

Février  
2020

**Les pratiques de recrutement des  
entreprises : un pouvoir de  
segmentation et de valorisation**

---

Guillemette de Larquier  
Géraldine Rieucou

**201**

---

Document de travail

« Le Descartes »  
29, promenade Michel Simon  
93166 Noisy-le-Grand CEDEX  
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00  
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44

**ceet.cnam.fr**

-

**@CeetEtudes**

# Les pratiques de recrutement des entreprises : un pouvoir de segmentation et de valorisation

GUILLEMETTE DE LARQUIER

[guillemette.de-larquier@lille.fr](mailto:guillemette.de-larquier@lille.fr)

*Université de Lille, Clersé et CEET*

GÉRALDINE RIEUCAU

[geraldine.rieucau@univ-paris8.fr](mailto:geraldine.rieucau@univ-paris8.fr)

*Université Paris 8, LED et CEET*

DOCUMENT DE TRAVAIL
---------------------

Directrice de publication : **Christine Erhel**

Secrétaire de rédaction : **Bilel Osmane**

ISSN 1629-7997

ISBN 978-2-11-151920-6

## LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT DES ENTREPRISES : UN POUVOIR DE SEGMENTATION ET DE VALORISATION

Guillemette de Larquier et Géraldine Rieucou

### RÉSUMÉ

En prenant appui sur les données de l'enquête *Offre d'emploi et recrutement* (Ofer, 2015) de la Dares (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques), l'objectif de ce document est d'analyser les pratiques de recrutement des entreprises françaises afin de mettre en exergue les conventions et les segmentations du marché du travail. L'analyse statistique consiste dans un premier temps à construire une typologie d'emplois ayant donné lieu à un recrutement puis, à l'aide de régressions logistiques, à caractériser les pratiques de recrutements associées aux 7 classes d'emplois de la typologie. Ces pratiques renvoient à 4 fonctionnements différents du marché du travail, distingués par notre construction théorique originale, qui croise la théorie de la segmentation et l'économie des conventions. Premièrement, la théorie de la segmentation nous amène à étudier les contours de l'offre de travail recherchée par les entreprises : sont-ils ou non bien définis en amont (marché fermé ou ouvert) ? Deuxièmement, l'économie des conventions nous conduit à prêter attention au format de l'information que les entreprises utilisent pour capter et évaluer l'offre de travail : ce format est-il standardisé ou au contraire personnalisé ? Les deux approches et notre cadre théorique les croisant sont présentés dans la première partie du document, les données, la démarche empirique et les résultats commentés dans la deuxième partie.

D'après nos résultats, près d'un appariement sur deux s'inscrit sur un « marché de proximité » où les entreprises ne cherchent pas à maîtriser en amont le profil des candidats qui se présentent. Les appariements proches de ceux décrits par la théorie économique conventionnelle représentent à peine un recrutement sur cinq et se situent sur un marché que nous qualifions de « standard ». 17 % du total des recrutements sont positionnés sur un « marché professionnel », où l'entreprise connaît les contours de l'offre qu'elle souhaite capter et sélectionne sur des critères personnalisés. Enfin, nous identifions un « marché partenarial », relativement ouvert car le recrutement est l'occasion de constituer la main-d'œuvre avec des intermédiaires du marché du travail, dont l'évaluation est standardisée.

**Mots-clés :** Segmentation du marché du travail, économie des conventions, recrutement, dynamiques d'appariement

## ***Firms' recruitment practices: a power of segmentation and valuation***

*Based on data from the Dares Offre d'emploi et recrutement Survey (Ofer, 2015), the objective of this document is to analyse the recruitment practices of French firms in order to highlight labour market conventions and segmentations. The statistical analysis consists first of constructing a typology of jobs that have given rise to recruitment and then, using logistic regressions, of characterizing the recruitment practices associated with the 7 isolated job classes. These practices refer to 4 market functioning that our original theoretical construction distinguishes by crossing Labour market segmentation theory and Economics of convention. First, segmentation theory leads us to study the contours of the labour supply sought by firms: are they or are they not well defined (closed or open market)? Secondly, the economics of convention leads us to pay attention to the format of the information that firms use to capture and evaluate the labour supply: is this format standardized or personalized? The two approaches and our theoretical framework crossing them are presented in the first part of the document, the data, the empirical approach and the commented results in the second part.*

*According to our results, nearly one matching out of two is part of a "proximity market" where firms do not seek to control the profile of candidates who apply. Matches close to those described by conventional economic theory represent barely one in five recruitments and are located in a market that we call "standard". 17% of all recruitments are positioned in a "professional market", where the firm knows the contours of the offer it wishes to capture and selects on the basis of personalized criteria. Finally, we identify a "partnership market", relatively open because recruitment is an opportunity to build the workforce with labour market intermediaries, whose assessment is standardized.*

***Key words : Labour market segmentation, economics of convention, recruitment, matching dynamics***

## Introduction

Les pratiques de recrutement sont situées à la frontière de l'entreprise et du marché du travail. En première approximation, on peut considérer en effet qu'elles font le lien entre les offres qui sont sur le marché et les demandes de l'entreprise qui s'adresse à ce marché. Ces pratiques sont toutefois marquées du sceau de l'incertitude : incertitude des marchés et de l'activité de l'entreprise, mais également incertitude quant à la définition des offres, des demandes et des appariements qui vont se nouer. Elles sont par conséquent difficiles à saisir, voire à objectiver ou à stabiliser, tant pour les acteurs que pour les chercheurs. L'enquête *Offre d'emploi et recrutement* (Ofer, 2016) de la Dares donne justement l'opportunité d'enrichir la connaissance de ces pratiques de recrutement, et donc de mieux comprendre ce qu'il se passe à la frontière de l'entreprise et du marché. Nous exploitons ici les données de cette enquête à partir d'un cadre théorique qui nous semble particulièrement adapté à l'analyse des pratiques de recrutement. Ce cadre prend appui sur deux courants « institutionnalistes », la théorie de la segmentation (TSeg) et l'économie des conventions (EC), que nous croisons de façon originale ici. D'après la thèse que nous défendons – et la proposition théorique afférente – étudier le recrutement en prenant le point de vue de l'entreprise à partir de ce double ancrage théorique permet de mettre en évidence le pouvoir de segmentation et le pouvoir de (dé)valorisation que l'entreprise a sur l'offre de travail.

Les deux courants ont des origines et des objets qui leur sont propres. La TSeg met en évidence et analyse les segmentations du marché du travail issues des pratiques des entreprises (encadré 1), tandis que l'EC propose une théorie de l'action selon laquelle les individus prennent appui sur des conventions, qui harmonisent représentations et comportements, pour se coordonner (encadré 2). Plusieurs proximités entre les deux approches confortent notre projet de les croiser. EC et TSeg bâtissent leurs hypothèses à partir d'observations empiriques, issues d'enquêtes statistiques ou d'enquêtes de terrain<sup>1</sup>. Le « marché du travail » n'a rien d'évident ni de spontané, pas plus qu'il n'y a de « concurrence » évidente entre les catégories de main-d'œuvre et entre les emplois ; il doit être analysé via les institutions et les conventions qui sous-tendent la coordination et la sélection qui s'y jouent. De cet appui sur les observations et sur le fonctionnement concret des marchés, découle une posture partagée par les deux courants : l'analyse ne se fait pas à l'aune d'un étalon unique – celui de la rationalité maximisatrice des comportements individuels ou de la convergence des marchés vers un modèle unique – et il ne s'agit donc pas d'inscrire les comportements ou les marchés dans un continuum unidimensionnel, mais bien de mettre en évidence les segmentations et donc les frontières des marchés (TSeg) et la pluralité des comportements (EC).

