrent vis-à-vis de certains profils.

Selon notre hypothèse, le format que prennent les informations sur les postes et sur les candidats (rubriques du CV, des annonces, etc.) et les caractéristiques du langage que partagent les parties en présence (oral, écrit, standardisé, qui se construit au quotidien, à l'occasion d'un échange ou qui relève des codes de l'administration) ont une incidence sur les logiques d'activation et de sélection des canaux. Ces logiques ne sont pas indépendantes les unes des autres, car la façon dont on mobilise un canal peut tenir aux présupposés qu'il véhicule et à la sélection qu'il opère. Nous revenons en conclusion sur cette idée, en distinguant deux voies par lesquelles la « sélection » des candidats par les canaux peut opérer.

La première voie est une auto-sélection qui tient à l'impossibilité d'activer tel canal, du fait des caractéristiques au sens large de ce dernier. Entrent en jeu ici la plus ou moins grande proximité géographique de l'agence publique pour l'emploi (Cavaco et Lesueur, 2004) ou la distance physique et sociale aux emplois, accentuée dans les cas de ségrégation urbaine (Tovar, 2010). Nous avons insisté pour notre part sur le fait que la possibilité d'activer les canaux tenait aussi à la façon dont l'information se crée et circule en leur sein. La transmission de l'information *via* les réseaux se fait sur le mode de l'oral ou par un écrit non codifié, un langage personnalisé qui suppose des interactions et une proximité du quotidien, à laquelle n'échappent pas d'ailleurs les réseaux sociaux numériques. D'où le poids des réseaux mobilisés au sein d'une même communauté, dont les membres partagent un même langage. Ces dimensions peuvent *a contrario* expliquer que certaines catégories, comme les femmes, parce qu'elles disposent de moins de temps dans leur quotidien pour entretenir des réseaux professionnels, mobilisent moins que les hommes ce canal. D'autres facteurs jouent pour les autres canaux. Pour démarcher directement les entreprises, il faut maîtriser les codes de l'écrit, avoir un parcours qui passe l'étape du tri sur CV, ou savoir se mettre en valeur dans la présentation de soi ; atouts *a priori* plus difficiles à avoir pour les personnes non qualifiées, les habitants des ZUS, les étrangers, qui sollicitent moins que les autres ce canal. L'auto-sélection est par ailleurs très forte dans le cas des annonces. Pour y répondre, il faut se reconnaître dans les profils qui y sont décrits ; le format de l'écrit et de l'Internet accentue la sélectivité des critères affichés. Enfin, dans un autre registre, l'image des intermédiaires publics associée à celle du traitement administratif des chômeurs peut expliquer que les jeunes, les salariés en poste, les personnes les plus qualifiées, activent nettement moins que les autres ce canal. On peut ajouter à cela l'anticipation faite par les individus que les emplois que l'on trouve *via* les intermédiaires publics sont de mauvaise qualité (Larsen et Vesan, 2011).

La seconde voie est la sélection proprement dite, opérée par les canaux qui laissent moins passer certains profils que d'autres, alors que ceux-ci les sollicitent tout autant. Une auto-sélection très forte a été mise en évidence à la lecture des annonces, une autre se profile parmi ceux qui y répondent. Là, être titulaire d'un diplôme du supérieur augmente manifestement les chances d'être retenu. Les candidatures spontanées ne sont, quant à elles, guère favorables aux personnes âgées de plus de 50 ans et aux femmes, comme si ces deux figures

parvenaient moins à se mettre en valeur seules que les autres. Les dispositifs et le langage administratifs des intermédiaires publics ne valorisent pas les personnes d'origine étrangère. L'information qui passe de proche en proche au sein des réseaux ne circule pas très loin : les relations sollicitées par une personne, qui s'est éloignée en déménageant, seront plus rarement à l'origine de son embauche que celles d'une personne n'ayant pas connu de mobilité résidentielle récente. Enfin, on peut solliciter au quotidien son entourage immédiat, pour trouver un emploi, mais si la/les personnes avec qui l'ont vit ne travaille(nt) pas ou si le taux de chômage régional est élevé, les chances d'avoir trouvé grâce à ces interactions diminuent.

