

DOCUMENT DE TRAVAIL

LES *A PRIORI* DE LA SÉLECTION
PROFESSIONNELLE :
UNE APPROCHE COMPARATIVE

EMMANUELLE MARCHAL
GÉRALDINE RIEUCAULT

N° 35

décembre 2004

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

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

Les *a priori* de la sélection professionnelle : une approche comparative

EMMANUELLE MARCHAL

emmanuelle.marchal@mail.enpc.fr

Centre d'études de l'emploi

GERALDINE RIEUCAU

g.rieucau@laposte.net

Centre d'études de l'emploi/LED-Paris VIII

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 35

décembre 2004

ISSN 1629-7997
ISBN 2-11-094593-1

Les *a priori* de la sélection professionnelle : une approche comparative

Emmanuelle Marchal

Géraldine Rieucou

L'analyse d'un corpus de 4 000 annonces d'offre d'emploi, prélevées d'une part dans la presse française entre 1960 et 2000 et d'autre part sur des sites internet français, britanniques et espagnols en 2001, permet de mettre en évidence la diversité des principes de sélection à l'embauche. Nous nous interrogeons sur la sélectivité et la légitimité des repères affichés dans les annonces ainsi que sur les contrepoids au « préjugement », qui existent lorsque le candidat dispose d'une bonne information sur la proposition avant de postuler. L'analyse rétrospective des annonces françaises fait apparaître une multiplication, au fil du temps, des critères de sélection affichés (formation, expérience, personnalité, maîtrise de langue). Parallèlement à cette montée des exigences, on observe une mise à distance des candidats, qui doivent envoyer un dossier avant toute prise de contact. La confrontation du corpus français aux corpus espagnol et britannique fait ressortir le caractère discriminatoire des offres espagnoles et l'élitiste des offres françaises qui sollicitent surtout les diplômés de l'enseignement supérieur. En Grande-Bretagne, les annonces sont moins utilisées comme outils de sélection que comme outils de mise en relation : y figurent des repères destinés à guider les choix des candidats et à les inciter à postuler. Ce contre-exemple permet de réfléchir aux risques que comporte la « sélection à la française » qui se déroule très en amont du recrutement et à distance des candidats. Ne contribue-t-elle pas à alimenter le chômage de longue durée ?

Mots-clefs : annonces d'offre d'emploi, principes de sélection, approche comparative.

Selection Criteria in the Vocational Recruitment: a Comparative Approach

Abstract

We analysed a total of 4,000 job advertisements coming from two sources: either English, French and Spanish web sites in 2001, or French newspapers published between 1960 and 2000. The selection criteria differ between countries. The Spanish corpus contains the largest number of discriminatory criteria, while the French ads put a strong emphasis on the education level, often requesting a university diploma. In Great-Britain, the ads appear less as a means of selection than as a way to advertise a job, providing a lot of information about it, and encourage the applicant to postulate. The analysis of the newspapers ads in the French press reveals a steady increase in the selection criteria (education, work experience, personality, foreign languages). We discuss the default of the French obsession with selection, which prevents many applicants to apply, and may play a role in long-term unemployment.

Key words: *job advertisements, selection criteria, recruitment, comparative approach.*

INTRODUCTION¹

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

L'analyse du contenu des annonces d'offre d'emploi vise à nourrir ces réflexions. Ce matériau présente plusieurs avantages liés aux contraintes de sa production. Rédiger une annonce exige d'abord d'aller à l'essentiel : en choisissant de décrire ou non l'entreprise qui recrute, le contenu du poste à pourvoir, ses conditions d'exercice ou les qualités attendues du candidat. Il s'agit d'épurer la définition des compétences recherchées et de prévoir des modes d'évaluation cohérents avec elles : la prise de contact se fera-t-elle d'abord par écrit, au téléphone ou *de visu* ? D'autre part, pour être publiée, l'offre d'emploi doit être « politiquement correcte » : l'annonce met au grand jour les conditions d'embauche² qu'une société donnée va considérer comme légitimes à un moment donné de son histoire. En tant que dispositif condensant les repères à la fois primordiaux et légitimes nécessaires à l'appréciation de la qualité du travail, nous pouvons considérer que les annonces d'offre d'emploi donnent à voir les *a priori* sur lesquels repose la sélection professionnelle.

Nous proposons dans cette contribution de les mettre à jour en adoptant une perspective comparative. Deux corpus distincts sont analysés³. Le premier se compose de 2 350 annonces recueillies dans la presse française : elles y ont été prélevées tous les dix ans, en 1960, 1970, 1980, 1990 et 2000. Le second a été constitué en 2001 sur internet, à part égale sur des sites « emploi » français, espagnols et britanniques. Ce corpus se compose de 1 200 annonces supplémentaires. Toutes ces annonces ont été analysées à l'aide d'un logiciel de traitement de données textuelles (Prospéro), dans la langue originale de leur publication.

Les *a priori* de l'embauche, tels qu'on peut les percevoir dans les annonces d'offre d'emploi, se modifient-ils dans le temps et sont-ils identiques d'un pays à l'autre ? L'importance de cette question tient au fait que le format et le contenu des annonces ont des incidences sur les formes d'exclusion constatées dans la société. Ces format et contenu engagent des conceptions de la justice, au même titre que tous les dispositifs d'évaluation et peuvent conduire à renforcer les inégalités (Eymard-Duvernay, 2001). On pourrait s'interroger sur l'opportunité de comparer des annonces prélevées sur des marchés du travail plus ou moins tendus, et peu comparables à ce titre. Tout en accordant de l'importance à ces aspects conjoncturels, il nous semble que les performances et dysfonctionnements des marchés sont aussi conditionnés par les règles de valorisation du travail (Bessy *et alii*, 2001). Ces

¹ Ce texte a servi de support à une communication au colloque « Conventions et Institutions : approfondissements théoriques et contributions au débat politique », La Défense, 11-13 décembre 2003.

² Par « conditions d'embauche », on peut entendre trois choses distinctes. Premièrement, les conditions que doivent satisfaire les candidats pour pouvoir être embauchés, autrement dit les critères de sélection. Deuxièmement, les conditions d'emploi qui leur sont proposées : salaire, horaire, type de contrat. Troisièmement, les conditions dans lesquelles se déroule l'embauche, autrement dit les modalités de l'entrée en relation et de la sélection. Ces trois aspects méritent d'être pris en compte.

³ On trouvera, en annexe, les caractéristiques des deux échantillons analysés. Ces travaux ont bénéficié du soutien de l'ANPE pour les données rétrospectives, et de la Dares pour les annonces « internet ».

règles peuvent être décelées dans les annonces, en prêtant attention à ce qui est mentionné et à ce qui n'y est pas, ainsi qu'aux formulations employées.

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

1. LE DÉPLOIEMENT DU « PRÉJUGEMENT » DANS LES ANNONCES FRANÇAISES

La table des matières d'un ouvrage français, intitulé *101 préjugés contre les demandeurs d'emploi* (Porot, 2001), fournit la liste des caractéristiques réputées freiner la sortie du chômage. De tels handicaps, on le devine, ne tiennent pas à un quelconque déficit physique ou mental. Ils semblent au contraire communément partagés. Ainsi, être une femme, être jeune ou âgé, débutant ou sans diplôme, ou en situation de reconversion... est considéré aujourd'hui comme formant autant d'obstacles à l'insertion professionnelle.

<i>101 préjugés contre les demandeurs d'emploi</i>	
Table des matières	
A Je suis âgé	I Je suis ingénieur-conseil/consultant
B Je suis autodidacte/sans formation	J Je suis trop jeune/sans expérience
C Je suis chômeur/sans emploi	K J'étais militaire de carrière
D Je reviens de l'étranger	L J'ai eu beaucoup d'employeurs
E Je suis une femme	M Je viens d'un autre secteur d'activité
F Je viens d'une autre fonction	N Je n'ai eu qu'un seul employeur
G Je viens d'une grande entreprise	O Je suis trop spécialisé
H Je viens d'une petite entreprise	

Certaines des caractéristiques mentionnées renvoient à l'identité même des demandeurs d'emploi (sexe et âge) et sont réputées discriminatoires pour cette raison. D'autres tiennent davantage au parcours emprunté par les candidats : à des périodes de chômage, à la formation ou à l'expérience. À quel moment s'opèrent de telles ségrégations ? Sont-elles répandues ou cantonnées à des périodes ou sociétés données ?

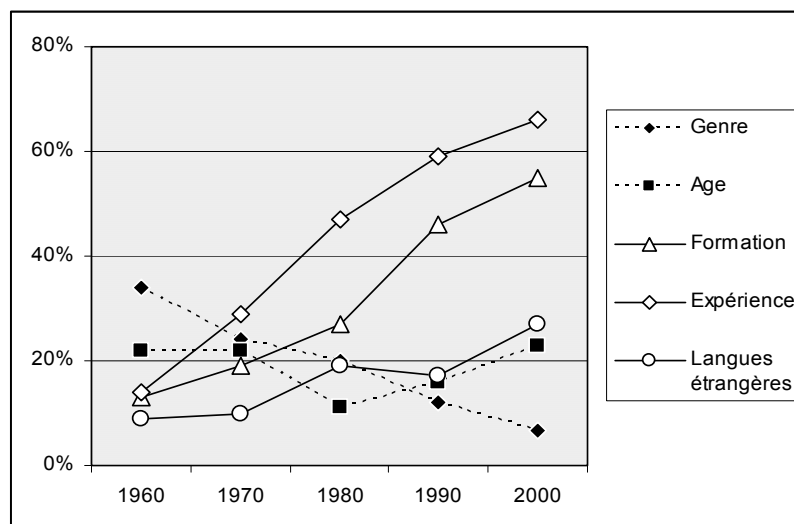
L'analyse comparée d'annonces d'offre d'emploi publiées autrefois en France ou dans d'autres pays fournit plusieurs réponses à ces questions. Les annonces portent en effet les traces des « préjugés » auxquels semblent confrontés les demandeurs d'emploi. Ces préjugés ne sont pas immuables, comme nous allons le voir dans un premier temps (1.1), évoluant en qualité et densité avec le temps. Nous serons attentifs par la suite à rendre compte des conditions de leur émergence dans les annonces (1.2). Nous verrons enfin si les traits relevés en France se retrouvent dans d'autres pays (1.3).