Autre proximité, les deux courants insistent sur le rôle central des entreprises, comme espace d'évaluation et de mobilités de la main-d'œuvre pour comprendre les marchés et les comportements individuels. Ainsi, ce qui se joue pendant le recrutement n'est pas la révélation d'informations qui existeraient en amont sur le marché (concernant la productivité des candidats), notamment parce que les « performances » des salariés ne sont vraiment évaluées qu'une fois celui-ci au travail au sein de l'entreprise. Finalement, TSeg et EC considèrent que les agents économiques prennent leurs décisions en s'appuyant sur des règles et des procédures, des habitudes et des usages, des instruments et des outils ; les décisions

---

<sup>1</sup> Ces données empiriques ouvrent sur des comparaisons entre pays, démarche qui enrichit la réflexion théorique. Les comparaisons entre la France et le Royaume-Uni ont été particulièrement soutenues (voir par exemple Eyraud et al., 1990 ; Marsden et Belfield, 2009 et Amossé *et al.*, 2016 pour les approches segmentationnistes ; Bessy *et al.*, 2001 et Marchal *et al.*, 2007 pour les approches conventionnalistes).

individuelles ne résultent donc pas de calculs maximisateurs qui s'ajustent en permanence aux variations de l'environnement, comme le sont celles des agents de la théorie conventionnelle. Le rôle que jouent les règles, qui supposent une régularité et des comportements partagés, est central pour expliquer la parenté entre ces deux courants<sup>2</sup>, assumée à l'origine par Olivier Favereau (1986, 1989). Ainsi Favereau (1986) prend comme exemple de conventions harmonisant les comportements les règles décrites par Doeringer et Piore (1971), utilisées de façon régulière dans les entreprises et les collectifs de travail : conventions ou coutumes, elles ne relèvent ni d'un contrat, ni de la loi. Dans le cas du recrutement, il s'agit d'un canal qu'employeurs et candidats utilisent régulièrement pour se rencontrer, ou d'une méthode de sélection répandue dans un secteur d'activité.

Quant aux pratiques de recrutement, les deux courants s'y intéressent avec des regards complémentaires. Les travaux qui relèvent de la TSeg montrent comment les pratiques de gestion de la main-d'œuvre en général façonnent les segmentations du marché du travail. Nous insistons sur le fait que les pratiques de recrutement en particulier, moins analysées par ce courant d'analyse que les autres pratiques de gestion, contribuent à la segmentation. De leur côté, les travaux qui, dans le courant de l'EC, cherchent à expliquer le fonctionnement du marché du travail conçoivent une diversité de modes de coordination entre entreprises et travailleurs, fondée sur une pluralité de représentations de la qualité du travail, c'est-à-dire des conventions de qualité, au moment du recrutement. La question générale que nous nous posons est dès lors la suivante : cette pluralité des conventions mise en évidence par l'EC recouvre-t-elle celle des segments du marché du travail analysé par la TSeg ?

En adoptant l'approche inductive privilégiée par ces deux courants, qui prend ici appui sur les données de l'enquête Ofer (2016), notre objectif est de montrer qu'il existe des discontinuités au sein du marché du travail qui correspondent à des classes d'emplois pour lesquels les pratiques de recrutement diffèrent. Les résultats de l'analyse statistique seront interprétés à l'aune de notre double ancrage théorique. La TSeg nous amène en effet à étudier les contours de l'offre de travail recherchée par les entreprises : sont-ils ou non bien définis en amont par les entreprises ? Autrement dit, le marché est-il fermé ou ouvert ? Soit l'entreprise « ferme » le marché auquel elle s'adresse par des critères et une définition stricte de ce qu'elle recherche, soit au contraire elle « ouvre » ce marché en s'adressant à une pluralité de profils. L'EC nous conduit à prêter attention au format de l'information que les entreprises utilisent pour capter et évaluer l'offre de travail : ce format est-il standardisé ou au contraire personnalisé ? S'il est standardisé, on s'attend à l'utilisation de critères standards et généraux tels que le diplôme, qui peuvent être compris sans ambiguïté et circuler largement. Dans le cas d'un format personnalisé, les informations sont échangées oralement ou dans un écrit non standard, portent sur des attributs singuliers ou non standards et ne circulent pas largement. C'est en croisant de manière orthogonale ces deux oppositions (marché fermé/ouvert ; format standardisé/personnalisé) que nous caractérisons quatre dynamiques d'appariement, où se répartissent les classes d'emploi que nous aurons isolées de manière empirique. Finalement, en soulignant les logiques internes aux entreprises (segmentations et conventions de qualité), nous mettrons en évidence de véritables segments « du » marché du travail (quatre marchés), dont les dynamiques d'appariement, les conventions de qualité et les segmentations qui prévalent au sein des entreprises, éclairent le fonctionnement.

---

<sup>2</sup> TSeg et EC s'accordent pour considérer que les pratiques régulières (par exemple la demande d'un CV aux candidats) s'expliquent par le suivi de règles (dans l'exemple précédent, la règle est de sélectionner seulement les plus diplômés). L'EC ajoute néanmoins aux règles nécessaires pour se coordonner le niveau des représentations, non prises en compte par la TSeg.

Dans la première partie de ce document, nous proposons un exposé des deux théories, TSeg et EC, sous l'angle de leur traitement de la question du recrutement ; du croisement de la TSeg et l'EC, nous tirons un cadre théorique pour approcher le fonctionnement des marchés du travail. La deuxième partie de ce document présente notre démarche empirique, nos hypothèses de travail appliquées à l'enquête Ofer (2016) et les résultats commentés.

### **Encadré 1 : Les fondements de la théorie de la segmentation**

La théorie de la segmentation (TSeg) a mis en évidence le dualisme du marché du travail, en articulant, d'une part, marché interne et marché externe et, d'autre part, segments (marchés) primaire et secondaire.

Dans leur ouvrage fondateur de la TSeg, Doeringer et Piore (1971), en reprenant les concepts de Kerr (1954) et de Dunlop (1966), suivent une démarche inductive fondée sur l'exploitation d'observations et d'entretiens dans de grandes et moyennes entreprises de l'industrie américaine pour théoriser l'existence de la segmentation du marché du travail. Ainsi, les marchés internes des entreprises et les marchés internes professionnels sont structurés par des règles, procédures ou « arrangements internalisés », qui « prennent la place des préférences individuelles en délimitant les frontières » Kerr (1954, p.22), se distinguent des règles marchandes et façonnent un mode de coordination alternatif, plus efficace et plus durable que celui d'un marché concurrentiel. Ces règles président à l'entrée, la formation, la mobilité des travailleurs au sein des entreprises (marché interne d'entreprise) ou entre les entreprises (marché professionnel). Elles sont le reflet de compromis entre travailleurs et entreprises (Doeringer, 1986) ; délimitent des frontières et ferment ces marchés, sécurisent ou stabilisent l'emploi et assurent aux entreprises des travailleurs formés et/ou expérimentés et productifs. Les caractéristiques des politiques de rémunérations, de formations ou de mobilités proposées par les entreprises – plus ou moins favorables aux salariés – ont des conséquences sur les parcours de mobilités de ces derniers sur les marchés du travail (Duhautois et al. 2012 ; Amossé et al. 2011). Plus largement, la thèse de la segmentation « s'enracine dans cette vision de mobilités différenciées » (Gazier et Petit, 2019, p.181), entre les travailleurs qui connaissent une carrière ascendante au sein des marchés internes et ceux dont le parcours est fait de mobilités sans promotion.

Le dualisme renvoie aussi aux segments primaire et secondaire. Le segment primaire comprend les salariés qui, sur le marché externe, attendent leur tour dans la file pour entrer sur un marché interne. M. Piore (1972) propose par ailleurs de distinguer les salariés du segment supérieur, qui ont de fortes possibilités d'avancement, sont autonomes et directement impliqués dans le processus de production, des salariés du segment inférieur, moins autonomes, moins payés et avec peu de pouvoir de décision, pouvant servir de « réserves » au segment supérieur (Osterman, 1975). Sur le segment secondaire, les emplois sont instables, peu payés, les passages par le chômage sont fréquents. Les salariés qui occupent ces emplois peuvent être sur des « marchés internes secondaires », mais avec assez peu de perspectives de promotions, ou totalement en dehors de ces marchés et sans aucune perspective de promotion ou de stabilisation. Ce n'est pas l'existence en soi du segment secondaire qui pose problème mais le fait que certaines catégories de travailleurs, comme les Noirs-Américains des quartiers pauvres, y soient durablement confinés. Ceci tient notamment aux pratiques discriminatoires à l'entrée des marchés internes envers ces populations, expliquées par le fait que les employeurs préfèrent embaucher des salariés qui ont les mêmes caractéristiques sociales et démographiques que ceux en place, au prétexte qu'ils s'intégreront plus facilement à l'entreprise (Doeringer et Piore, 1971 ; Gazier et Petit, 2019).