BIBLIOGRAPHIE

- BESSY C., LARQUIER G. de, 2010, « Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement », *Revue française d'économie*, vol. 25, n° 2, pp. 226-270.
- BESSY C., MARCHAL E., 2009, « Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements. Enquête auprès des entreprises », *Revue française de socio-économie*, n° 3, p.121-146.
- BUREAU M-C., MARCHAL E., 2009, « Incertitudes et médiations au coeur du marché du travail », *Sociologie du travail*, n° 3, pp. 573-598.
- CAHUC P., FONTAINE F., 2004, « Le rôle des allocations chômage en présence de différentes méthodes de recherche d'emploi », *Revue économique*, vol. 55, n° 3, pp. 591-600.
- CALVÓ-ARMENGOL A., JACKSON M.O., 2004, « The Effects of Social Networks on Employment and Inequality », *The American Economic Review*, vol. 94 (3), pp. 426-454.
- CAVACO S., LESUEUR J-Y., 2004, « Contraintes spatiales et durée du chômage », *Revue française d'économie*, n° 3, vol. XVIII, p. 229-257.
- CHARDON O., GOUX D., 2003, « La nouvelle définition européenne du chômage BIT », *Economie et Statistique*, n° 362, pp. 67-83.
- DATCHER LOURY L., 2006, « Some Contacts Are More Equal than Others: Informal Networks, Job Tenure, and Wages », *Journal of Labor Economics*, 24-02, pp. 299-318.
- DIVAY S., 2000, « Nouveaux opérateurs privés du SPE : les pratiques des conseillers sont-elles novatrices? », *Travail et Emploi*, n° 119, pp. 37-49.
- DOS SANTOS M., 2005, « Travailleurs maghrébins et portugais en France », *Revue économique*, vol. 56, pp. 447-464.
- DURIER S., GONZALEZ L., MACARIO R., THELOT H., 2007, « Résultats de l'enquête *Emploi*. Le chômage baisse depuis 2006 », *Insee Première*, n° 1164, novembre.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, Paris.
- FONDEUR Y., FORTE M., LARQUIER G.de, MONCHATRE S., RIEUCAU G., SALOGNON M., SEVILLA A., TUCHSZIRER C., 2012, *Pratiques de recrutement et sélectivité du marché du travail*, Rapport de recherche du CEE, n° 72, 227 p.
- FONTAINE F., 2006, « Les réseaux de relations: quelles perspectives pour l'économie du marché du travail? », *Revue française d'économie*, n° 1, vol XXI, pp. 127-172.
- GRANOVETTER M.S., 1973, « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, vol. 78, Issue 6, pp. 1360-1380.

- GRANOVETTER M.S., 1995, *Getting a Job. A Study of Contacts and Careers*, The University of Chicago Press, (USA), première édition, 1974, édition augmentée.
- IOANNIDES Y., DATCHER LOURY L., 2004, « Job Information Networks, Neighbourhood Effects and Inequalities », *Journal of Economic Literature*, vol. XLII, pp. 1056-1093.
- KORENMAN S., TURNER S.C., 1996, « Employment contacts and minority-white wage differences », *Industrial Relations*, vol. 35, n° 1, pp. 106-122.
- LAGARENNE C., MARCHAL E., 1995, « Recrutements et recherche d'emploi », *La Lettre du Centre d'études de l'emploi*, n° 38, juin.
- LARQUIER G. de, 2012, Recrutement et qualité de l'appariement, *miméo*.
- LARQUIER G. de, MARCHAL E., 2012, « La légitimité des épreuves de sélection : apports d'une enquête statistique auprès des entreprises », in François Eymard-Duvernay (dir.), *Épreuves d'évaluation et chômage*, Octarès éditions, pp. 47-77.
- LARQUIER G. de, RIEUCAU G., 2010, « Trouver ou créer son emploi : compter sur soi, sur autrui ou sur les institutions ? », *Travail et Emploi*, n° 124, pp. 43-55.
- LARQUIER G. de, RIEUCAU G., 2012, « Les canaux de recrutement », in Y. Fondeur et alii (éds.), *Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail*, Rapport de recherche du CEE, n° 72, 227 p.
- LARSEN C. A., VESAN P., 2011, *Public Employment Services, Employers and the Failure of Placement of low-skill Workers in Six European Countries*, Working Paper on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 02/2011, 30 p.
- LASTIS J., LARQUIER G. de, BESSIS F., 2010, « Are Conventions Solutions to Uncertainty? Contrasting Visions of Social Coordination », *Journal of Post-Keynesian Economics*, vol. 32, n° 4, pp. 535-558.
- MARCHAL E., MELLET K., RIEUCAU G., 2007, « Job Board Toolkits: Internet Matchmaking and Changes in Job Advertisements », *Human Relations*, vol. 60 (7), pp. 1091-1113.
- MARCHAL E., RIEUCAU G., 2006, *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., 2009, « Formes d'intermédiation et formes de sélection : les contrastes entre annonces et réseaux de relations », *Économies et Sociétés*, série « Socio-Économie du travail » AB, n° 30, pp. 3-26.
- MARCHAL E., RIEUCAU G., 2010, *Le recrutement*, La Découverte, Repères.
- MARSDEN P., CAMPBELL K., 1990, « Recruitment and Selection Processes: the Organizational Side of Job Searches », in R. Breiger (Ed) NY, *Social Mobility and Social Structure*, Cambridge U. Press, pp. 59-79.
- MCDONALD S., 2010, « Right place, right time: serendipity and informal job matching », *Socio-Economic Review*, vol. 8, pp. 307-331.
- REES A., 1966, « Labor Economics: Effects of more Knowledge. Information Networks in Labor Markets » *American Economic Review*, vol. 56, n° 2, pp. 559-566.
- RIECAU G., SALOGNON M., 2012, « Le recrutement dans la grande distribution : un contrat de confiance ? », in Y. Fondeur et alii (éds.), *Pratiques de recrutement et sélectivité sur le marché du travail*, Rapport de recherche du CEE, n° 72, 227 p.
- RUSSEL H., 1999, « Friends in low places: Gender, Unemployment and Sociability », *Work, Employment and Society*, vol. 13, n° 2, pp. 205-224.
- SABATIER M., 2003, « Stratégies d'insertion et durée d'accès au premier emploi: une analyse micro-économique sur le panel téléphonique du Céreq (1989-93) », *Revue d'économie politique*, n° 5, pp. 671-696.
- THEVENOT L., 1985, « Les investissements de forme », in *Conventions économiques CEE/PUF*, Paris, pp. 21-72.
- TOVAR E., 2010, « Ségrégation et formes d'emploi à Paris », *Revue d'économie régionale et urbaine*, n° 1, pp. 111-134.
- WEBER A., MAHRINGER H., 2008, « Choice and Success of Job Search Methods », *Empirical Economics*, n° 35, pp. 153-178.