1.1. Le profilage des candidats

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

Du côté des disparitions, on peut noter qu'il n'est plus guère fait allusion à la religion, à la nationalité ou à l'état matrimonial du candidat dans les annonces françaises. Le célibat semblait autrefois garantir une certaine disponibilité (*Cherche Garçons comptoir et salle, célibataires*), tandis que des personnes mariées pouvaient offrir des gages de stabilité (*Ouvrier sérieux, qualité, marié, bon mécanicien*). Mais les allusions à ces sujets restent anecdotiques et ne sont pas réellement explicitées. Elles semblent aller de soi et vont souvent de pair avec la mention de critères d'âge, telle la « secrétaire » que l'on souhaite « libre immédiatement, célibataire et âgée de 30-40 ans », sans autre précision.

Graphique 1
Évolution de la citation de critères de sélection dans les annonces françaises



La citation d'autres critères fléchit avec le temps (graphique 1), telle celle du genre du candidat recherché que l'on peut voir mentionné directement ou indirectement (Marchal, Torny, 2003). En effet, les annonces sexuées, qui représentaient le tiers du corpus de 1960, n'en représentent plus en 2000 que 7 % : « hôtesse » et « assistante » sont toujours recherchées, ou plus insidieusement des personnes présentant des qualités « d'homme de terrain ». La part des annonces paritaires (*h/f, é(e), il/elle*) suit le chemin inverse des précédentes, représentant finalement le tiers du corpus de 2000. Les usages évoluent donc lentement, plus lentement en tout cas que la législation française⁴. La citation de l'âge qui, elle aussi, est inscrite au répertoire des sources de discrimination⁵ ne tarit pas pour autant. Certes, il n'est plus d'usage de mentionner une limite d'âge supérieure, mais la précision de

⁴ La loi du 13 juillet 1983 mentionne explicitement que « nul ne peut mentionner ou faire mentionner dans une offre d'emploi (...) le sexe ou la situation de famille du candidat recherché ».

⁵ Celui-ci a été réactualisé dans la loi du 16 novembre 2001, et étendu à de nouvelles sources de distinction, tels l'apparence physique, le patronyme, l'état de santé, les mœurs, l'orientation sexuelle...

fourchettes d'âge (25-35 ans) reste répandue, laissant supposer qu'elle ne fait jamais l'objet de sanction juridique.

L'augmentation de la part d'annonces dans lesquelles sont citées soit la formation du candidat, soit l'expérience recherchée, soit les deux à la fois, est spectaculaire (graphique 1). Ces mentions qui formaient l'exception représentent aujourd'hui la règle. La courbe de la demande de formation suit grossièrement celle du niveau de formation des entrants sur le marché du travail, durant la période étudiée. Mais cette explication ne peut être transposée à la demande d'expérience, à la maîtrise de langues étrangères ou à la citation de qualités personnelles constatées par ailleurs. Ce que l'on observe, en fait, c'est une formalisation de plus en plus poussée des critères à satisfaire pour pouvoir postuler à un emploi. Cette formalisation revêt plusieurs dimensions :

- Elle affecte un éventail d'emplois de plus en plus large. Alors que la demande de compétences linguistiques, par exemple, concernait essentiellement les cadres, elle s'étend à toutes sortes d'emplois.
- Dans chaque domaine cité, les demandes se précisent. La formule « expérimenté » disparaît au profit d'une description plus pointue de l'expérience recherchée, définie en termes de durée, de type d'entreprise et de clientèle fréquentée (*Vous avez une expérience du secrétariat d'au moins 5 ans dans un environnement international, idéalement acquise dans l'industrie pharmaceutique au sein d'une Direction médicale*, Le Figaro, 2000).
- Les critères cités ne sont pas exclusifs les uns des autres : la mention de l'expérience ne représente pas une alternative par rapport à celle de la formation, mais une condition supplémentaire que l'on peut agrémenter d'autres précisions ayant trait à la personnalité ou à la maîtrise de logiciels. Plus de quatre annonces sur dix, en 2000, indiquent tout à la fois des critères de formation et d'expérience, alors que cette proportion était inférieure à 20 % jusqu'en 1980.

L'annonce suivante, parue en 1990, permet d'illustrer *a contrario* l'ouverture que peut laisser une formulation dans laquelle toutes les exigences mentionnées semblent pouvoir se compenser, en sorte que des candidats aux profils très divers devraient pouvoir postuler à l'emploi proposé.

France Soir, 1990

CMR, porte de Bagnolet, recherche vendeur conseil. Niveau BAC, BTS ou DUT mais l'expérience serait aussi appréciée qu'un diplôme. Jeune, vif et débrouillard, vous assurerez dans un magasin moderne la vente de carrelages et de salles de bain. Formation assurée par nos soins. Une bonne présentation et le goût des contacts sont indispensables. Poste stable et promotion possible pour élément sérieux. Merci d'adresser votre candidature (lettre manuscrite, CV, photo et rémunération actuelle) sous réf VF à notre conseil Corep, 4 rue Martel, 75010 Paris.

Mais cette ouverture peut aussi être considérée comme un leurre. À lire cette annonce, il s'avère qu'elle ne s'adresse qu'à des « jeunes » et très probablement à des hommes et non à des femmes : elle est entièrement formulée au masculin, sans qu'aucun signe de parité ne permette d'atténuer l'impression. On peut aussi soupçonner que des critères physiques seront actionnés (*bonne présentation*) et pourquoi pas, des critères discriminatoires. Ces soupçons sont renforcés par la nécessité d'envoyer au préalable un dossier de candidature : *curriculum vitae* (CV) et photo ne permettent-ils pas de détecter aussi bien le sexe, l'âge, les noms à consonance étrangère et d'apercevoir tout simplement la couleur de peau du candidat ?

1.2. L'épaisseur des préalables à la rencontre

Une telle question nous incite à prêter attention aux conditions dans lesquelles candidats et employeurs entrent en relation. La mise en exergue de nombreux critères de sélection dans les annonces d'offre d'emploi peut avoir différents effets. Il se peut d'abord que le lecteur de l'annonce renonce d'emblée à postuler s'il ne se reconnaît pas dans le portrait dessiné. Il se peut aussi qu'il passe outre pour tenter de rencontrer en personne l'employeur potentiel, ou encore qu'il soit obligé d'envoyer préalablement un dossier. Oral ou écrit, le mode de communication par lequel s'effectue la mise en relation a de fortes incidences sur le contenu du message transmis (Goody, 1993), et partant, sur la possibilité de valoriser des qualités non mentionnées dans l'offre d'emploi. Nous allons voir qu'en France, la multiplication des critères cités dans les annonces s'est accompagnée d'une mise à distance des candidats. Celle-ci a été obtenue en filtrant leurs candidatures préalablement à la rencontre.

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

Les formulations maladroites employées en 1960 pour préciser comment faire acte de candidature rendent compte de l'incertitude qui entoure cette épreuve : *Écrire lettre brève avec âge, formation, expérience* ou encore, *Adresser curriculum vitae détaillé en indiquant si possible n° de téléphone*. Par contraste, aujourd'hui de nombreuses offres ne comportent plus que des formules lapidaires (*Envoyer dossier*) laissant entendre que les éléments à envoyer vont de soi. On mesure ici les effets de l'apprentissage des démarches de recherche d'emploi et du suivi de stages de formation sur ces sujets. Un candidat initié sait, en France, ce qu'il lui faut envoyer, et les précisions ne sont utiles que pour ajouter des éléments non routiniers : autrefois des références (*de très sérieuses références morales et professionnelles* sont exigées pour un comptable de chantier), et plus récemment des photographies et des prétentions salariales. L'annonce suivante, publiée il y a plus de quarante ans, illustre l'importance du basculement qui a été opéré.

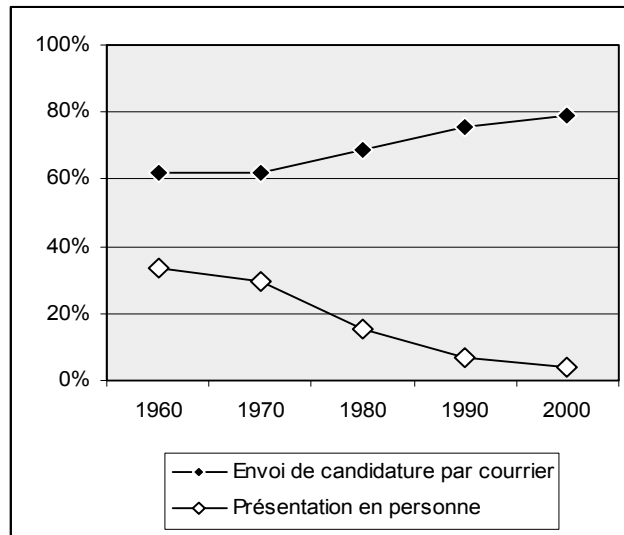
Le Parisien, 1960

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

Dans les annonces anciennes, la mention d'une simple adresse peut être interprétée comme une invitation à se présenter en personne à l'employeur potentiel. En suivant cette interprétation, on peut

constater à quel point les modes d'entrée en relation se sont modifiés en France : les entrevues étant de plus en plus souvent subordonnées à l'envoi de CV et de lettres de candidature⁶ (graphique 2).