L'une des forces de cette théorie est ainsi de relier les inégalités et les mobilités sur le marché du travail aux caractéristiques des emplois occupés, aux pratiques des employeurs, aux

institutions. Et même si elles existent peu dans les faits, les mobilités d'un segment à l'autre – en particulier du segment secondaire vers le segment primaire – d'une offre de travail qualifiée de « malléable », sont envisageables dès lors que l'on regarde les caractéristiques de cette offre comme fonctions de la segmentation, construite par les entreprises et les politiques publiques (Berger et Piore, 1980).

La TSeg est, à l'origine, une théorie du marché du travail américain qui n'a pas vocation à s'appliquer ailleurs (Rosenberg, 1991). Elle a néanmoins été reprise dans les années suivantes dans de nombreux pays : la question n'est alors pas de savoir si le marché est segmenté mais selon quelles lignes il l'est (Osterman, 1975). Cette théorie sera notamment retravaillée au Royaume-Uni par J. Rubery (1978) qui met l'accent sur les mobilités entre segments secondaire et primaire et sur la grande diversité des pratiques des employeurs ; approfondit la notion de marché externe et les interactions entre les caractéristiques des demandes et celles des offres de travail. Cette auteure insiste sur le fait que l'existence des marchés internes reflète le contexte économique d'alors, caractérisé par des faibles taux de chômage et une croissance soutenue<sup>3</sup>. Un autre angle insiste sur le dualisme entre un secteur traditionnel et un secteur moderne, qui prend des formes variables selon l'histoire (Lutz, 1990) et selon les choix politiques et économiques qui sous-tendent cette segmentation (Berger et Piore, 1980). Finalement, la TSeg ne représente pas un corpus unifié mais sa faculté à tisser des liens avec d'autres courants pour rendre compte des différences selon les pays de l'évolution des formes d'emploi, des inégalités et des mobilités sur le marché du travail depuis près d'un demi-siècle, explique sa fécondité (pour une synthèse, voir notamment Grimshaw *et al.*, 2017).

### Encadré 2 : Les fondements de l'économie des conventions

L'économie des conventions (EC) est apparue en France au milieu des années 1980, sous l'impulsion d'économistes (réfléchissant aux conventions statistiques sur lesquelles reposent quantification et évaluation) et de sociologues (questionnant la capacité des acteurs à juger ce qui vaut ou ne vaut pas, ce qui est équivalent).

À l'Insee, l'étude des catégories socio-professionnelles (Desrosières et Thévenot, 1988), la mise en évidence de la diversité des entreprises au sein des secteurs d'activité économique (Eymard-Duvernay, 1981), ou encore le regard rétrospectif sur l'invention du chômage (Salais *et al.*, 1986) ont été autant de travaux fondateurs qui ont questionné comment sont mises en forme les catégories statistiques qui mettent en équivalence des personnes ou des choses *a priori* singulières. Une première notion émerge alors – avant les conventions –, celle d'investissement de forme (Eymard-Duvernay et Thévenot, 1983 ; Thévenot, 1985), qui met l'accent sur l'importance de l'investissement coûteux que constitue la production des catégories, tout à la fois cognitives et sociales, inventées, négociées et utilisées pour la coordination des activités économiques (Desrosières, 2014, p. 220). Dans la constitution du courant de l'EC, une étape importante est la tenue en 1984 du colloque « Les outils de la gestion du travail » organisé à l'Insee par Eymard-Duvernay, Salais et Thévenot. Les contributions du colloque donneront lieu à l'ouvrage collectif *Le Travail. Marché, règles, convention* (Salais et Thévenot, 1986) dans lequel est publié l'article de Favereau (1986) où il distingue deux types de conventions : les conventions<sub>1</sub> qui harmonisent les représentations, telles les conventions du chapitre 12 de la *Théorie générale* de Keynes consacré à la logique spéculative des marchés financiers, et les conventions<sub>2</sub> qui harmonisent les comportements, telles les règles et les coutumes qui caractérisent les marchés internes de l'ouvrage de ... Doeringer et Piore (1971) ! Pour beaucoup, c'est la sortie du numéro spécial de la *Revue*

<sup>3</sup> Sur l'origine et les évolutions de la segmentation selon les deux « branches » (Cambridge USA versus Cambridge UK), voir le travail d'Héloïse Petit (2004).

*économique* en mars 1989 (Dupuy *et al.*, 1989), intitulé *Économie des conventions*, qui marque la naissance de l'EC. De fait, ce numéro spécial a donné définitivement son nom à ce courant de pensée français entre économie et sociologie. L'autre pierre angulaire de l'EC est l'ouvrage de Boltanski et Thévenot, *De la Justification. Les économies de la grandeur* (1991). Cet ouvrage est au confluent de l'EC (Thévenot) et de la sociologie pragmatique (Boltanski). Il outille les conventionnalistes d'un concept fort, celui de « cité », à comprendre comme une philosophie politique qui, respectant des critères *a priori* de justice, explique la hiérarchie des personnes à l'aune d'un bien commun. Or, il n'existe pas une mais six cités (inspirée, domestique, de l'opinion, civique, marchande et industrielle), soit autant de manières justifiées d'évaluer la grandeur des personnes (leur position dans la hiérarchie sociale, familiale, professionnelle, etc.).

L'EC propose une théorie de l'action originale où la rationalité n'est pas un « équipement humain complet » (Diaz-Bone et Favereau, 2019, p. 11) : évaluations, décisions et calculs se basent sur des éléments de nature collective, à savoir des conventions et des investissements de forme (cognitifs et matériels). En particulier, les agents économiques, face à l'incertitude, ont besoin de conventions pour interpréter les situations et ordonner les personnes ou les choses en fonction de ce qu'ils jugent être le « bien commun » (la rentabilité sur un marché, l'efficacité dans un procès industriel, l'originalité dans une création artistique, la bienveillance dans la sphère familiale, etc.). Ces conventions harmonisent leurs représentations et leurs comportements dans un collectif et un contexte donnés car chacun pense grâce à l'expérience, et constate par la présence d'investissements de forme et d'objets qui les incarnent, qu'elles sont partagées et donc attendues. On s'attend, dans les assurances, à ce qu'un actuaire prenne ses décisions en utilisant des tables de probabilités (c'est la manière légitime de mettre en forme l'incertitude dans son domaine), mais cette méthode semble incongrue pour fonder les décisions d'un recruteur quand il doit classer des candidatures. L'EC suppose donc que les acteurs ont une rationalité située, interprétative et argumentative (Bessis *et al.*, 2006), pour reconnaître, juger, justifier voire critiquer les conventions (Larquier, 2016a).

Au sein de l'EC, les problématiques liées à l'emploi et au travail ont une place particulière car elles sont au cœur des questions qui ont fait émerger ce courant. Cerner les frontières entre emploi et chômage (ou les catégories au sein de l'emploi) et évaluer la qualité du travail (ou sa productivité) sont deux cas exemplaires où les règles utilisées n'ont absolument rien de naturel. Ces dernières reposent sur des « conventions de productivité » (Salais, 1989), « conventions de qualité » (Eymard-Duvernay, 1989) ou « conventions de compétences » (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997) qui valorisent plus ou moins chaque travail, travailleur et appariement.

## **Pratiques de recrutement, segmentation du marché du travail et conventions sous-jacentes**

Dans cette première partie, nous questionnons les apports de la TSeg et de l'EC à partir d'un angle particulier, qui est celui de leur analyse respective des pratiques de recrutement. Nous commençons par les enseignements tirés de la TSeg et des travaux qui s'en approchent puis nous montrons en quoi le recours à l'économie des conventions permet de compléter ces analyses avant de construire notre cadre théorique à la croisée des deux approches.

## **Les pratiques de recrutement dans la théorie de la segmentation**

Dans l'ouvrage fondateur de Doeringer et Piore (1971), les pratiques de recrutement analysées, c'est-à-dire la façon dont les employeurs s'y prennent pour chercher et sélectionner en externe des candidats, sont principalement celles qui président aux entrées sur des emplois primaires des marchés internes. Ces pratiques correspondent aux « ports d'entrée » (Kerr, 1954), c'est-à-dire à des emplois inscrits dans les plus faibles échelons – ou du moins spécifiques – d'une classification qui prévaut en interne ; les autres emplois du marché interne sont quant à eux essentiellement pourvus via des mobilités ou des promotions du personnel déjà en place<sup>4</sup>. Or, la reconnaissance des ports d'entrée sur les marchés internes d'entreprise et celle des formations particulières pour accéder aux emplois des marchés internes professionnels, limitent le nombre de candidats et régulent les entrées sur ces marchés, contribuant ce faisant à les fermer. Les pratiques de recrutement décrites sont donc celles mises en place pour « fermer » les marchés internes, dans une logique où postes vacants et requis afférents sont définis en amont.