ANNEXE 1.

Le détail des questions dans l'enquête *Emploi*

- Pour le **mode d'accès à l'emploi** renseigné en *t*, nous avons utilisé deux questions (posées aux personnes qui occupent un emploi, autre qu'un emploi d'intérim ou de travail temporaire) :

« Comment êtes-vous entré dans cette entreprise (ou : dans la Fonction publique, chez...) en MAAAAA (date d'entrée dans l'entreprise ou dans la Fonction publique, ou chez ...) ? » :

1. Par une démarche personnelle auprès de l'employeur ou une candidature spontanée
2. Par relations familiales, personnelles ou professionnelles
3. Par petites annonces
4. Par l'ANPE ou un autre organisme public (APEC, mission locale ...)*
5. Par un cabinet de recrutement
6. Par votre école ou organisme de formation
7. Par un concours de recrutement
8. Par un contact de la part de l'entreprise
9. Par votre ancien employeur ou celui de votre conjoint (mutations, reclassements dans le même groupe ...)
10. Par un autre moyen**

« Aviez-vous déjà travaillé dans l'entreprise (ou : chez le particulier) qui vous emploie actuellement avant MAAAAA ? » :

1. Oui***
2. Non

* Jusqu'au dernier trimestre 2004 compris, les modalités 4 et 5 étaient agrégées.

** Nous avons agrégé les modalités 8, 9 et 10 dans la catégorie « Autre ».

*** C'est à partir de cette réponse que nous créons le mode « Réembauche ».

- Pour les **méthodes de recherche** renseignées en *t-1*, nous avons utilisé onze questions (posées aux personnes hors de l'emploi et aux personnes en emploi qui en désirent un autre) :

« Au cours des quatre semaines du... au..., étiez-vous à la recherche d'un emploi même à temps partiel, même occasionnel ? (ou : avez-vous fait des démarches en ce sens ?) » :

1. Oui
2. Non

Si la personne répond « oui », elle doit répondre (entre autres) aux questions suivantes :

« Avez-vous pris conseil auprès d'un organisme public (chambre des métiers, Apec), (ou : pris contact avec Pôle Emploi, l'ANPE, l'Apec ou un autre organisme public) pour trouver un emploi ? » :

1. Oui
2. Non

« Avez-vous été contacté par Pôle Emploi, l'ANPE, l'Apec ou un autre organisme public dans le cadre de votre recherche d'emploi ? » :

1. Oui
2. Non

« Avez-vous eu un contact avec une agence d'intérim ? »

1. Oui
2. Non

« Avez-vous fait une démarche directe auprès d'un employeur ? (envoi d'une candidature, démarche...) » :

1. Oui
2. Non

« Vous êtes-vous rendu à un salon professionnel ? (ou : une bourse d'emploi, un forum des métiers, un cabinet de recrutement) » :

1. Oui
2. Non

« Vous êtes-vous adressé à des relations personnelles ou professionnelles (famille, amis, syndicat...) pour vous installer ? (ou : pour trouver un emploi) » :

1. Oui
2. Non

« Avez-vous passé un test, un entretien, un concours de recrutement, un concours administratif ? »

1. Oui
2. Non

« Avez-vous fait passer ou afficher une annonce pour trouver un emploi ? »

1. Oui
2. Non

« Avez-vous répondu à une annonce d'offre d'emploi ? »

1. Oui
2. Non

« Avez-vous étudié les annonces d'offres d'emploi ? (journaux, tableaux d'affichage, minitel, télévision, internet) » :

1. Oui
2. Non

ANNEXE 2.

Quels individus sélectionne chaque exigence de renseignement supplémentaire ?