Graphique 2
Évolution des modes d'entrée en relation dans les annonces françaises



En renonçant à rencontrer *de visu* les candidats, les employeurs se privent de repères de jugements importants, tels le récit du parcours du candidat ou l'impression subjective laissée par sa présence physique. La demande de photographie peut être interprétée dans ce contexte comme un moyen de se rapprocher de lui. Cette demande atteint son apogée en 1990 où elle est formulée dans quatre annonces sur dix. L'épaisseur des dossiers à envoyer pour se porter candidat n'a en fait cessé d'augmenter d'une décennie à l'autre⁷, comme s'il fallait multiplier les éléments pour apporter la preuve de ses compétences, préalablement à toute rencontre.

Ce gonflement des préalables aux rencontres interpersonnelles se produit parallèlement au développement des services de ressources humaines (Fombonne, 2001) et à la professionnalisation des procédures de recrutement. Les modes de rédaction des annonces se font l'écho de l'apprentissage de la définition de profils de poste par les entreprises, et de l'influence des professionnels du recrutement auxquels elles ont de plus en plus souvent recours. L'annonce sélectionnée nous en fournit un exemple : elle émane d'un cabinet de recrutement, chargé d'épauler une entreprise. Très rare en 1960, ce cas de figure se répand, de sorte que des cabinets de recrutement se signalent dans le quart des annonces prélevées dans la presse en 2000. Comme nous l'avons montré (Marchal, Torny, 2003), l'intervention des professionnels du marché dans les procédures de recrutement en France se traduit par une forte augmentation des exigences formulées dans tous les domaines : formation, expérience, âge, connaissances et personnalité. Les cabinets de recrutement, en particulier, ont tendance à sur-sélectionner les candidats sur des critères préétablis. Plus récemment, la diffusion d'annonces sur internet a, elle aussi, contribué à renforcer la présence de ces critères préétablis (Marchal, Rieucan, Torny, 2003). Ce renforcement se fait par le truchement de

⁶ Les autres modes d'entrée en relation sont très sensibles aux innovations technologiques. L'usage du téléphone se répand ainsi progressivement entre 1960 et 1980 où le quart des annonces comporte des numéros de téléphone. Le fax fait une apparition timide en 1990, tandis qu'il faut attendre le corpus de 2000 pour mesurer les premiers effets du recours à l'Internet.

⁷ Le nombre moyen d'éléments cités, rapporté au nombre d'annonces mentionnant au moins un élément illustre cette idée : il est de 1,6 en 1960, de 2,2 en 1980 et 2,7 en 1990 comme en 2000. Autre indicateur de ce gonflement des dossiers et des moyens de sélection à distance qu'ils fournissent : les annonces dans lesquelles sont réclamés à la fois un CV, une lettre de candidature, une photo et les prétentions sont, elles aussi, de plus en plus nombreuses d'une décennie à l'autre.

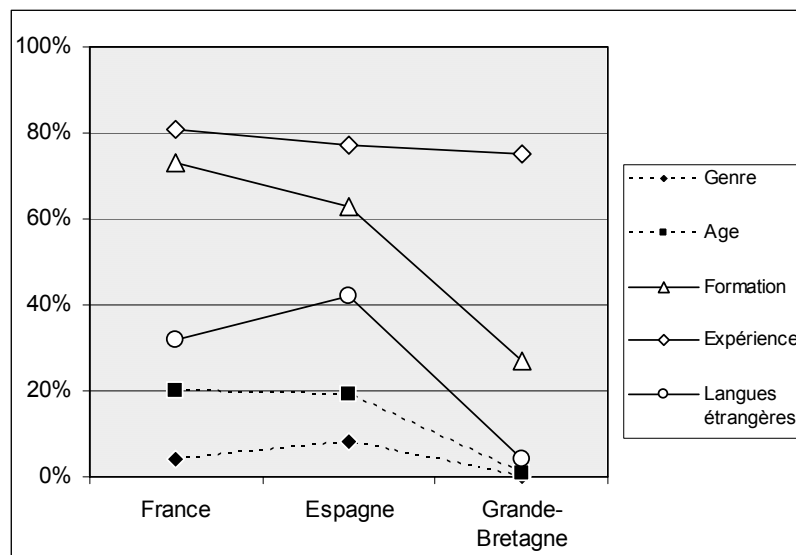
rubriques qu'employeurs et candidats doivent renseigner pour diffuser ou consulter les offres d'emploi. Destinées à faciliter les appariements, de telles rubriques concernent potentiellement toutes sortes de repères (la maîtrise de langue, les effectifs de l'entreprise ou son nom) que les gestionnaires de sites « emploi » peuvent choisir de faire figurer lors de la consultation des offres.

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

1.3. Un déploiement inégal selon les pays

En partant des critères de sélection que l'on voit le plus souvent mentionnés dans les annonces françaises, on peut apercevoir des différences importantes avec les deux autres pays retenus à des fins comparatives : l'Espagne et la Grande-Bretagne (graphique 3).

Graphique 3
Comparaison des critères de sélection dans les annonces de 2001
en France, Espagne et Grande-Bretagne



- La France se distingue d'abord par le poids des critères de formation. Leur évocation dans le huitième des annonces transitant par internet en 2001 est même supérieure à ce qu'elle était dans la presse. Une analyse approfondie rend compte des effets de sites sur cette question : la présence de rubriques sur la formation joue un rôle déterminant dans sa mention. Cet effet joue aussi en Espagne, mais à une moindre échelle. Quant aux sites internet britanniques, ils ne disposent tout simplement pas de rubriques sur cette question, témoignant du peu de pertinence qu'y revêt cet indicateur dans l'évaluation des compétences lors du recrutement. La spécificité des annonces britanniques réside précisément dans le faible poids des critères de formation.
- Un consensus se dégage sur l'importance à accorder à l'expérience qui constitue un repère primordial dans les trois corpus d'annonces. On peut noter, là encore, que ce critère n'est pas

destiné à compenser la formation. Leur mention conjointe est fréquente en France alors que les annonces britanniques sont les moins explicites sur les deux sujets. La durée de l'expérience requise y est également moins souvent précise qu'en Espagne, par exemple. Ici, quelques mois peuvent suffire à certifier l'acquisition d'une expérience, ce qui semble faire écho à la brièveté de la durée des contrats de travail dans ce pays. De leur côté, les annonceurs français restent ceux qui mentionnent le plus volontiers des demandes d'expérience de longue durée, souvent formulée en années.

- La question de la maîtrise de langues étrangères oppose d'un côté la France et l'Espagne où ce critère a une réelle importance (mention dans plus de quatre annonces sur dix), à la Grande-Bretagne où il n'en n'a pas. À y regarder de près, la demande de langues étrangères concerne essentiellement l'anglais. Elle apparaît comme une condition *sine qua non* d'accès à toutes sortes d'emplois dans les deux pays latins, y compris à des postes d'agents d'accueil, d'assistants ou de secrétaires. Le caractère international de la langue anglaise a l'avantage d'exonérer les candidats britanniques d'une telle demande : mais si une langue doit être maîtrisée, elle est alors considérée comme une compétence à part entière et non comme une condition préalable.
- Le candidat britannique paraît à nouveau avantage sur les derniers critères. La mention de l'âge ou du genre est exceptionnelle en Grande-Bretagne, ce qui a de quoi étonner les candidats français ou espagnols pour lesquels ces critères continuent d'opérer. Contrairement à la demande de langue, aucune explication « naturelle » ne peut être mobilisée ici. L'absence de critères identitaires dans les annonces britanniques signale simplement l'efficacité de la lutte contre la discrimination dans ce pays. Nous reviendrons plus loin sur ce sujet.

Par delà les explications particulières que l'on peut trouver pour justifier la présence/absence de tel ou tel critère dans les annonces, il reste que des différences marquantes peuvent être observées entre les trois pays retenus. La caractéristique des annonces britanniques est de comporter très peu de repères sur la base desquels des recruteurs pourraient opérer une sélection. Le poids des *a priori* y est beaucoup plus faible qu'ailleurs. Le profil des annonces françaises est proche de celui des annonces espagnoles : il se caractérise, à l'inverse des précédentes, par la diversité et la force des critères destinés à filtrer préalablement les candidats.

Ces variations renvoient donc à des différences dans les modes de sélection. Que les Britanniques ne s'attardent pas à décrire le profil du candidat dans les annonces, laisse supposer qu'ils recrutent autrement. La sélection est repoussée dans le temps, elle est très souvent effectuée par des *agencies* sur la base de tests ou de mises en situation (Marchal, Renard-Bodinier, 2001). La définition de profils dès la formulation de l'annonce signale à l'inverse que l'essentiel de la sélection s'opère très en amont du processus de recrutement. Comme nous l'avons remarqué, elle peut être le fait du candidat lui-même, s'il choisit de s'auto-éliminer, ou celui du recruteur qui évalue la distance entre les profils recherchés et présentés sur la base des dossiers ou CV qui lui sont transmis⁸. L'enjeu de cette étape préalable est d'autant plus crucial qu'il conditionne toutes les autres épreuves auxquelles les candidats peuvent être soumis : l'obtention d'entretiens individuels ou groupés, le passage de tests (d'aptitudes, de connaissances ou d'habileté), la possibilité d'être mis à l'essai dans des situations réelles ou simulées ou de faire valoir des recommandations. Parfois, aucune des épreuves citées n'est réellement décisive pour les recruteurs qui cherchent à consolider progressivement leur jugement en multipliant les points de vue sur la compétence du candidat. Il n'en va pas de même d'une élimination sur CV qui est une étape rédhibitoire pour le candidat. L'objectif de la partie suivante est d'approfondir les risques que comporte l'épreuve de la présélection.