Doeringer et Piore (1971) décrivent ainsi l'usage que font les entreprises des canaux pour atteindre les candidats, leur choix des standards de sélection, des instruments et des outils de sélection. L'idée selon laquelle les entreprises organisées en marché interne utilisent certains canaux pour trouver certaines catégories de candidats (qui eux-mêmes les empruntent) est présente, sans que soit pour autant menée une réflexion approfondie sur le type de sélection que portent les canaux. C'est davantage au niveau des standards de sélection choisis par l'entreprise que cette réflexion est menée. Les standards (niveaux de diplôme, expérience professionnelle, forme physique des candidats) et les outils (CV, tests, vérification des casiers judiciaires, entretiens, etc.) font écho aux requis attendus pour occuper les emplois en interne et peuvent varier selon le taux de chômage et les caractéristiques du marché local. Si la conjoncture s'améliore, les entreprises diminuent la sélectivité des standards (ou augmentent les salaires) afin d'ouvrir le marché et recruter largement, cette évolution s'accompagnant d'une augmentation des formations délivrées en interne. A contrario, en cas de retournement conjoncturel, elles durcissent les requis, recrutent moins ou seulement des personnes qualifiées, évitant ainsi d'embaucher des travailleurs qu'elles ne souhaitent ni former, ni garder durablement. Dans leur chapitre consacré à la discrimination, Doeringer et Piore (1971) montrent comment les critères sont utilisés pour discriminer : pour ne pas recruter des Noirs, certains employeurs rehausseraient le niveau des diplômes requis.

On est ici dans un modèle où « l'offre de travail s'ajuste aux emplois vacants des marchés internes » (Marsden, 2007). La sélectivité des standards (ou juste le fait d'en exiger) ainsi que la formalisation des pratiques sont justifiées au prétexte qu'il sera ensuite difficile de licencier les travailleurs entrés sur un marché interne. A contrario, les entreprises n'ont pas besoin de formaliser en interne leurs pratiques pour recruter sur des emplois secondaires<sup>5</sup>. Ici la question de la fermeture des marchés ne se pose pas : les travailleurs du segment secondaire ne sont pas destinés à rester dans les entreprises et sont « substituables » car « beaucoup d'employeurs semblent ne pas faire de distinction entre les salariés autre que sur des critères de race ou de genre, comme s'il était plus difficile de les distinguer [que les salariés du

---

<sup>4</sup> La propension à s'adresser en premier lieu au marché interne pour pourvoir les postes vacants a été reprise par exemple par Windolf (1986) et plus récemment par Forth *et al.* (2016) comme indicateur pour comparer le poids des marchés internes entre les pays.

<sup>5</sup> Les entreprises peuvent aussi, pour ces emplois, recourir aux agences de travail temporaire, la question du recrutement étant ainsi externalisée.

segment primaire] pour les recruter » (Doeringer et Piore, 1971, p. 267). Et les recruteurs prennent peu appui sur des règles car ce marché secondaire est peu, voire non structuré, par des règles administratives ou professionnelles.

Mais même lorsqu'elles concernent les entrées sur les marchés internes (sur des emplois primaires) les pratiques de recrutement sont considérées comme moins contraignantes et plus souples que celles qui régissent les rémunérations, les formations, les promotions ou l'allocation de la main-d'œuvre ou même que celles qui président aux licenciements, davantage réglées d'un point de vue législatif et administratif (Piore, 1978). Plus souples parce qu'elles ne reposent pas nécessairement sur des compromis en interne et que les décisions sont faciles à modifier, moins contraignantes car finalement peu formalisées, relativement aux autres dimensions des RH. D'après les informations recueillies par Doeringer et Piore (1971) dans l'industrie américaine, le canal le plus utilisé est celui des relations des salariés en place – ce qui atteste bien ici du caractère peu formalisé des pratiques. Cette faible formalisation est interprétée, à une époque où les politiques *d'equal opportunities* sont balbutiantes, comme source de discrimination raciale : les réseaux excluent les Noirs en privilégiant le recrutement de salariés qui ont les mêmes caractéristiques démographiques que ceux travaillant déjà dans l'entreprise. Cette difficile objectivation peut aussi tenir au fait que ces pratiques sont à l'interface de l'entreprise et du marché, de sorte que les décisions des entreprises intègrent le fonctionnement du marché, caractérisé par une absence de règles, si on s'en tient à une lecture idéale-typique du dualisme.

A partir des années 1980, l'érosion et les évolutions des marchés internes, la forte progression du chômage, le recours à la sous-traitance et la montée en puissance des emplois du segment secondaire (contrats courts, emplois aidés, stages, missions d'intérim, temps partiel), ainsi que celle des marchés du travail non qualifié dans les services, font évoluer la compréhension des segmentations et conduisent à mettre en évidence de « nouvelles lignes de segmentation » (Amossé *et al.*, 2011). Dans ce contexte, les pratiques de recrutement elles-mêmes font l'objet d'une attention plus soutenue.

Au sein des marchés internes qui résistent, la concurrence entre salariés tend à s'installer, en lien avec la dimension de plus en plus individualisée de la GRH, au détriment des règles collectives ; l'évaluation des performances individuelles devient déterminante, au détriment par exemple de l'ancienneté (Osterman, 2011 ; Cappelli, 1995 ; Béret et Dupray, 1998 ; Marsden et Belfield, 2009 ; Béret, 2009). Cette individualisation peut prendre appui sur des procédures standardisées, portées par les outils et instruments de gestion, comme le montrent les travaux en sciences politiques (Aggeri et Labatut, 2014), tandis que les lois relatives à l'égalité professionnelle et aux luttes contre les discriminations renforcent le caractère administratif, formalisé et objectif de la GRH (Dobbin *et al.*, 1993). On observe une même tendance à la standardisation des pratiques de recrutement, associée à une réduction des coûts et à une volonté affichée de lutter contre les pratiques informelles et potentiellement discriminatoires (Windolf, 1986 ; Dobbin, 2009). Pour autant, cette normalisation n'est pas systématique : par exemple, la mise en avant de la singularité des parcours et la mobilisation des réseaux sont déterminantes dans le recrutement des salariés du segment primaire supérieur (Gazier et Petit, 2007 ; Gautié *et al.*, 2005) et les réseaux d'ingénieurs ou d'universitaires construits au sein d'une même communauté ethnique conduisent également à des emplois du segment primaire (Piore et Safford, 2007).

Parallèlement, les contours et les piliers classiques des marchés internes se transforment (Rubery, 2007). Une première dimension tient à la durée d'une relation entre salariés et entreprises. Ainsi, les travailleurs intérimaires ou sur contrats courts qui travaillent de façon répétée pour une même entreprise ont une relation qui est durable avec celle-ci, à défaut d'être stable (Wial, 1991 ; Lizé et Lochet, 2006). L'importance des réembauches en France (Marchal et Rieucou, 2010), y compris sur des contrats très courts (Benghalem, 2016) évoque la

définition du marché interne au sens large de Dunlop (1966), qui comprend les postes qui ne font pas l'objet d'une publication en externe et sont pourvus par des travailleurs déjà connus. Une deuxième dimension tient à l'accord implicite entre salariés et entreprises. Les attentes des entreprises vis-à-vis des intérimaires ou des salariés précaires, quant à leur fiabilité, leur performance ou leur engagement dans le travail, seraient tout aussi fortes que celles formulées envers des salariés stables, mais avec comme contrepartie non pas la perspective d'une carrière en interne, mais celle d'un renouvellement du contrat, d'une amélioration des conditions de travail, voire d'une embauche en CDI (Bouffartigue et Pendarès, 1994 ; Campbell et Chalmers, 2008). Dans un contexte conjoncturel dégradé, un marché interne au sens faible du terme se met en place, avec des salariés qui sont stables et performants sans que l'entreprise ait besoin d'instaurer des règles pour les y inciter (Grimshaw et Ruberny, 1998).