	Parmi les individus ayant accédé à l'emploi, probabilité d'avoir renseigné son mode d'entrée dans l'entreprise		Parmi les individus dont on connaît le mode d'entrée, probabilité d'avoir répondu à la question de recherche d'emploi en t-1		Parmi les individus dont on connaît le mode d'entrée et ayant répondu à la question de recherche d'emploi en t-1, probabilité d'avoir répondu « oui »	
	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type
Constante	4,019	(0,243)***	-0,677	(0,177)***	0,606	(0,200)***
Mode d'accès à l'emploi actuel (réf : démarche personnelle) :						
relations familiales, personnelles ou professionnelles			-0,064	(0,057)	-0,058	(0,066)
annonces			0,267	(0,094)***	0,371	(0,110)***
ANPE, un autre organisme public, ou un cabinet de recrutement			0,243	(0,082)***	0,531	(0,088)***
école ou un organisme de formation			-0,138	(0,156)	-1,228	(0,177)***
concours de recrutement			-0,249	(0,175)	-1,332	(0,196)***
réembauche			-0,134	(0,059)**	-0,463	(0,066)***
autre moyen			-0,404	(0,087)***	-0,159	(0,116)
Ancienneté dans l'entreprise actuelle (réf : moins d'un mois) :						
un mois	0,079	(0,109)	0,086	(0,049)*	0,008	(0,057)
deux mois	-2,328	(0,090)***	0,035	(0,054)	-0,201	(0,062)***
Rang d'interrogation de la déclaration en t-1 (réf : rang 1) :						
rang 2	0,162	(0,077)**	-0,307	(0,057)***	-0,049	(0,064)
rang 3	-0,024	(0,079)	-0,349	(0,060)***	-0,048	(0,069)
rang 4	-0,045	(0,086)	-0,286	(0,066)***	-0,154	(0,074)**
rang 5	-0,106	(0,096)	-0,064	(0,076)	-0,155	(0,083)*
Femme (réf : homme) :	0,057	(0,066)	0,133	(0,050)***	-0,102	(0,056)*
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :						
30 à 49 ans	-0,224	(0,062)***	-0,158	(0,047)***	0,378	(0,055)***
50 ans et plus	-0,214	(0,101)**	-0,159	(0,085)*	0,013	(0,092)
Nationalité étrangère à la naissance (réf : française) :	0,065	(0,091)	-0,034	(0,073)	-0,092	(0,081)
Diplôme le plus élevé (réf : aucun) :						
BEPC, CAP, BEP	-0,109	(0,081)	-0,026	(0,064)	0,136	(0,071)*
Bac	-0,107	(0,093)	0,096	(0,072)	0,119	(0,080)
Bac+2 et plus	-0,070	(0,098)	0,355	(0,077)***	0,183	(0,085)**
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : salarié) :						
chômeur de moins d'un an	-0,337	(0,066)***	2,934	(0,065)***	1,492	(0,060)***
chômeur de plus d'un an	1,282	(0,132)***	3,148	(0,101)***	1,972	(0,091)***
étudiant	2,615	(0,261)***	2,761	(0,094)***	-3,162	(0,097)***
inactif	-0,753	(0,081)***	1,559	(0,066)***	-1,629	(0,070)***
Aucun autre actif occupé dans le logement (réf : présence d'au moins un autre)	0,044	(0,060)	0,000	(0,045)	0,033	(0,052)
A déménagé l'année précédant la première interrogation (réf : non)	0,032	(0,076)	-0,081	(0,056)	0,100	(0,065)
Zone d'habitation (réf : urbaine non sensible) :						
rurale	0,030	(0,069)	0,130	(0,052)**	-0,088	(0,059)
zone urbaine sensible	0,138	(0,108)	0,052	(0,083)	0,285	(0,092)***
Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :						
NSP	-1,761	(0,221)***	-0,055	(0,250)	-0,623	(0,264)**
agriculture	-0,640	(0,181)***	-0,119	(0,143)	-0,285	(0,157)*
industrie	0,060	(0,114)	0,087	(0,076)	-0,122	(0,090)
construction	-0,383	(0,122)***	-0,252	(0,084)***	-0,082	(0,107)
services aux entreprises, immobilier et services financiers	0,080	(0,098)	0,070	(0,070)	-0,032	(0,081)
services aux particuliers	-0,108	(0,094)	-0,039	(0,072)	-0,205	(0,080)**
administration et éducation	0,042	(0,088)	-0,032	(0,068)	-0,100	(0,075)

ANNEXE 2. (SUITE)