⁸ On peut remarquer à ce sujet que tous les critères ne sont pas équivalents selon ce point de vue : les uns, tels l'âge ou le diplôme font partie des rubriques qui figurent habituellement dans les CV. Il n'en va pas de même des critères de personnalité que l'on voit paraître à profusion dans les annonces françaises, et qui ne peuvent pas donner prise à une évaluation à distance de la part du recruteur, sauf en faisant appel à un graphologue pour analyser l'écriture du postulant. La multiplication des critères de personnalité peut contribuer à déstabiliser et décourager les candidats.

2. QUALITÉ DES A PRIORI ET ÉQUITÉ

La façon dont a été abordé le « préjugement » jusqu'à présent met l'accent sur le poids des critères de sélection mentionnés dans les annonces. Nous avons aussi noté que par delà le nombre de critères cités, l'intensité de la sélection pouvait résulter de leur cumul à l'intérieur d'une annonce et de la possibilité d'actionner à distance ces critères : en s'auto-éliminant ou en procédant à un tri sur la base de CV. Telle qu'elle est ainsi entendue, l'action de préjuger consiste à juger trop tôt : des candidats sont exclus très en amont du processus de recrutement sur la base de critères préétablis. Notre objectif, dans cette deuxième partie, est d'enrichir cette définition en prenant en compte la qualité de ces critères et celle de la sélection qui peut en résulter.

Tout d'abord, les critères mis en exergue dans les offres d'emploi sont-ils pertinents au regard du cadre dans lequel on se trouve, à savoir celui de la sélection professionnelle ? Formulée en termes juridiques, cette question vise à se demander s'ils ont un lien direct et nécessaire avec l'emploi (Lyon-Caen, 1992). En termes plus sociologiques, on peut se demander si les épreuves de sélection ainsi mises en place sont légitimes (Boltanski, Thévenot, 1987 ; Boltanski, Chiapello, 1999). Une des conditions essentielles à cette légitimité, a trait à la possibilité de remettre en jeu les qualifications des personnes⁹. À l'évidence, cette condition n'est pas satisfaite dès lors que l'annonce comporte des critères identitaires ou discriminatoires (2.1). Mais la mobilisation d'autres critères, tel le diplôme, peut aussi être considérée comme peu équitable, dès lors qu'elle a pour effet de sur-sélectionner les candidats sur la base de critères difficilement réversibles (2.2).

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

2.1. La tolérance à l'égard de la discrimination

La comparaison effectuée plus haut (graphique 3) de la fréquence de citation de l'âge et du genre du candidat recherché dans les trois pays conduit à isoler les annonces britanniques. En effet, la mention de tels critères n'y est pas tolérée. Leur absence témoigne de l'efficacité de l'appareil juridique mis en place dans ce pays où des messages anti-discriminatoires (*Equal opportunities*) peuvent même être décelés dans près du dixième des annonces : *We particularly welcome applications from the black and ethnic minority groups and from disabled people who are currently under represented in the workforce* (Jobs unlimited, 2001). De tels messages visent à encourager, ici les noirs, minorités ethniques et handicapés, et ailleurs les femmes à se porter candidats. Ils offrent un contraste avec la situation des deux autres pays où l'on trouve toujours des critères liés au sexe et à l'âge, alors même que les législations n'y sont pas moins explicites à ce sujet¹⁰.

⁹ Nous faisons allusion, ici, à l'axiome de *commune humanité* selon lequel « un état de grandeur ne peut être attribué durablement à partir de caractéristiques personnelles » (Boltanski, Thévenot, 1987, p. 100). La qualification des personnes doit pouvoir, pour cette raison, être relancée.

¹⁰ Les principes d'égalité et de non-discrimination jouissent en fait dans les trois pays d'un niveau de protection très élevé, relayé et accentué par le droit européen. Mais la législation espagnole s'est emparée tardivement de ces questions et évolue principalement sous l'assaut du droit européen. En Grande-Bretagne, en revanche, le soutien apporté aux victimes de discrimination pour saisir les tribunaux et les multiples cas de jurisprudence ont permis d'inscrire de longue date dans les mœurs le refus de la discrimination et d'y intégrer en outre les cas de discrimination indirecte. L'appareil judiciaire britannique semble plus à même de garantir aujourd'hui les conditions de l'application de la loi qu'en Espagne ou même qu'en France, où les plaintes contre les pratiques discriminatoires sont toutefois en constante progression et où le droit intègre peu à peu les logiques de discrimination indirecte.

La mention de l'âge est aussi importante en France qu'en Espagne. L'âge est souvent exprimé dans notre pays sous forme de fourchette (25-30 ans). Ce mode d'expression est destiné à contourner l'interdiction légale de mentionner une limite d'âge supérieure. L'exclusion des travailleurs les plus âgés n'est pas formellement exprimée dans les annonces prélevées en France sur internet. Et pourtant, aucune d'elles ne s'adresse explicitement à des plus de 50 ans. Les quadragénaires sont eux-mêmes rarement sollicités. En comparaison avec les annonces espagnoles, on peut même affirmer que les nôtres sont particulièrement ciblées : le candidat type, en France, doit avoir entre 25 et 40 ans, alors qu'en Espagne l'éventail des âges cités paraît plus ouvert.

Pour autant, les annonces espagnoles ne contiennent pas moins de critères discriminatoires que les françaises, loin s'en faut. En prenant en compte conjointement les critères d'âge, de genre, de nationalité et d'origine géographique, on s'aperçoit que 42 % des annonces espagnoles ont un caractère discriminatoire. 8 % d'entre elles comportent des messages sexistes, alors que ceux-ci se sont fortement affaiblis ailleurs. Il peut s'agir d'un titre d'emploi dont le genre est marqué ou de qualités conjuguées au féminin, ou encore de la mention explicite que l'on ne s'adresse qu'à l'un ou l'autre genre. Une telle acceptation de la division sexuelle du travail se situe à l'opposé du cas britannique, où, rappelons-le, aucune allusion de ce type n'est tolérée. Sans doute, l'entrée massive des femmes sur le marché du travail espagnol est-elle trop récente pour réussir à enrayer de tels messages¹¹.

La spécificité des annonces espagnoles réside aussi dans l'importance accordée à l'origine des postulants (tableau 1). Elle vise d'abord à l'exclusion d'étrangers et de travailleurs en situation irrégulière, comme le révèle la mention de critères à ce sujet dans nombre d'annonces. De tels messages témoignent de l'existence d'une politique répressive destinée à enrayer une immigration également récente. Ils semblent destinés à décourager les candidatures émanant de non résidents, en particulier celles des Latino-américains tentés de postuler à des emplois en Espagne, *via* internet.

Tableau 1
La discrimination selon l'origine géographique dans les annonces espagnoles

PART DES ANNONCES COMPORTANT DES CRITERES...	%
Sur la nationalité ou la régularité	13 %
Avoir la nationalité espagnole ou une nationalité de l'Union européenne	10 %
Avoir des papiers en règle (permis de séjour et/ou de travail)	5 %
Sur l'appartenance régionale	13 %
Habiter une région ou une ville espagnole précise	12 %
Maîtriser une langue régionale	3 %

Plus équivoques sont les demandes portant sur l'appartenance régionale (tableau 1). Leur effet peut être adouci, et tout particulièrement la question du lieu d'habitation, si le candidat se dit prêt à déménager. Mais il n'est pas sûr que cette possibilité lui soit laissée si la sélection s'effectue sur la base du CV. Le poids du régionalisme et la demande de maîtrise de langues régionales laissent présager qu'une discrimination sur la base de cette appartenance locale puisse aussi jouer en Espagne. L'annonce suivante illustre l'ambiguïté que représente la mention de critères de résidence dans les annonces.

¹¹ Le taux d'activité des femmes espagnoles est passé de 23 % en 1970 à 40 % aujourd'hui. D'après certains auteurs (Valiente, 1998), l'importance du taux de chômage féminin serait aussi mieux tolérée pour cette raison. En 2001, le taux de chômage des femmes espagnoles (15,4 %) est deux fois plus élevé que celui des hommes espagnols (7,5 %) (Eurostat, 2002).

Stepstone, 2001

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

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

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

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

Presentación de solicitudes : Inmediatamente

Fecha de inicio: Inmediatamente¹²

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

Notons, par ailleurs, que l'actionnement de critères discriminatoires est d'autant plus efficace qu'ils sont simples et faciles à contrôler. Ils peuvent être particulièrement excluant dans les situations de fort taux de chômage, alors même qu'ils ne sont pas affichés dans les annonces. Nous avons observé en ce sens (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997), que l'arrivée d'une grande masse de candidatures conduisait le recruteur à ne lire que le haut du CV : là où sont précisément mentionnés les caractéristiques socio-démographiques et le lieu de résidence. Il semble moins coûteux d'exclure un non résident que de miser sur son éventuel déménagement.