Par ailleurs, les travaux segmentationnistes renouent avec l'analyse des secteurs à bas salaires initiée par Doeringer et Piore (1971). Ces secteurs (hôtellerie-restauration, grande distribution, services à la personne, secteur de la propreté) concentrent une grande partie des recrutements et sont dominés par des emplois à temps partiel, aux horaires fragmentés, sur des contrats courts ou saisonniers. Le turnover y est élevé, les perspectives de formations et de promotions internes, quand elles existaient, s'amenuisent et le syndicalisme peine à s'imposer face à un collectif de travail divisé, voire inexistant (Gautié et Schmitt, 2010). Dans ces secteurs où l'on considère que les emplois peuvent être occupés par « n'importe qui », les compétences requises sont niées, non objectivées et naturalisées : parents de famille monoparentale ou étudiants forment les bataillons de la main-d'œuvre dans la grande distribution (les emplois à temps partiel ou en horaires décalés sont supposés convenir à leur arrangements personnels), tandis que les mères de famille ou les femmes immigrées seraient naturellement destinées aux soins aux personnes âgées. Au centre de ces analyses figurent donc la question de la valorisation et de la reconnaissance des compétences et plus largement celle de leur absence d'« objectivation » dans des critères comme les diplômes, les certificats, l'expérience : les compétences sont ramenées à des attributs personifiés, au premier rang desquels figurent la disponibilité et la proximité géographique (Jany-Catrice et Lehndorff, 2002 ; Carré *et al.*, 2010 ; Jaehrling et Weinkopf, 2005 ; Marchal, 2015 ; Rieucan, 2015 ; Devetter et Puissant, 2018)<sup>6</sup>.

Si l'on s'en tient à l'interprétation d'un dualisme « polarisé », on pourrait considérer ces marchés à bas salaires comme « non organisés » puisque non structurés car les besoins de qualification y sont faibles et qu'ils sont exempts de règles d'allocation, d'avancement ou de formation, ainsi que de représentation syndicale (Marsden, 1991). Dans cet esprit, Atkinson et Williams (2003) qualifient de « gâchis » le recrutement dans ces secteurs, où les employeurs n'investissent pas dans les procédures et ne gardent pas la mémoire de leurs pratiques. Pour autant, les travaux sur les marchés de l'emploi peu qualifié cités plus haut mettent en évidence d'autres régularités et pratiques qui organisent le marché<sup>7</sup> (Walsh, 1990) même si elles ne sont pas fondées sur des règles professionnelles et négociées entre travailleurs et direction.

La réflexion sur l'opposition entre règles institutionnelles et règles marchandes, qui est au cœur de la matrice originelle de la TSeg et qui renvoie à celle entre « institutions » (marché interne) et « marchés » (marché externe) évolue également. Ainsi, les travaux qui suivent ceux de la décennie 1970 considèrent que pressions externes *et* internes interagissent et impactent

---

<sup>6</sup> L'accent mis sur la construction sociale de cette main-d'œuvre, dans les sphères domestique et institutionnelle (frais associés aux études et à l'organisation de celles-ci, gestion administrative des populations immigrées, politiques familiales, etc.) est un point de rencontre fécond entre la théorie de la segmentation et d'autres champs, dont celui de la socio-économie féministe (pour une synthèse de ces liens voir Grimshaw *et al.*, 2017).

<sup>7</sup> Plus généralement, la sociologie des marchés analyse ces derniers comme des dispositifs permettant d'atteindre des compromis sur la nature des biens à produire et à échanger, ainsi que sur la valeur de ce qui est échangé (Callon et Muniesa, 2003).

les pratiques des employeurs (dont celles relatives aux recrutements), les trajectoires des salariés et donc les lignes de la segmentation (Windolf, 1986 ; Grimshaw et Rubery, 1998). La décision de recourir aux agences d'intérim est ainsi interprétée non pas comme un recours à des emplois secondaires exclus des marchés internes, mais comme l'illustration du fait que les décisions des managers sont de plus en plus guidées par des « solutions marchandes » (Grimshaw *et al.*, 2001). Ces décisions reflètent ainsi des pressions tant externes – la concurrence et la montée des incertitudes – qu'internes – les négociations entre agences d'intérim et entreprises pour asseoir des relations de long terme, ou une tactique des managers pour diviser le collectif des salariés mais aussi pour alléger leurs tâches.

Avec des différences entre les pays et entre les entreprises – reflets des spécificités nationales des institutions du marché du travail et des marges de manœuvre dont disposent les entreprises – les travaux empiriques qui s'intéressent aux pratiques de recrutement soulignent donc la diversité de celles-ci selon les segments de marché. C'est là que l'EC est utile car elle va plus loin dans l'analyse de ces règles ou pratiques, qu'elle interprète comme relevant de conventions sur lesquelles les acteurs prennent appui pour se coordonner.

## **La pluralité des conventions de qualité dans l'économie des conventions**

La base de la théorie de l'action défendue par l'EC est l'existence d'une pluralité de conventions que les acteurs mobilisent pour se coordonner en situation d'incertitude. Ces conventions impliquent la régularité de comportements et le suivi de règles – en quoi l'EC est proche de la TSeg – mais surtout elles portent sur les représentations que les acteurs se font d'une situation donnée permettant de mettre en forme l'incertitude inhérente à cette situation singulière<sup>8</sup> – la prise en compte de ce niveau « supérieur » des représentations étant propre à l'EC et négligée par la TSeg.

Beaucoup de règles peuvent sembler totalement arbitraires puisque, ailleurs, d'autres peuvent tout aussi bien être en vigueur. Elles sont de nature conventionnelle. Néanmoins, l'application d'une règle donnée prend tout son sens – mieux, elle devient légitime – grâce à une convention de niveau supérieur (Favereau, 1986), un modèle d'évaluation ou convention de qualité (Eymard-Duvernay, 1989), coordonnant les représentations sur les enjeux d'une situation singulière, représentations qui sont considérées partagées par les acteurs. Dans un contexte incertain comme celui du recrutement, suivre une règle (portant par exemple sur la rédaction ou l'interprétation d'une annonce) permet aux agents de se coordonner, d'interpréter ou de s'ajuster à la situation dans un souci d'économie cognitive (il n'est pas nécessaire de réinventer à chaque fois l'action pertinente), d'efficacité (la règle a prouvé qu'elle est opérante) et de légitimité puisqu'elle n'est pas la seule règle possible mais elle apparaît appropriée (Eymard-Duvernay *et al.*, 2006 ; Diaz-Bone et Thévenot, 2010). Recruter un candidat implique de choisir des méthodes de sélection qui outillent la convention de qualité, à savoir un jugement de valeur sur ce qu'est un « bon » travail ou travailleur (Salognon, 2007). Par exemple, un gérant de magasin peut utiliser l'heure à laquelle se présente une personne apportant sa candidature spontanée comme un signal de sa qualité, la règle étant « plus elle se présente tôt, mieux c'est ». De fait, dans la distribution de détail, le mode de fonctionnement de l'activité exige une grande disponibilité et une flexibilité horaire importante. L'habitude de recruter des personnes qui postulent en déposant directement leur

---

<sup>8</sup> Suivre une convention ne diminue pas l'incertitude mais la met en forme, c'est-à-dire lui donne un sens connu, l'interprète, sans toutefois garantir aux acteurs que l'incertitude a bien disparu, qu'elle ne surgira pas sous la forme d'un imprévu non envisageable (Latsis *et al.*, 2010).

CV en magasin permet d'avoir une première idée de cette capacité (Rieucan et Salognon, 2013). *A contrario*, dans la banque de détail, où l'activité se déroule pourtant en partie aussi dans des agences de proximité, la règle de l'heure de l'arrivée du CV (aujourd'hui envoyé systématiquement par Internet) comme signal de qualité n'a aucun sens (Larquier et Tuchszirer, 2013).