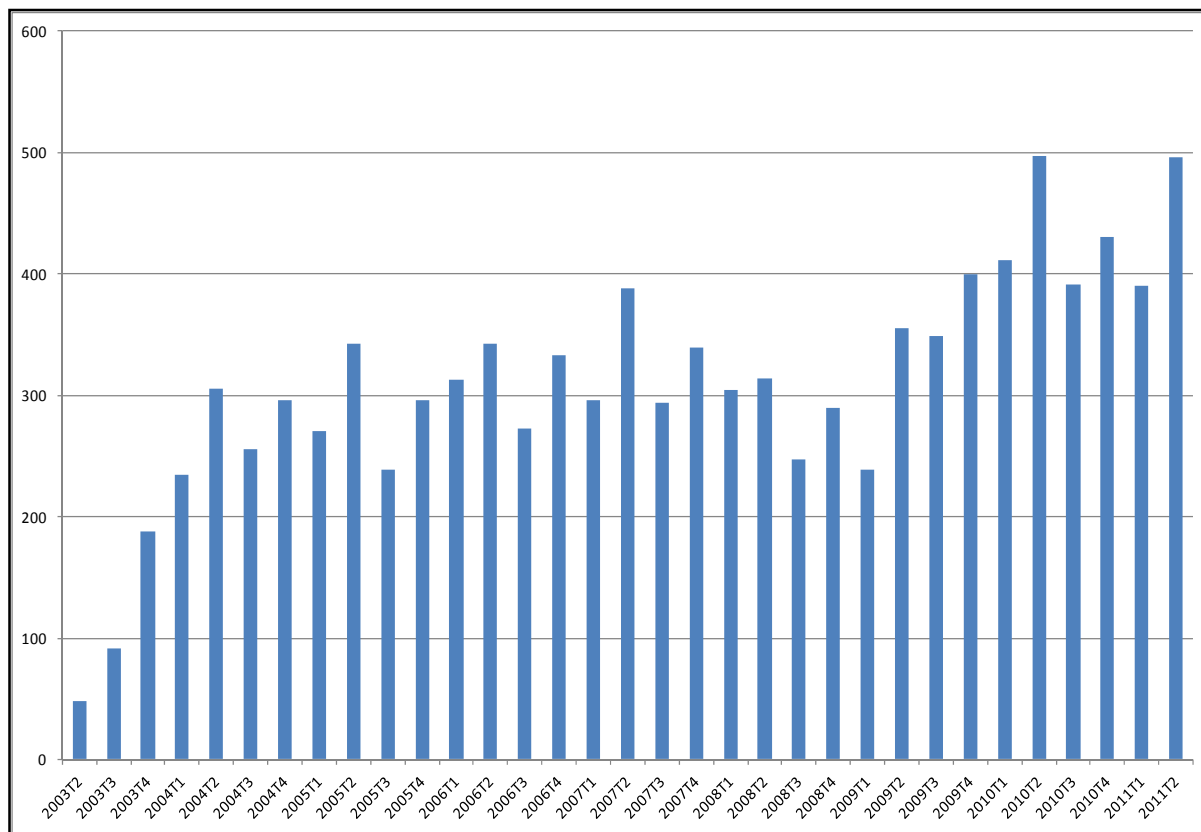
	Parmi les individus ayant accédé à l'emploi, probabilité d'avoir renseigné son mode d'entrée dans l'entreprise		Parmi les individus dont on connaît le mode d'entrée, probabilité d'avoir répondu à la question de recherche d'emploi en t-1		Parmi les individus ayant répondu à la question de recherche d'emploi en t-1, probabilité d'avoir répondu « oui »	
	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type	Coef.	Écart type
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :						
NSP	-1,263	(0,077)***	0,093	(0,062)	-0,081	(0,069)
10 à 49 salariés	-0,076	(0,085)	0,137	(0,057)**	-0,026	(0,066)
50 salariés et plus	-0,101	(0,089)	0,035	(0,060)	-0,030	(0,070)
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :						
cadre	-0,166	(0,116)	-0,226	(0,086)***	-0,173	(0,104)*
profession intermédiaire	-0,196	(0,080)**	-0,125	(0,062)**	-0,095	(0,071)
ouvrier	0,293	(0,085)***	-0,009	(0,063)	-0,215	(0,070)***
Emploi actuel en CDD (réf : CDI) :	-0,134	(0,059)**	0,351	(0,045)***	0,104	(0,052)**
Emploi actuel à temps partiel (réf : temps plein) :	-0,192	(0,065)***	0,348	(0,055)***	-0,072	(0,056)
Taux de chômage trimestriel régional en t-1 (CVS) variable continue	0,047	(0,020)**	0,067	(0,015)***	0,011	(0,017)
Année de la déclaration en t (réf : 2007) :						
2003	-0,308	(0,152)**	-0,829	(0,116)***	0,236	(0,145)
2004	-0,134	(0,110)	-0,472	(0,083)***	0,126	(0,097)
2005	-0,171	(0,109)	-0,148	(0,084)*	-0,094	(0,094)
2006	-0,084	(0,110)	-0,087	(0,083)	0,080	(0,093)
2008	0,241	(0,112)**	-0,068	(0,082)	0,016	(0,093)
2009	0,168	(0,110)	-0,134	(0,083)	0,170	(0,093)*
2010	0,132	(0,106)	-0,080	(0,080)	0,144	(0,089)
2011	-0,137	(0,122)	-0,071	(0,099)	0,297	(0,110)***
N	21 618		19 825		15 498	
-2 Log L	9 328,18		14 916,63		11 887,30	

*, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

ANNEXE 3.