2.2. La légitimité accordée au diplôme

Avec l'introduction de critères de sélection dans les annonces, se pose plus généralement la question de la pertinence des repères de jugement mobilisés. Cette pertinence semble d'autant plus discutable que les critères visent moins à évaluer la compétence professionnelle du candidat, ce qu'il sait faire ou a déjà fait, que des caractéristiques plus personnelles. Les critères discriminatoires peuvent apparaître selon ce point de vue comme étant non seulement illégaux, mais aussi inappropriés dans le cadre d'un recrutement. La loi française, qui lui est relative (loi du 31 décembre 1992), dispose explicitement en ce sens que les informations demandées aux candidats doivent « présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles »¹³. Un tel lien est-il vérifié lorsque l'embauche est subordonnée à la détention de diplômes ou de niveaux de formation ? La question peut paraître incongrue en France où le diplôme constitue un repère central dans de nombreux dispositifs, y compris dans les conventions collectives où des équivalences sont établies entre niveaux d'études et d'emploi. Mais une telle évidence n'est pas partagée, comme en

¹² Traduction de l'annonce : « Entreprise située à Sta Perpetua de la Mogoda spécialisée dans la fabrication de coussins, cherche à intégrer à son personnel, **un jeune homme entre 18 et 30 ans** en tant qu'ouvrier. Fonctions principales : pesée et remplissage de coussins, chargement et déchargement manuel de marchandises à l'aide d'un diable. Il n'est pas nécessaire d'avoir une expérience préalable mais une expérience en tant que **garçon de magasin** sera valorisée. Lieu de travail : Sta Perpetua de la Mogoda. **Résidence : Vallés occidental (...)** **Les candidats non résidents sur le territoire national doivent s'abstenir de poser leur candidature.** Présentation des candidatures : immédiatement. Date de début du travail : immédiatement ».

¹³ Cette disposition vise en particulier à limiter les investigations portant sur la vie personnelle du candidat. Les travaux préparatoires à cette loi allaient beaucoup plus loin puisqu'ils visaient aussi à interdire ou au moins à limiter les investigations de la personnalité, jugées sans lien avec les « exigences de l'emploi ». Voir à ce sujet Lyon-Caen (1992).

témoignent les annonces britanniques où la citation de critères de formation reste minoritaire (voir plus haut, graphique 3).

Chaque pays a ses propres conventions d'éducation et de formation (Verdier, 2001) auxquelles correspondent différentes façons de concevoir ce qui est juste et efficace en la matière. En France, la « convention méritocratique » autorise une compétition entre les individus à l'intérieur du système scolaire. Cette compétition est objectivée par les diplômes et considérée comme équitable puisque se déroulant dans un système qui, peu ou prou, garantit l'égalité des chances. En Grande-Bretagne où prévaut une « convention marchande », ce n'est pas la formation initiale qui joue ce rôle mais la validation des acquis obtenus selon des modalités très variées¹⁴. Le rôle des tests s'inscrit dans ce contexte : ils permettent, au moment de l'accès à l'emploi, de remettre en compétition les candidats britanniques en faisant abstraction de leur cursus scolaire.

Qu'en est-il en Espagne ? Comme en France, les critères de formation y ont un poids non négligeable. Mais l'analyse des niveaux requis pour accéder à l'emploi révèle des différences importantes (tableau 2).

Tableau 2
Comparaison des niveaux de formation requis
dans les annonces françaises et espagnoles

NIVEAUX DE FORMATION	ANNONCES FRANÇAISES	ANNONCES ESPAGNOLES
Primaire	0 %	3 %
Secondaire*	7 %	23 %
Supérieur	67 %	42 %
ENSEMBLE	73 %	63 %

* Pour la France nous retenons ici les BEP, CAP, baccalauréat général, professionnel et technique, tandis que, pour l'Espagne, il s'agit du baccalauréat (BUP, COU et bac LOGSE) et de la formation professionnelle (FP I et II).

Les annonces françaises s'avèrent beaucoup plus élitistes. Ce sont les diplômés du supérieur qui sont très généralement sollicités. Les mentions de type « bac + x années d'études », dont on a suivi la progression constante depuis 1960 dans les annonces de presse, apparaissent dans quatre annonces internet sur dix. Les diplômes des grandes écoles sont également souvent cités. Dans l'un et l'autre cas, les annonceurs semblent moins chercher à recruter des candidats spécialisés dans tel ou tel domaine qu'à obtenir des garanties sur leur « potentiel » que doit révéler le niveau d'études atteint. De leur côté, les candidats ayant un niveau « secondaire » sont très peu sollicités alors qu'ils le sont dans le quart des annonces espagnoles, où l'on trouve même des allusions au niveau d'étude primaire. De telles différences reflètent-elles celle des niveaux d'études atteints par les actifs de chaque pays ? La hausse du niveau d'éducation constitue un phénomène commun aux trois pays étudiés. Elle est certes plus forte en France qu'en Espagne, où seuls 23 % des générations récentes sont diplômées du supérieur pour 37 % en France, (Béduwé, Planas, 2002). Mais, dans les deux pays, le ciblage des annonces vers le haut contribue à instaurer un décalage important avec les caractéristiques de la population active. Et ce décalage est plus fort pour la France que pour l'Espagne, alors qu'il n'est pas perceptible en Grande-Bretagne.

¹⁴ Le mode d'évocation de la formation dans les annonces britanniques illustre la valorisation de la formation professionnelle qui est citée dans 12 % des annonces, contre 19 % de citations ayant trait à des formations plus académiques.

Autre différence significative : dans les annonces espagnoles, une pluralité de filières ou spécialisations est souvent proposée et plusieurs niveaux de formation peuvent être mentionnés pour un même poste. Une telle ouverture n'est pas sans conséquence. Il y a de fortes chances en effet que le jugement ait des effets moins inégalitaires s'il prend appui sur une hiérarchie plurielle de diplômes professionnels, comme en Espagne, plutôt que sur une hiérarchie unique de diplômes généraux, comme en France (Eymard-Duvernay, 2001). Cet élitisme typiquement français des offres d'emploi renforce très certainement l'exclusion des personnes les moins qualifiées.

On peut noter pour clore cette deuxième partie, que la question de la sur-sélection, telle qu'elle peut être opérée à partir du diplôme, n'est pas indépendante de celle de la discrimination. La détention de diplôme est en effet inégalement distribuée dans les différentes catégories de la population. En Grande-Bretagne, elle est moins répandue chez certaines catégories ethniques (Heath, McMahon, 1999). Le code de la commission pour l'égalité des chances (*Equal Opportunities Commission*) recommande, en ce sens, que les critères et méthodes de sélection (les tests, la demande de langue et le niveau du diplôme requis) soient bien ajustés au niveau des postes à pourvoir de façon à faciliter l'insertion des personnes en difficultés. On imagine que cette exigence de « proportionnalité » est difficile à satisfaire et évaluer, d'autant qu'elle met en jeu la compétence des entreprises et des recruteurs à définir des profils de poste. Elle est aussi facile à déjouer en arguant que l'on recrute des candidats « à potentiel » pour des besoins de long terme et non uniquement pour le poste affiché. D'une certaine façon, la sur-sélection sur le critère du niveau de diplôme en France est le produit de l'importance des marchés internes. Elle ne pourrait être atténuée qu'à la condition de développer plus largement la formation continue. Pour l'heure, la formation initiale représente un investissement quasi irréversible (Beduwé, Germe, 2003), contribuant à renforcer les inégalités entre les candidats.

3. L'ÉQUILIBRE DES REPÈRES ET DES RELATIONS

Une fois l'annonce publiée, l'initiative de la mise en relation revient au candidat. Celui-ci peut-il apprécier avec justesse la proposition et la juger en connaissance de cause ? Cette question engage celle de l'équilibre des repères mentionnés dans les annonces et, par delà, celle de l'équilibre des relations entre les partenaires du recrutement. Si le message d'une annonce est entièrement consacré à la description des conditions à satisfaire pour pouvoir postuler, toute l'épreuve est cadrée par le recruteur : il a la maîtrise du choix des candidats qu'il peut inciter à ne pas concourir ou éliminer après coup. Si aucune condition ne figure dans une annonce et si le message est tout entier consacré à la description de l'emploi à pourvoir, de l'entreprise qui le propose et des conditions offertes, le choix est alors aux mains du candidat. Il est incité à postuler et à se renseigner davantage, la sélection n'étant opérée que dans un deuxième temps, parmi les candidats intéressés¹⁵.

Entre ces situations extrêmes, se logent les annonces dont le contenu manifeste un certain équilibre entre les repères destinés à sélectionner et informer les candidats. Dans l'idéal, le message permet à bon escient de décourager certains d'entre eux et d'inciter les autres à passer l'épreuve de la présélection, en faisant valoir des qualités ajustées à la proposition. Dans les faits, l'équilibre est difficile à tenir. Un bon exemple nous est donné à propos du salaire : faut-il donner au candidat le niveau de salaire du poste à pourvoir, de façon à ce qu'il ait une bonne idée de la valeur de la proposition ? Faut-il, au contraire, lui demander ses prétentions salariales sur lesquelles on pourra prendre appui pour l'évaluer ? Les travaux menés à partir des annonces des informaticiens ont montré que les options prises en Grande-Bretagne et en France étaient radicalement différentes

¹⁵ Une grande économie de mots peut suffire à susciter une rencontre. Dans les annonces d'autrefois, on trouve ainsi souvent des formulations du type « *Cherche commis de cuisine, se présenter à...* ». Un tel résumé suppose une grande clarté des appellations d'emploi, comme c'est le cas dans notre exemple où l'on parle d'un métier représentant un repère partagé. L'annonce, à cette époque, est avant tout utilisée comme un outil de mise en relation et non comme un outil de sélection et de valorisation, comme elle le sera par la suite.