Les règles suivies sont appliquées en fonction des conventions de qualité qui elles-mêmes renvoient à l'activité de travail au sein de l'entreprise et à l'interprétation que les différents acteurs ont des éléments du contexte du recrutement. Ces conventions sont « implantées dans des objets (équipements techniques, etc.), dans le langage (qui permet la diffusion de l'information et incorpore des conceptions du bien), et dans des formes instituées telles que les règles de droit » (Eymard-Duvernay, 2008, p. 58). Par conséquent, la valeur qui sera attribuée à un candidat dépend du choix des canaux de recrutement et méthodes d'évaluation, de la manière de les utiliser et du type d'acteurs impliqués dans le processus (Lagarenne et Marchal, 1995 ; Marchal, 2015 ; Larquier et Marchal, 2016 ; Larquier, 2016b). Les pratiques de recrutement sont alors des « pratiques sociales » comprises comme autant de connexions stables entre des conventions de qualité (représentations supposées partagées) et des règles « conventionnelles » (comportements réguliers) (Favereau, 2019). Tant que ces pratiques semblent être efficaces dans la coordination (elles permettent d'éviter de graves erreurs de recrutement) et légitimes (il n'y a pas de critiques sévères au sujet de leur organisation et de leurs résultats), les recruteurs n'ont aucune raison d'en changer. La prépondérance de pratiques spécifiques sur certains segments du marché révélerait ainsi la stabilité de conventions propres à ces segments quant à la qualité du travail et à la manière appropriée de l'évaluer.

La qualité du travail, des candidats et des emplois n'est donc pas un élément naturel qui s'impose à tous ; au contraire, elle relève d'une construction sociale et les acteurs qui peuvent trancher sur la convention de qualité pertinente pour juger la valeur des personnes et des biens possèdent un véritable pouvoir « éthique, social et politique » (Eymard-Duvernay, 2016). Conceptualiser ce pouvoir est un des éléments clés de l'EC pour l'analyse des pratiques de recrutement. La convention de qualité est principalement celle que font prévaloir les recruteurs du fait de la forte asymétrie en leur faveur : dans la coordination, ce sont eux qui ont le « pouvoir de valorisation » (Eymard-Duvernay, 2012). Les autres acteurs, dont les candidats, acceptent que ce soient les employeurs qui décident qui vaut et qui ne vaut pas (ou vaut moins) et s'adaptent, avec plus ou moins de marges de manœuvre, à ces conventions de qualité qui les valorisent ou dévalorisent (Marchal et Remillon, 2012 ; Remillon, 2019).

Parmi les autres acteurs, figurent les intermédiaires du marché du travail, auxquels l'EC s'est intéressée de longue date, et de façon pionnière en France, avec les travaux menés au Centre d'études de l'emploi (Bessy et Eymard-Duvernay, 1997). Ces intermédiaires peuvent relayer les modèles d'évaluation des employeurs, qu'ils contribuent à diffuser et à stabiliser, partageant avec les entreprises la sélection et la (dé)valorisation des candidats (Bessy et Chauvin, 2013 ; Larquier, 2016b). Ils ont aussi leurs propres conventions de qualité et d'évaluation ; celles des intermédiaires publics reflétant la politique publique de l'emploi qu'ils sont chargés d'incarner. Ainsi, ces intermédiaires produisent de façon croissante des évaluations normalisées et individualisées à propos des profils des chômeurs et de leur parcours, en prenant appui sur des outils et des instruments, afin d'évaluer leur qualification, d'estimer leurs droits aux dispositifs, aux prestations, leur degré d'employabilité ou « simplement » afin de les mettre en relation avec des offres d'emploi, y compris pour des emplois courts (Bennarosh, 2000 ; Fretel *et al.*, 2016).

Finalement, l'articulation proposée par l'EC entre règles, représentations et pratiques fournit une grille d'interprétation intéressante pour relire les tendances décrites dans la section précédente. Il apparaît ainsi fructueux de renoncer à l'opposition entre règles marchandes et

règles institutionnalisées, de même qu'à l'analyse de leurs interactions, pour considérer qu'il existe une pluralité plus large de règles fondées sur une pluralité de représentations des coordinations en jeu. Dans la TSeg, les acteurs se conforment aux règles attachées au contexte connu de la coordination, qui correspond, pour simplifier, au marché ou à l'entreprise. Selon l'EC, les acteurs interprètent le contexte même de la coordination et en déduisent les actions ajustées ; du coup, « l'opposition » entre marché et entreprise ne suffit pas à définir la nature et l'enjeu d'une situation singulière. En conséquence, l'EC considère qu'il n'existe pas de segment du marché du travail sans règles ou structures ; dès qu'il s'agit de hiérarchiser des personnes ou des postes, il existe une diversité de pratiques reliant représentations de la qualité (conventions de qualité) et méthodes de sélections (règles et comportements conventionnels). En termes conventionnalistes, les marchés de l'emploi peu qualifié sont structurés (organisés) selon des règles et des conventions de qualité qui reposent sur des éléments qui sont peu objectivés mais qui sont néanmoins réfléchies et stables et qui assurent l'évaluation et la coordination. La notion d'investissement de forme proposée par Thévenot (1985) est ici cruciale pour saisir les différentes pratiques, et par là même, les différents fonctionnements des segments. D'un segment à l'autre, où les pratiques sont objectivées voire formalisées, les coordinations sont facilitées, stabilisées, voire rigidifiées, par des outils, des dispositifs et des canaux qui sont autant d'investissements de forme coûteux (voir encadré 2). Mais elles peuvent aussi ne pas prendre appui sur de tels investissements quand elles sont peu objectivées ; elles n'en demeurent pas moins stables et opérantes, à une échelle locale, de proximité.

En conclusion, pour l'EC, quel que soit le segment, des pratiques répétées de recrutement révèlent une connexion stable entre les comportements (conventionnels) des recruteurs lorsqu'ils s'adressent au marché et sélectionnent la main-d'œuvre et leurs conventions de qualité du travail (représentations conventionnelles) sur la base desquelles ils jugent et valorisent ou non cette main-d'œuvre.

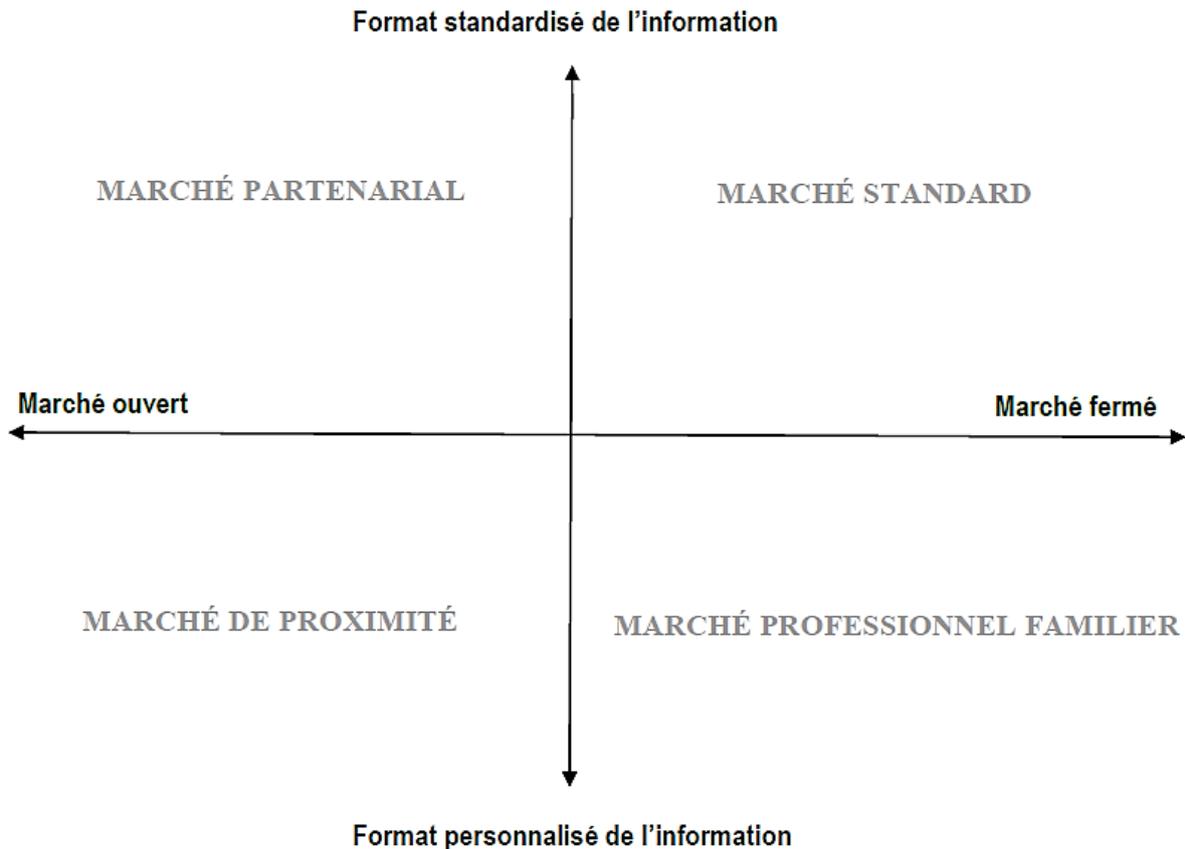
## **À l'intersection des deux approches : la caractérisation de quatre marchés du travail**

À l'issue de l'exposé des analyses segmentationnistes et conventionnalistes des pratiques de recrutement, nous proposons de les croiser pour caractériser le fonctionnement de quatre marchés, c'est-à-dire quatre dynamiques d'appariement entre les entreprises et l'offre de travail qu'elles recherchent et/ou qui s'adresse à elles. Schématiquement ces marchés sont représentés par les quadrants d'un plan partagé par deux axes (schéma 1), chaque axe se rattachant à une des deux approches ici<sup>9</sup>.