**Répartition des observations de l'échantillon final (N=10 258) selon le trimestre t
(date à laquelle l'individu est en emploi depuis moins de trois mois)**



Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

ANNEXE 4.**Population ayant accédé à un emploi par un des cinq principaux modes identifiés d'entrée dans l'entreprise entre 2005 et 2011 (N = 8 248)**

	Candidature spontanée	Relations	Annonces	Intermédiaire public	Réembauche
Hommes	45%	51%	43%	41%	45%
Femmes	55%	49%	57%	59%	55%
Âge :					
de 15 à 29 ans	50%	47%	46%	43%	46%
de 30 à 49 ans	42%	42%	47%	46%	42%
50 ans et plus	7%	10%	7%	11%	12%
Etranger ou Français par acquisition	11%	16%	12%	11%	12%
Diplôme le plus élevé :					
aucun	18%	23%	10%	22%	20%
BEPC, CAP, BEP	34%	33%	27%	38%	36%
Bac	21%	20%	17%	20%	20%
Bac+2 et plus	27%	24%	46%	19%	24%
Situation pendant la recherche d'emploi :					
salarié	21%	20%	26%	11%	20%
chômeur de moins d'un an	48%	47%	49%	50%	55%
chômeur de plus d'un an	25%	28%	20%	33%	17%
étudiant	2%	1%	1%	1%	2%
inactif	5%	5%	4%	5%	5%
Aucun autre actif occupé dans le logement	34%	35%	34%	41%	38%
A déménagé l'année précédant la première interrogation	18%	14%	21%	17%	14%
Zone d'habitation :					
rurale	21%	19%	18%	16%	23%
urbaine non sensible	71%	72%	74%	74%	69%
zone urbaine sensible	8%	10%	9%	10%	8%
Secteur d'activité de l'emploi trouvé :					
NSP	1%	1%	1%	1%	0%
agriculture	1%	2%	1%	2%	5%
industrie	10%	10%	10%	10%	13%
construction	6%	12%	4%	6%	6%
commerce et transport	23%	19%	24%	20%	19%
services aux entreprises, immobilier et services financiers	15%	17%	24%	13%	15%
services aux particuliers	16%	22%	14%	16%	18%
administration et éducation	28%	18%	21%	33%	23%
Taille de l'établissement :					
NSP	24%	26%	21%	21%	22%
1 à 9 salariés	25%	35%	25%	28%	25%
10 à 49 salariés	27%	22%	29%	32%	27%
50 salariés et plus	24%	17%	24%	20%	26%
employé	48%	40%	39%	51%	40%
ouvrier	25%	34%	18%	33%	38%
Emploi actuel à :					
CDI	37%	41%	53%	28%	22%
CDD	63%	59%	47%	72%	78%
Emploi actuel à :					
temps plein	68%	63%	77%	60%	74%
temps partiel	32%	37%	23%	40%	26%
N	3337	1664	560	1315	1372

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

ANNEXE 5.

Régressions logistiques de la probabilité de n'avoir pas déclaré en *t-1* la recherche qui sera pourtant déclarée effective en *t*