(Bessy, Larquier, 2001), les candidats français étant plus souvent obligés de dévoiler leurs prétentions sans posséder d'indications sur le salaire offert, alors que les informaticiens britanniques se trouvent dans la situation inverse.

Nous cherchons à apprécier, dans cette dernière partie, la complétude des propositions formulées dans les annonces françaises, espagnoles et britanniques (3.1). Nous prendrons également en compte la façon dont s'opèrent les mises en relation entre les partenaires du recrutement (3.2). Cette prise en compte s'avère indispensable, car les modalités d'entrée en relation peuvent conduire à renforcer ou atténuer les risques de la présélection.

3.1. Les contrepois au préjugement

L'équité de la sélection repose sur la qualité de l'information procurée au candidat, lui donnant les moyens d'apprécier l'adéquation entre son propre profil et celui du poste à pourvoir. La description du contenu de l'emploi, en termes d'objectifs à remplir, d'actions à entreprendre ou de tâches à effectuer fait partie des éléments à connaître.

New Monday.UK 2001

Marketing Administrator
Location Epsom, Surrey
Salary and benefits £15,000
Duration Full Time:

(...)

Primary Responsibility :

You will be an energetic team player and provide a full range of administrative support in the marketing team. This position will involve contact with prospective clients as well as assisting with the production of marketing material for advertising and administration duties as required.

Key Tasks :

- Taking, recording and responding to written and telephone new business enquiries .
- Provide administrative support .
- Maintenance of prospective client database .
- Co-ordinating mailshots and other marketing projects .
- Preparation of literature to send to prospective clients .
- Assist with the design and preparation of marketing material .
- Making telesales calls .
- Typing, photocopying and faxing as required.

Key Skills :

- Good telephone manner .
- Previous experience of the following software packages : Word, Excel, Powerpoint .
- Previous experience of database packages would also be preferred
- Good numeracy and literacy levels
- Good letter writing skills
- Previous marketing experience preferred

Dans l'annonce ci-dessus, sélectionnée sur un site anglais, la description des responsabilités et tâches à entreprendre est suffisamment précise pour que la liste des compétences demandées semble en découler logiquement. La demande d'expérience, en particulier, n'est pas formulée en toute généralité, mais ancrée dans la définition des tâches.

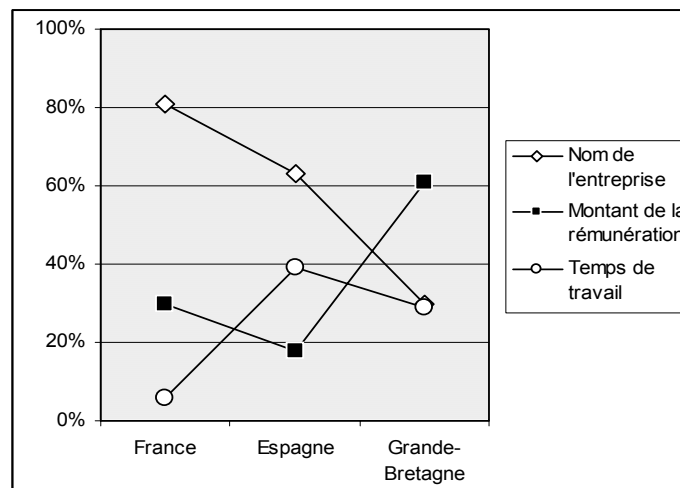
La rédaction de cette annonce relève d'un exercice propre à la Grande-Bretagne. Son contenu est tout entier orienté vers la présentation de ce qui attend le postulant : en termes de conditions d'emploi et

de travail, telles qu'il les vivra au quotidien. Un tel réalisme n'est pas de mise dans les annonces françaises, où le lecteur s'attend plus souvent à trouver une description plus générale, mais peut être aussi plus valorisante des missions confiées, et à découvrir la longue liste des conditions préalables à satisfaire, en termes d'âge, de diplôme, de maîtrise de langues...

Pour bien dégager les normes de rédaction propres à chaque pays, l'idéal voudrait que l'on systématiser la comparaison d'annonces équivalentes. Mais, outre la difficulté que représente cette mise en équivalence (doit-on retenir le titre de l'emploi, son niveau dans l'entreprise, les caractéristiques de celle-ci ?), il reste difficile d'en déduire que le candidat français en sait plus ou moins que le candidat espagnol ou britannique, lorsqu'il lit une annonce. Renonçant à une telle démarche, nous avons choisi de sélectionner trois indicateurs pour apprécier l'importance des « contreponds » mis en place dans les propositions d'emploi sur internet : nous nous intéressons à la façon dont est présentée l'entreprise, à l'information portant sur la rémunération proposée ainsi qu'à la mention du temps de travail (voir graphique 4).

- Les annonces françaises se distinguent par l'importance accordée au nom de l'entreprise émettrice de l'offre, qui figure dans huit annonces sur dix. L'information est également répandue en Espagne, mais beaucoup moins en Grande-Bretagne où elle est minoritaire. Ce relatif anonymat est lié à la prégnance des *agencies* outre-Manche, où 70 % des annonces passent entre les mains d'un intermédiaire¹⁶. Il n'est pas rare dans les annonces anglaises d'être renseigné non seulement sur le nom de *l'agency*, mais aussi sur ses activités. En France, de telles informations sont plutôt l'apanage des entreprises qui prennent plus souvent en charge leurs recrutements. Avec leurs activités, figurent aussi souvent d'autres renseignements sur leur position de *leader* sur tel marché, sur leur envergure internationale, leurs effectifs ou leur chiffre d'affaires. Sur tous ces points, donc, ce sont les candidats français qui disposent des informations les plus riches.

Graphique 4
Comparaison des « contreponds » dans les annonces de 2001
en France, Espagne et Grande-Bretagne



- La faiblesse des informations se rapportant directement à l'entreprise est compensée en Grande-Bretagne par l'importance des éléments permettant de qualifier l'emploi. Il en est ainsi pour sa localisation, mais aussi pour la rémunération proposée. Ce thème est abordé

¹⁶ En France, seul le quart des annonces passe par des intermédiaires, qui sont essentiellement des cabinets de recrutement, et en Espagne, plus du tiers, avec un pourcentage relativement élevé d'entreprises de travail temporaires (15 %).

dans près de neuf annonces sur dix outre-Manche. Sur le signalement du montant du salaire, la différence avec les annonces espagnoles est même spectaculaire, puisque le salaire n'est chiffré que dans 18 % de celles-ci, pour plus de 60 % de celles-là (voir graphique 4). Par delà le montant, il est souvent question dans les annonces britanniques de la composition de la rémunération et d'avantages annexes, financiers ou en nature : de la possibilité de bénéficier d'aides au logement, d'assurances médicales, de voiture. On a là une caractéristique majeure des annonces britanniques, où ce thème apparaît comme une préoccupation essentielle.

- Les annonces espagnoles obtiennent un score plus important que les autres sur le dernier aspect, celui du temps de travail. Ce peut être pour signaler qu'il s'agit d'emplois à temps plein, mais aussi pour préciser des horaires de travail (lorsqu'il existe une interruption importante au moment du déjeuner) ou signaler l'existence d'un travail en équipe. Sur cette question, la France se situe très en retrait par rapport aux deux autres pays. Alors même que la réforme des 35 heures émousse les normes de la répartition du temps de travail (sur la journée, la semaine ou l'année), la question de sa durée et des horaires de travail n'est abordée que dans 6 % des cas.

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

3.2. Les étapes de la présélection

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

- Comme cela a été dit plus haut, l'envoi de courrier s'est imposé progressivement en France. Que l'usage du fax ou d'internet, parallèlement à la poste, ait permis de multiplier les moyens de faire parvenir sa candidature n'a pas remis en question la suprématie de l'écrit. Les dossiers typiquement français comportent un CV accompagné d'une lettre de candidature dans laquelle le postulant démontre qu'il s'est renseigné sur l'entreprise qui recrute et qu'il est particulièrement motivé. Il lui faut donc, en principe, un courrier ajusté à chaque offre, avec ou sans photographie et mention des prétentions salariales, ce qui demande un certain investissement.
- Cet usage n'est pas de mise en Espagne où l'envoi de CV est certes répandu, mais sans qu'il soit fait allusion à une quelconque lettre l'accompagnant. D'autre part, dans plus de la moitié des annonces prélevées sur internet, il est prévu que le candidat espagnol s'inscrive sur le site pour postuler et remplisse à cet effet un dossier préformaté (*Inscribirse en la Oferta*). Cette saisie standardisée permet d'accélérer le processus en passant par des formats standard. Elle

permet aussi de donner au candidat un aperçu de la concurrence, puisque le nombre de personnes déjà inscrites est réactualisé en permanence (*Número de personas inscritas a esta oferta :5*).

- Les modes d'entrée en relation mentionnés dans les annonces britanniques paraissent à la fois plus divers et plus interactifs. Il est moins souvent question d'envoyer un CV et plus souvent de téléphoner. Dans le premier cas, le fax et internet sont privilégiés au détriment du courrier postal. Dans le deuxième cas, l'objet du coup de fil est tantôt de se renseigner davantage sur l'offre, tantôt d'obtenir un dossier de candidature mis en forme par le recruteur (*Application Form*).

L'utilisation du téléphone est beaucoup plus répandue en Grande-Bretagne qu'en France¹⁷ où il est utilisé différemment, comme on peut l'apercevoir dans les deux exemples suivants.