---

<sup>9</sup> Nous reprenons ici le schéma proposé dans un précédent travail (Larquier et Rieucou, 2014, 2019), mené à partir d'enquêtes de terrain sur les pratiques de recrutement dans quatre secteurs des services. Nous insistons ici sur le double ancrage théorique *segmentation* + (*dé*)*valorisation*, sans revenir sur les investissements de forme sous-jacents aux deux axes qui était au centre de notre précédent travail.

### Schéma 1. Les 4 marchés du travail



1) La TSeg conduit à s'interroger sur l'ouverture ou la fermeture du marché. L'axe horizontal incarne ainsi le degré plus ou moins ouvert du marché, rappelant la *segmentation* opérée par l'entreprise qui s'adresse à son marché. L'une des dimensions de cette segmentation est en effet que l'entreprise « ferme » le marché lorsque ses demandes sur le profil des candidats sont précises et sélectives, ce qui signifie qu'elle a défini en amont les contours de l'offre recherchée. Elle « ouvre » le marché en revanche lorsque ses demandes portent sur des aspects très généraux et peu sélectifs a priori, lorsque la main-d'œuvre recherchée n'est pas ciblée, ou qu'elle n'est pas définie uniquement par l'entreprise. L'axe horizontal caractérise par conséquent le marché auquel s'adresse l'entreprise, ou dit autrement les caractéristiques de l'offre de travail qu'elle recherche. À une extrémité, ce marché est fermé : ses frontières sont bien délimitées, les contours de la main-d'œuvre sont prédéfinis en amont et celle-ci est ciblée ; à l'autre extrémité, ce marché est ouvert car l'entreprise cible peu la main-d'œuvre, elle est ouverte à une pluralité de profils et délègue une partie de la sélection aux intermédiaires. Entre ces deux extrêmes, un continuum de situations est possible.

2) L'EC conduit à prêter attention au format de l'information que les entreprises utilisent pour capter et évaluer l'offre de travail : ce format est-il standardisé (avec l'utilisation de critères standards et généraux tels que le diplôme, qui reposent sur des investissements de forme de façon à être compris sans ambiguïté) ou au contraire personnalisé (avec des informations échangées oralement ou dans un écrit non standard, qui ne sont pas « mises au format » et qui portent sur des attributs singuliers ou non standards) ? L'axe vertical incarne donc la forme prise par la sélection des candidats, la façon dont ils sont *valorisés ou dévalorisés* par les entreprises dans la coordination sur le marché du travail. À une extrémité, la mise au format standard accroît le degré de stabilité et de généralité des informations, qui peuvent circuler publiquement et largement entre les différents acteurs (à l'image des annonces). À l'autre

extrémité, la mise au format personnalisé n'a pas de visée de généralité et les informations circulent sur un espace restreint (à l'image des réseaux).

Les deux axes sont orthogonaux : la fermeture d'un marché peut se faire par des critères standardisés (l'entreprise passe des annonces) mais également par des critères personnalisés (elle sollicite ses réseaux professionnels) ; de même que l'ouverture d'un marché peut passer par une évaluation standardisée (celle du Service public d'emploi) et par des critères personnalisés (via des candidatures spontanées déposées en personne). Leur croisement conduit à un schéma avec quatre quadrants, correspondants à quatre dynamiques d'appariement dont les caractéristiques (et les différences) s'expliquent donc par le caractère plus ou moins ouvert du marché et plus ou moins standard de l'évaluation (nos deux axes). Chaque dynamique renvoie aussi à la segmentation plus largement opérée par l'entreprise et à sa convention de qualité ; l'une comme l'autre ne sont pas directement observables parce qu'elles ont trait à ce qu'il se passe ou ce qui prévaut au sein des entreprises, mais on peut en avoir des indices en observant les pratiques. En définitive, nous regardons chaque quadrant comme un « marché », dont les dynamiques d'appariement, les conventions de qualité et les segmentations qui prévalent au sein des entreprises, permettent de comprendre le fonctionnement. Les quatre marchés ainsi identifiés sont : 1) un marché partenarial, 2) un marché standard, 3) un marché professionnel familial, 4) un marché de proximité.

## **Les pratiques de recrutements révélatrices de plusieurs marchés du travail : l'exploitation de l'enquête Ofer**

Dans cette seconde partie, en prenant appui sur l'enquête Ofer (Offre d'emploi et recrutement, 2015), nous cherchons à repérer des dynamiques d'appariement, à partir des classes d'emplois ayant donné lieu à un recrutement – qui se distinguent les unes des autres par les caractéristiques des emplois (type de contrats, temps de travail, salaires, catégorie socio-professionnelle du poste etc) – et des pratiques de recrutement occasionnées, révélant ainsi l'articulation entre les entreprises et leurs marchés. Chaque cas (classes d'emplois/pratiques associées) est positionné au sein du schéma sur l'un des quatre marchés introduits ci-dessus.

L'enquête Ofer (encadré 3) permet de repérer le processus de recrutement des entreprises : la façon dont elles « s'adressent au marché » en mobilisant les différents canaux, le canal effectif qui a permis le recrutement, les différents documents (CV, lettre de motivation etc.) et dispositifs (test, entretiens, etc.) sur lesquels le processus de sélection prend appui, ainsi que les acteurs qui le prennent en charge. Un premier enseignement à tirer de cette enquête est la grande diversité des méthodes qu'utilisent les entreprises pour s'adresser au marché et sélectionner sa main-d'œuvre (Bergeat et Rémy, 2017)<sup>10</sup>.

---

<sup>10</sup> Nous avons placé en annexe quelques statistiques descriptives des principales variables explicatives de nos modèles.

### **Encadré 3 : L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Dares, 2016)**

L'enquête *Offre d'emploi et recrutement* (Ofer) a été menée en 2016 par la Dares auprès d'établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2015, avec l'objectif de renouveler l'analyse des processus de recrutement déjà réalisée par la première édition de l'enquête Ofer de 2005. Il s'agit de la seule enquête au niveau national à décrire précisément les différentes étapes du recrutement, collectant en particulier des informations sur les caractéristiques du poste à pourvoir, les canaux de recrutement, les méthodes de sélection, le profil de la personne embauchée et la satisfaction de l'employeur à l'égard du recrutement réalisé. Le champ de l'enquête couvre l'ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole (France métropolitaine et DOM) ayant procédé à un « nouveau » recrutement en CDI ou en CDD de plus d'un mois, entre le 1er septembre et le 30 novembre 2015 (Bergeat et Remy, 2017).

La base de sondage de l'enquête était constituée de l'appariement du répertoire d'établissements Sirene (Système informatique pour le répertoire des entreprises et des établissements) de l'Insee et du fichier des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de l'Acoss (Agence centrale des organismes de sécurité sociale). La DPAE est une déclaration obligatoire et nominative que doit effectuer chaque employeur auprès de l'Urssaf pour tout salarié qu'il a l'intention d'embaucher au plus tôt huit jours avant l'embauche et au plus tard juste avant l'embauche. La base de sondage a ensuite été partitionnée par type de contrat (« CDD de plus d'un mois à trois mois », « CDD de plus de trois mois », « CDI »). Trois échantillons d'employeurs ont ainsi été sélectionnés, chacun étant représentatif des établissements ayant recruté sous le type de contrat considéré (avec une stratification de l'échantillon selon la taille de l'établissement, le secteur d'activité, la récurrence des recrutements et le nombre de recrutements effectués sur la période). Enfin, l'enquête a été réalisée essentiellement par téléphone (8% par Internet) entre mars et juin 2016. Étant donné le taux de réponse de 64 %, 8 510 questionnaires complétés sont exploitables.