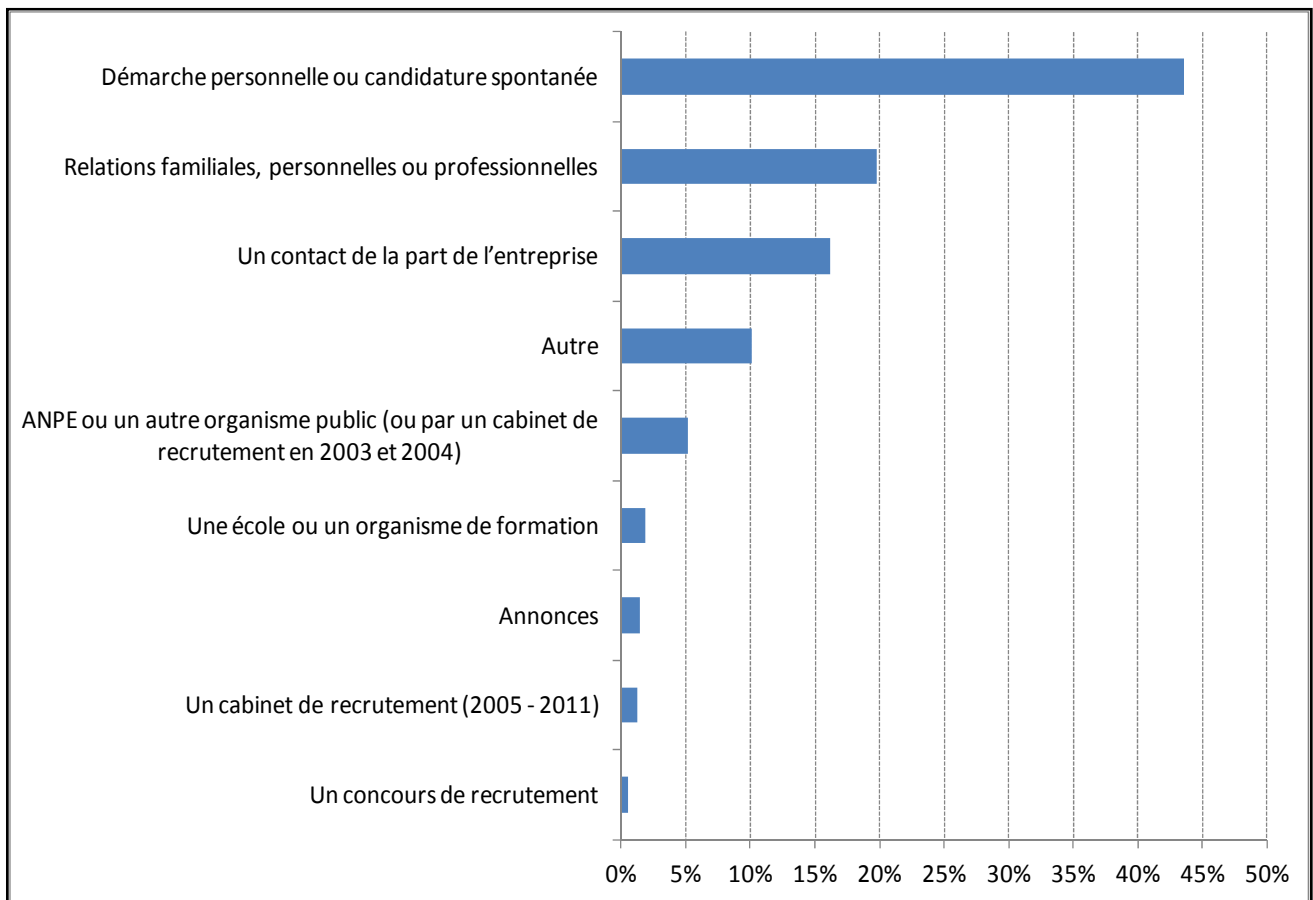
	Démarche directe		Relations		Intermédiaire public		Annonce	
	Coef.	Éc. type	Coef.	Éc. type	Coef.	Éc. type	Coef.	Éc. type
Constante	-0,076	(0,338)	-0,421	(0,452)	-0,204	(0,609)	0,773	(0,889)
Nombre de recherches autres que le mode étudié	-0,570	(0,039)***	-0,267	(0,048)***	-0,398	(0,062)***	-0,701	(0,109)***
Ancienneté dans l'entreprise actuelle (réf : moins d'un mois) :								
un mois	-0,094	(0,097)	0,043	(0,126)	-0,101	(0,164)	0,013	(0,242)
deux mois	-0,377	(0,110)***	-0,139	(0,139)	-0,289	(0,187)	0,017	(0,263)
Femme (réf : homme) :	-0,101	(0,098)	-0,176	(0,128)	0,159	(0,171)	0,056	(0,237)
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :								
30 à 49 ans	0,081	(0,091)	-0,160	(0,117)	-0,204	(0,155)	-0,385	(0,220)*
50 ans et plus	0,048	(0,164)	-0,347	(0,197)*	-0,209	(0,249)	-0,675	(0,452)
Nationalité étrangère à la naissance (réf : française) :	0,126	(0,134)	-0,390	(0,158)**	0,018	(0,228)	0,218	(0,328)
Diplôme le plus élevé (réf : aucun) :								
BEPC, CAP, BEP	-0,140	(0,113)	-0,005	(0,143)	-0,164	(0,193)	-0,449	(0,338)
Bac	-0,309	(0,138)**	-0,391	(0,175)**	-0,017	(0,230)	-0,118	(0,382)
Bac+2 et plus	-0,344	(0,146)**	-0,199	(0,184)	0,233	(0,247)	-1,119	(0,383)***
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : salarié) :								
chômeur de moins d'un an	0,529	(0,118)***	0,230	(0,149)	-0,345	(0,224)	-0,209	(0,251)
chômeur de plus d'un an	0,701	(0,133)***	0,247	(0,167)	-0,434	(0,243)*	-0,161	(0,316)
étudiant	0,285	(0,323)	0,507	(0,464)	0,191	(0,671)	0,323	(1,030)
inactif	1,247	(0,193)***	0,721	(0,263)***	0,189	(0,352)	-0,138	(0,494)
Aucun autre actif occupé dans le logement (réf : au moins un autre)	-0,052	(0,089)	-0,127	(0,115)	-0,007	(0,149)	-0,437	(0,223)**
A déménagé l'année précédant la première interrogation (réf : non)	0,020	(0,109)	0,031	(0,154)	0,010	(0,188)	-0,452	(0,260)*
Zone d'habitation (réf : urbaine non sensible) :								
rurale	-0,184	(0,106)*	0,016	(0,139)	-0,089	(0,201)	0,285	(0,265)
zone urbaine sensible	0,292	(0,142)**	0,269	(0,178)	0,053	(0,233)	0,180	(0,368)
Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :								
NSP	0,318	(0,526)	-0,157	(0,645)	-1,114	(1,092)		
agriculture	0,217	(0,328)	-1,123	(0,474)**	0,059	(0,553)	0,602	(0,941)
industrie	0,256	(0,165)	-0,327	(0,213)	0,070	(0,281)	-0,249	(0,413)
construction	0,324	(0,191)*	-0,274	(0,203)	0,469	(0,327)	0,363	(0,514)
services aux entreprises, immobilier et services financiers	0,216	(0,145)	-0,101	(0,179)	0,303	(0,251)	0,255	(0,302)
services aux particuliers	0,164	(0,137)	-0,145	(0,173)	0,069	(0,247)	-0,013	(0,343)
administration et éducation	0,167	(0,125)	-0,192	(0,181)	0,086	(0,225)	0,085	(0,321)
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :								
NSP	0,282	(0,117)**	0,424	(0,141)***	0,218	(0,207)	0,040	(0,298)
10 à 49 salariés	0,045	(0,116)	0,331	(0,146)**	0,044	(0,186)	0,181	(0,276)
50 salariés et plus	-0,021	(0,125)	0,278	(0,167)*	0,056	(0,215)	0,163	(0,301)
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :								
cadre	-0,378	(0,203)*	-0,849	(0,270)***	-0,376	(0,589)	-0,200	(0,404)
profession intermédiaire	-0,225	(0,129)*	-0,156	(0,169)	-0,118	(0,223)	-0,428	(0,281)
ouvrier	0,172	(0,119)	0,122	(0,152)	-0,012	(0,199)	0,082	(0,310)
Emploi actuel en CDD (réf : CDI) :	0,081	(0,090)	0,073	(0,113)	-0,197	(0,160)	0,312	(0,210)
Emploi actuel à temps partiel (réf : temps plein) :	0,137	(0,095)	0,144	(0,123)	0,138	(0,158)	0,486	(0,257)*
Taux de chômage trimestriel régional en <i>t-1</i> (CVS)	-0,038	(0,028)	-0,001	(0,038)	-0,005	(0,048)	0,059	(0,075)
N	3 869		1 928		1 315		662	
- 2 Log N	3 737,64		2 190,06		1 312,57		652,53	