Stepstone.fr 2001

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

Jobs Unlimited.uk

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

Dans l'annonce française, ce n'est pas le contact téléphonique mais l'envoi d'un dossier qui est privilégié. La mention d'un numéro de téléphone semble être là pour que le candidat s'assure que sa candidature sera prise en considération. Dans l'annonce britannique figurent pas moins de trois numéros de téléphone : l'un pour se renseigner d'avantage sur le poste, l'autre pour en savoir plus sur la procédure de recrutement, et le troisième pour obtenir un dossier de candidature. Ce dernier est incontournable puisqu'il est aussi spécifié que les CV ne sont pas admis. Une telle multiplicité d'interlocuteurs n'est certes pas courante. Mais cet exemple montre bien la banalisation de l'usage du téléphone dans les procédures de recrutement britanniques. Il est souvent un préalable à la communication écrite, permettant aux interlocuteurs de préciser leurs attentes, d'opérer des ajustements mutuels et sans doute de gagner du temps. On note, en ce sens, que de nombreuses annonces comportent une date limite pour poser sa candidature. Certaines précisent même la date à laquelle auront lieu les premiers entretiens.

De telles précisions témoignent de la volonté d'aboutir rapidement. Nous sommes loin du cas français où des candidats se plaignent de la lenteur des procédures et de l'absence de réponses obtenues de la part des recruteurs, mettant en doute la réalité des propositions formulées dans les annonces d'offre d'emploi¹⁸.

¹⁷ Un numéro de téléphone est mentionné dans 58 % des annonces britanniques pour 36 % des françaises et seulement 5 % des espagnoles.

¹⁸ On peut voir à ce sujet : www.recruteursbidons.org.

CONCLUSION

DE LA SÉLECTION À L'EXCLUSION : LES RISQUES DES *A PRIORI*

Nous avons, tout au long de cette analyse, mis en évidence la variété des principes de sélection incorporés dans les annonces d'offre d'emploi. Ces principes ont été déchiffrés en tenant compte tout à la fois de la quantité et de la qualité des repères qui y sont mis en exergue, et de la possibilité de les réaménager au moment de la mise en relation. Les options prises dans les différents pays étudiés sont lourdes de conséquences. Dans certains cas, et tout particulièrement en France et en Espagne, les annonces comportent de nombreux critères de sélection. La nécessité de figer très tôt de tels critères prête à discussion, d'autant qu'à l'analyse, ils ne s'avèrent pas nécessairement légitimes et opportuns. Dans d'autres cas, et en particulier en Grande-Bretagne, l'annonce n'est pas utilisée comme outil de sélection à distance des candidats, mais comme outil de mise en relation : y figurent des repères destinés à guider les choix (grâce à des descriptifs d'emploi et des informations sur les conditions de travail) et à inciter les candidats à postuler. Il est sous-entendu, ici, que la sélection ne s'opérera que dans un deuxième temps, au vu des caractéristiques que présentent les candidats et/ou à l'aide d'autres outils que le CV. Il semble intéressant, pour conclure, de réfléchir aux liens que peuvent entretenir les critères et méthodes de sélection tels qu'on les perçoit à la lecture des annonces, avec les formes d'exclusion et de chômage que l'on repère dans les sociétés.

La coïncidence entre le profilage des candidats et leur sélection sur CV conduit à évincer les candidats en amont du recrutement, au regard de leur catégorie d'appartenance. Les tranches d'âge, le genre, les lieux d'habitation, la nationalité, le niveau de diplôme, la durée d'expérience sont des critères affichés conjointement dans les annonces et dans les CV. Leur actionnement débouche sur un chômage catégoriel, qui peut être particulièrement arbitraire et durable lorsqu'il s'agit de critères discriminatoires systématiquement utilisés. On peut dire à cet égard que l'exclusion professionnelle des femmes en Espagne est inscrite dans les caractéristiques du recrutement par annonces dans ce pays, tout comme celle des non diplômés l'est en France. On peut plus largement présager de l'importance de la discrimination à l'embauche (y compris à caractère ethnique ou de la ségrégation spatiale) en évaluant la place occupée par la présélection sur dossier dans les procédures de recrutement. La Grande-Bretagne semble, à cet égard, tirer son épingle du jeu, dans la mesure où très peu de critères préétablis sont mentionnés dans les annonces et où la sélection s'avère plus interactive et contrôlée qu'ailleurs. On peut s'attendre à ce que les caractéristiques des personnes qui choisissent de postuler à tel emploi soient relativement dispersées et que l'exclusion basée sur des critères catégoriels soit de moindre ampleur qu'ailleurs. Ce constat n'implique pas que l'équité de la sélection y soit *in fine* mieux assurée¹⁹, mais qu'elle est *a priori* mieux garantie.

En France, la pression que génère le taux de chômage important accroît les risques d'une sélection arbitraire. Bien sélectionner suppose de faire varier l'ordre dans lequel sont utilisées les méthodes de recrutement. Faire d'abord passer des entretiens ou des tests, mettre des candidats à l'essai, permettrait de donner leur chance à ceux dont les compétences ne se prêtent pas à une lecture immédiate sur CV. Bien sélectionner par annonce et sur dossier supposerait au minimum de faire varier et rééquilibrer les repères de jugement à disposition des recruteurs et des candidats. La focalisation sur la formation du candidat paraît excessive au regard des expériences étrangères : à trop sélectionner sur ce critère, n'exclut-on pas toujours les mêmes ? Bien sélectionner, enfin, supposerait d'introduire davantage de réciprocity dans les relations recruteurs/recrutés : en favorisant très tôt les prises de contacts directes, on limite les risques d'une sélection basée sur des *a priori* déconnectés du cas particulier de l'emploi à pourvoir.

¹⁹ Il faudrait, pour en juger, rentrer dans l'analyse des outils à partir desquels s'opère l'essentiel de la sélection, et en particulier les tests dont le rôle est discutable, comme nous l'avons montré (Eymard-Duvernay, Marchal, 2000). Il faudrait également prendre en compte la diversité des formes que peut prendre la discrimination, dans les étapes ultérieures du recrutement : plus ouvertes dans le cadre des entretiens en face à face, ou plus « indirectes » lorsque sont utilisés d'autres outils. L'importance prise par la lutte contre celles-ci en Grande-Bretagne atteste bien la difficulté que représente la lutte contre toutes les formes de discrimination.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BEDUWE C, PLANAS J, 2002, « Hausse d'éducation et marché du travail », Rapport final d'un projet financé par le quatrième PCRD de l'Union européenne, *Les cahiers du LIRHE*, n° 7.
- BEDUWE C., GERME J.F., 2003, « Vers une stabilisation des niveaux de formation en France ? », *Document de travail du CEE*, n° 27.
- BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., LARQUIER, G. de, MARCHAL E. (dir), 2001. *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, PIE Peter Lang.
- BESSY C, LARQUIER G. de, 2001, « IT Professional Wanted (£2,500 + benefits) / Entreprise recherche diplômé grande école », in Bessy C. et alii, 2001 *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France-Royaume-Uni*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, pp. 227-268.
- BOLTANSKI L., THEVENOT L., 1987, *Les économies de la grandeur*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n° 31, Paris, PUF.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., 1999, *Le nouvel esprit du capitalisme*, Paris, Gallimard.
- DE SCHUTTER O., 2001, *Discriminations et marchés du travail, liberté et égalité dans les rapports d'emploi*, Bruxelles, PIE Peter Lang.
- DOUGLAS M., 1989, *Ainsi pensent les institutions*, éditions Usher pour la traduction française.
- EUROSTAT, 2002, *Statistiques sociales européennes, résultats de l'enquête sur les forces de travail 2001*, Luxembourg, Office des publications officielles de la Commission européenne.
- EYMARD-DUVERNAY F., 2001 « Principes de justice, chômage et exclusion : approfondissements théoriques », in Bessy et alii, 2001, *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, pp. 271-300.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 2000, « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, 42, pp. 411-432.
- FOMBONNE J., 2001, *Personnel et DRH : l'affirmation de la fonction Personnel dans les entreprises (France 1830-1990)*, Paris, Vuibert.
- GOODY J., 1993, *La raison graphique : la domestication de la pensée sauvage*, Paris, Les éditions de Minuit.
- HEATH A., MACMAHON D., 1999, « Les différences ethniques sur le marché du travail britannique : le rôle de l'éducation et des origines sociales », *Formation Emploi*, n° 68, pp. 49-67.
- LYON-CAEN G., 1992, *Les libertés publiques et l'emploi*, Rapport au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle, Paris, La Documentation française.
- MARCHAL E., RENARD-BODINIER C., 2001 « L'équipement des relations sur les marchés du travail : comparaison des méthodes de recrutement », in Bessy et alii (dir), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, pp. 195-225.
- MARCHAL E., TORNAY D., 2003, « Des petites aux grandes annonces : Évolution du marché des offres d'emploi (1960-2000) », *Travail et Emploi*, n° 95, pp. 59-72.
- MARCHAL E., RIEUCAU G., TORNAY D, 2003, « Des standards nationaux à l'épreuve d'internet. Sites et offres d'emploi en France, Espagne et Grande-Bretagne », *Rapport de recherche du CEE*, n° 12, septembre 2003.
- POROT D., 2001, *101 préjugés contre les demandeurs d'emploi... et les façons de réagir*, Cabinet Porot Daniel eds.
- VALIENTE C., 1998 "Genero, mercado de trabajo y estado de bienestar : el caso de España", *Sociología del Trabajo*, n° 32 invierno 1997-1998, pp. 53-73.
- VERDIER E., 2001, « La France a-t-elle changé de régime d'éducation et de formation ? », *Formation Emploi*, n° 76, numéro spécial : 30 ans d'analyse, pp. 11-34.

ANNEXE ASPECTS MÉTHODOLOGIQUES

Le recueil des données

Les supports de presse et les sites internet sur lesquels ont été prélevés nos échantillons ont été choisis en cherchant à diversifier les annonces. Nous avons sélectionné dans la presse française quatre supports à diffusion nationale (*Le Monde*, *France-soir*, *Le Figaro* et *L'Express*), deux supports locaux (*Le Parisien*, *Ouest-France*) et deux support spécialisés (*Le Moniteur* et *les Échos*). Les annonces diffusées sur internet sont issues de vingt-quatre sites : certains n'existent qu'à l'échelle nationale (quatre sites « nationaux » par pays) et d'autres sont présents conjointement en France, Espagne et Grande-Bretagne à l'exemple de *Newmonday.fr*, *Newmonday.es* et *Newmonday.uk* (quatre sites « transnationaux » par pays). Les annonces de presse ont été prélevées tous les dix ans, en 1960, 1970, 1980, 1990 et 2000 et les annonces internet à la mi-2001. Sur chaque support (journal ou site), nous avons extrait un nombre fixe d'annonces en tenant compte de la répartition des emplois par fonction²⁰. Nos échantillons ne sont donc pas représentatifs du poids de chaque support mais de la diversité des annonces qu'ils diffusent. Au total, 3 550 annonces ont été recueillies et analysées.

La répartition des corpus d'annonces par supports et années

<i>Annonces presse française</i>	Année	1960	1970	1980	1990	2000	total
	Effectifs		350	400	400	400	800
	France		Grande-Bretagne		Espagne		
<i>Annonces internet en 2001</i>	Sites nationaux <i>EmailJob, Recrut, Cadronline, Cadremploi</i>	Sites trans-nationaux*	Sites nationaux <i>Netjobs, Fishforjobs, Jobscout, Jobs Unlimited</i>	Sites trans-nationaux*	Sites nationaux <i>Todotrabajo, Trabajo, Infojos, Trabajos</i>	Sites trans-nationaux*	
Effectifs	200	200	200	200	200	200	1 200

*Les sites transnationaux avec déclinaisons dans chaque pays sont *Newmonday*, *Jobpilot*, *Stepstone* et *Monster*

L'analyse des données

Pour chaque pays et époque, les données sont analysées avec le logiciel de traitement de données textuelles Prospéro, dans la langue de rédaction de l'annonce. Ce logiciel laisse une large part d'initiative à son utilisateur qui travaille dans une des trois langues et procède à des opérations de codage de plusieurs types. Les unes consistent à rassembler des termes proches de par leur morphologie (*répondre*, *répondez*, *réponse*) ou leur sens (*salaires*, *rémunération*). D'autres à former des collections (noms de pays, de diplômes, d'agences d'intérim) ou des catégories renvoyant à des logiques d'action semblables (telles les marqueurs de parité). Le travail de codage est

²⁰ Il n'y a aucune annonce pour *L'Express* en 1960 et cent annonces plutôt que cinquante par support de presse pour l'année 2000. Les analyses tiennent compte des variations de la taille des sous corpus. Le procédé consiste à recenser au préalable le nombre total d'annonces diffusé par le support et diviser ce nombre par cinquante de façon à connaître le taux de sélection à opérer. Le prélèvement est ensuite effectué toutes les « x annonces » en tenant compte de la répartition des offres dans les rubriques,

progressivement affiné en tenant compte du contexte au sein duquel les termes sont mobilisés (les opérations de recrutement) et des spécificités nationales : des expressions comme *lettre de candidature* sont formées pour la France, *Application Form* pour la Grande-Bretagne ou *graduado escolar* pour l'Espagne. Lorsque le codage est stabilisé, les occurrences de termes et expressions sont dénombrées à l'intérieur des entités, collections et catégories créées. Ces dernières sont alors traitées comme des variables que l'on peut croiser entre elles pour repérer des co-présences ou des éléments faisant varier les résultats. Des variables externes, tel le nom des supports, sont également prises en compte.

NUMEROS DEJA PARUS :

téléchargeables à partir du site

<http://www.cee-recherche.fr>

- N° 34** *Working Time Policy in France*
PIERRE BOISARD
octobre 2004
- N° 33** *La nouvelle économie irlandaise*
NATHALIE GREENAN, YANNICK L'HORTY
septembre 2004
- N° 32** *Les formes d'organisation du travail dans les pays de l'Union européenne*
EDWARD LORENZ, ANTOINE VALEYRE
juin 2004
- N° 31** *Informatique, organisation du travail et interactions sociales*
NATHALIE GREENAN, EMMANUELLE WALKOWIAK
mai 2004
- N° 30** *Quelle troisième voie ? Repenser l'articulation entre marché du travail et protection sociale*
JEROME GAUTIE
septembre 2003
- N° 29** *Le travail collectif chez les salariés de l'industrie. Groupes sociaux et enjeux de la coopération au travail*
MIHAI DINU GHEORGHIU, FRÉDÉRIC MOATTY
septembre 2003
- N° 28** *How Do New Organizational Practices Shape Production Jobs? Results from a Matched Employer/Employee Survey in French Manufacturing*
NATHALIE GREENAN, JACQUES MAIRESSE
septembre 2003
- N° 27** *Vers une stabilisation des niveaux de formation en France ?*
CATHERINE BEDUWE, JEAN-FRANÇOIS GERME
juillet 2003
- N° 26** *Economic Globalization and Industrial Relations in Europe: Lessons from a Comparison between France and Spain*
ISABEL DA COSTA
mai 2003
- N° 25** *Formes d'intensification du travail, dynamiques de l'emploi et performances économiques dans les activités industrielles*
ANTOINE VALEYRE
mai 2003
- N° 24** *Insécurité de l'emploi : le rôle protecteur de l'ancienneté a-t-il baissé en France ?*
LUC BEHAGHEL
avril 2003

- N° 23** *Devising and Using Evaluation Standards. The French Paradox*
JEAN-CLAUDE BARBIER
avril 2003
- N° 22** *La théorie aokienne des institutions à l'épreuve de la loi de 1841 sur le travail des enfants*
HERVE DEFALVARD
mars 2003
- N° 21** *Pourquoi les entreprises évaluent-elles individuellement leurs salariés ?*
PATRICIA CRIFO-TILLET, MARC-ARTHUR DIAYE, NATHALIE GREENAN
février 2003
- N° 20** *Représentation, convention et institution. Des repères pour l'Économie des conventions*
CHRISTIAN BESSY
décembre 2002
- N° 19** *A Survey of the Use of the Term "précarité" in French Economics and Sociology*
JEAN-CLAUDE BARBIER
novembre 2002
- N° 18** *Is there a Trap with Low Employment and Low Training for Older Workers in France?*
LUC BEHAGHEL
mai 2002
- N° 17** *From Negotiation to Implementation. A Study of the Reduction of Working Time in France (1998-2000)*
JEROME PELISSE
mai 2002
- N° 16** *Paradoxe, dysfonctionnement et illégitimité de la convention financière*
TRISTAN BOYER
avril 2002
- N° 15** *Déstabilisation des marchés internes et gestion des âges sur le marché du travail : quelques pistes*
JEROME GAUTIE
mars 2002
- N° 14** *Métissage, innovation et travail. Un essai à partir de l'étude d'activités artistiques et culturelles*
MARIE-CHRISTINE BUREAU, EMMA MBIA
mars 2002
- N° 13** *Politique de l'emploi et mise au travail sur des « activités utiles à la société »*
BERNARD SIMONIN
février 2002
- N° 12** *Activité réduite : le dispositif d'incitation de l'Unedic est-il incitatif ?*
MARC GURGAND
décembre 2001
- N° 11** *Welfare to Work Policies in Europe. The Current Challenges of Activation Policies*
JEAN-CLAUDE BARBIER
novembre 2001

- N° 10** *Is the Reproduction of Expertise Limited by Tacit Knowledge? The Evolutionary Approach to the Firm Revisited by the Distributed Cognition Perspective*
CHRISTIAN BESSY
octobre 2001
- N° 9** *RMI et revenus du travail : une évaluation des gains financiers à l'emploi*
MARC GURGAND, DAVID MARGOLIS
juin 2001
- N° 8** *Le statut de l'entrepreneuriat artistique et culturel : une question d'économie politique*
MARIE-CHRISTINE BUREAU
avril 2001
- N° 7** *Le travail des femmes en France : trente ans d'évolution des problématiques en sociologie (1970-2000)*
MARTINE LURROL
mars 2001
- N° 6** *Garder et accueillir les enfants : une affaire d'État ?*
MARIE-THERESE LETABLIER, GERALDINE RIEUCAU
janvier 2001
- N° 5** *Le marché du travail des informaticiens médiatisé par les annonces d'offres d'emploi : comparaison France/Grande-Bretagne*
CHRISTIAN BESSY, GUILLEMETTE DE LARQUIER AVEC LA COLLABORATION DE MARIE-MADELEINE VENNAT
novembre 2000
- N° 4** *Le travail : norme et signification*
YOLANDE BENARROSH
octobre 2000
- N° 3** *À propos des difficultés de traduction des catégories d'analyse des marchés du travail et des politiques de l'emploi en contexte comparatif européen*
JEAN-CLAUDE BARBIER
septembre 2000
- N° 2** *L'économie des conventions à l'école des institutions*
HERVE DEFALVARD
juillet 2000
- N° 1** *La certification des compétences professionnelles : l'expérience britannique*
CHRISTIAN BESSY
mai 2000