Modèles logistiques binomiaux incluant une indicatrice par année, de 2003 à 2011 (2005 à 2011 pour le 3^e modèle), avec 2007 pour année de référence. *, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

ANNEXE 6.

Les modes d'accès à l'emploi déclarés par les individus de la catégorie « réembauches »



Source : Enquêtes *Emploi* en panel (2003-2011), Insee, données non pondérées.

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

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

- N° 157** *Les ERP entre mythe et réalités : les stratégies d'intégration fonctionnelle des entreprises françaises en 2006*
YUSUF KOCOGLU, FRÉDÉRIC MOATTY
septembre 2012
- N° 156** *The Impact of Health Events on Individual Labor Market Histories: the Message from Difference in Differences with Exact Matching*
L'impact des événements de santé sur la carrière professionnelle : une analyse fondée sur la méthode des doubles différences avec appariement exact
EMMANUEL DUGUET, CHRISTINE LE CLAINCHE
mai 2012
- N° 155** *Chronic Illnesses and Injuries: An Evaluation of their Impacts on Occupation and Revenues*
Maladies chroniques et accidents : une évaluation de leur impact sur le parcours professionnel et les revenus
EMMANUEL DUGUET, CHRISTINE LE CLAINCHE
mars 2012
- N° 154** *Le revenu de solidarité active ou l'avènement des droits incitatifs*
ÉVELYNE SERVERIN, BERNARD GOMEL
mars 2012
- N° 153** *Formes de rupture d'emploi et trajectoires de mobilités externes. Une analyse empirique À partir de données françaises du début des années 2000*
THOMAS AMOSSÉ, CORINNE PERRAUDIN, HÉLOÏSE PETIT
novembre 2011
- N° 152** *Le RSA, innovation ou réforme technocratique ? Premiers enseignements d'une monographie départementale*
BERNARD GOMEL, DOMNIQUE MÉDA
novembre 2011
- N° 151** *Emplois informels hétérogènes et segmentation du marché du travail turc*
MÉLIKA BEN SALEM, ISABELLE BENSIDOUN
octobre 2011
- N° 150** *La santé des indépendants : un avantage relatif à interpréter*
ÉLISABETH ALGAVA, CATHERINE CAVALIN, SYLVIE CÉLERIER
octobre 2011
- N° 149** *L'importance des « réseaux d'entreprises » dans la mobilité sectorielle des salariés*
OANA CALAVREZO, RICHARD DUHAUTOIS, FRANCIS KRAMARZ
septembre 2011
- N° 148** *Familles monoparentales allocataires du RMI ou de l'API et trappes à inactivité : les enseignements de l'enquête sur les expérimentations du rSa en France*
AI-THU DANG, DANIELLE TRANCART
septembre 2011