Du fait de différences notables entre les questionnaires, le champ et la méthodologie de l'échantillonnage entre les enquêtes Ofer (2005) et Ofer (2015), la comparaison des résultats entre les deux enquêtes est délicate et nous ne nous y livrons pas ici.

## **Une classification des emplois qui ont donné lieu à un recrutement**

Dans un premier temps, selon une logique qui se veut fidèle à la TSeg, nous cherchons à isoler des discontinuités au sein de la demande de travail des entreprises, ce qui revient, dans cette logique, à identifier des « segments » dans l'ensemble des emplois ayant donné lieu à un recrutement externe selon l'enquête Ofer. Plus précisément, avec les méthodes de l'analyse des données, nous construisons des classes d'emplois à partir de 6 caractéristiques de ces derniers : 1) l'objet du recrutement (remplacement ou non d'un salarié momentanément absent) ; 2) le type de contrat, en distinguant les CDD compris entre un et trois mois (CDD court), les CDD de plus de 3 mois (CDD long) et les CDI ; 3) le temps de travail (plein ou partiel) ; 4) la qualification du poste (PCS : Profession et catégorie socioprofessionnelle) ; 5) le salaire mensuel en 5 classes ; 6) le secteur d'activité de l'entreprise. Nous procédons à une analyse des correspondances multiples puis à une classification ascendante hiérarchique (encadré 4). Nous obtenons ainsi une typologie des emplois en 7 classes (tableau 1).

#### **Encadré 4 : La méthode de classification**

Pour isoler des discontinuités au sein de la demande de travail des entreprises, c'est-à-dire parmi les emplois ayant donné lieu à un recrutement (à un appariement sur le marché), nous procédons en deux temps.

Premièrement, nous réalisons une analyse des correspondances multiples (ACM) sur le tableau disjonctif complet rassemblant l'information sur les 6 dimensions énumérées dans le corps du texte (soit 23 modalités, le nombre de lignes du tableau 1). Les variables choisies rendent compte de la diversité et de la qualité des emplois au sens usuel, auxquelles nous ajoutons une information originale spécifique à Ofer : l'objet du recrutement est-il ou non de remplacer un salarié momentanément absent, ce qui, à défaut de signaler que l'emploi est un « port d'entrée » ou non, indique – ou non – qu'il n'en est pas un. L'ACM permet de réduire l'information contenue dans le tableau initial (le nuage des 8 510 points dans l'espace de dimension 23, le nombre des modalités). Dans cette étude, l'examen des résultats de l'ACM n'est pas un but en soi. Notre objectif est de récupérer les premiers axes calculés par l'ACM reproduisant au mieux le nuage, c'est-à-dire reproduisant les variations les plus significatives contenues dans le tableau disjonctif initial.

Dans un deuxième temps, nous procédons à une classification ascendante hiérarchique (CAH) sur les premiers axes issus de l'ACM. L'objectif est de construire une typologie d'emplois équilibrée (éviter les classes trop petites ou trop grandes) et lisible (les classes sont faciles à interpréter en les opposant les unes aux autres). Par essais et erreurs, nous optons pour réaliser la CAH sur les 7 premiers axes de l'ACM, reproduisant 70,4% de l'inertie du nuage initial, ce qui conduit à la lecture du dendrogramme à isoler 7 classes d'emplois.

**Tableau 1. Construction de 7 classes à partir de 6 caractéristiques des emplois**

Classes		1	2	3	4	5	6	7
Part dans le total	100%	8,3%	14,1%	22,7%	12,3%	15,6%	18,4%	8,6%
Remplacement salarié momentanément absent :								
oui	11,3	72,7	0,0	7,2	12,7	2,7	7,7	3,1
non	88,7	27,3	100,0	92,8	87,3	97,3	92,3	96,9
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Contrat de travail :								
CDD de 1 à 3 mois	15,0	73,8	0,0	12,9	22,8	8,5	7,9	4,3
CDD > 3 mois	38,2	23,1	46,9	37,5	52,1	40,4	36,4	19,9
CDI	46,9	3,1	53,1	49,6	25,2	51,1	55,7	75,8
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Temps de travail :								
Temps partiel	31,9	67,6	91,2	27,9	29,6	3,6	8,0	16,9
Temps plein	68,1	32,4	8,8	72,1	70,4	96,4	92,0	83,1
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
PCS :								
Cadre	10,8	0,6	0,8	1,0	0,1	0,5	17,8	81,5
Profession intermédiaire	22,5	24,5	25,2	0,8	0,0	18,6	71,5	8,0
Employé non qualifié	24,6	38,9	51,0	53,0	6,9	1,5	3,0	6,2
Employé qualifié	13,3	15,7	9,6	38,4	0,4	5,8	4,6	1,3
Ouvrier non qualifié	14,2	11,9	1,2	0,1	87,3	14,3	0,0	0,5
Ouvrier qualifié	14,6	8,4	12,3	6,7	5,3	59,3	3,0	2,4
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Salaire :								
< 1 000€	28,7	59,7	97,3	9,3	37,2	11,2	3,6	10,6
1 000-1 500€	28,6	21,2	1,1	60,6	53,9	15,2	19,7	3,0
1 500-2 000€	24,7	17,8	1,6	30,2	9,0	59,8	25,8	10,9
2 000-3 000€	11,7	1,0	0,0	0,0	0,0	13,7	50,6	0,4
> 3 000€	6,4	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,5	75,1
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Secteur :								
Industrie et construction	19,7	7,0	1,5	0,6	49,0	69,0	4,2	14,3
Commerce, transports, activités financières et immobilières	26,8	24,0	16,2	42,0	19,1	20,8	30,3	20,9
Services aux particuliers	17,2	16,6	38,7	26,5	4,5	5,0	13,3	6,7
Services aux entreprises	18,9	16,2	3,8	17,5	17,9	3,8	35,3	43,9
Administration, enseignement, santé	17,3	36,2	39,8	13,4	9,5	1,4	16,9	14,2
	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

Champ : les établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole (France métropolitaine et DOM) ayant recruté en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre le 1er septembre et le 30 novembre 2015.

Source : Ofer (Dares, 2016) ; données pondérées

La classe 1 représente 8,3 % des emplois ayant donné lieu à un recrutement externe. Dans près des trois-quarts des cas, les emplois sont pourvus pour remplacer un salarié momentanément absent, ils correspondent majoritairement à des contrats courts (CDD entre un et trois mois) et des temps partiels, avec des salaires mensuels inférieurs à 1 000 euros. Aucune profession ou catégorie socioprofessionnelle (PCS) ne s'impose vraiment ici. Le secteur regroupant l'administration, l'enseignement et la santé représente un tiers des emplois, celui du commerce-transport-activités financières et immobilières, un quart (proche de la moyenne de l'ensemble). Ces emplois correspondent à des postes d'employés non qualifiés (38,9%) ou de professions intermédiaires (24,5%), tandis que les postes de cadres sont quasiment absents (0,6%).

La classe 2 (14,1 % des emplois ayant donné lieu à un recrutement externe) comprend également des emplois peu payés (moins de 1 000 euros mensuels) et à temps partiel (pour la quasi-totalité) mais à la différence des emplois de la précédente classe, ce sont ici des contrats permanents : c'est même la seule classe à n'avoir aucune embauche pour un remplacement et aucun CDD court. Les emplois correspondent pour moitié à des postes d'employés non qualifiés et pour un quart par des professions intermédiaires et se trouvent dans les services aux particuliers ou dans le secteur de l'administration, la santé, enseignement. Ces emplois sont très rarement dans l'industrie et la construction ou les services aux entreprises.

La classe 3 est la plus importante (22,7% des emplois ayant donné lieu à un recrutement externe) ; elle est celle où les postes d'employés sont le plus représentés : employés non qualifiés (53%) et employés qualifiés (38,4%). Ce sont en majorité des CDI ou des CDD longs, des emplois plutôt à temps plein mais pas exclusivement, et pour des salaires entre 1 000 et 1 500 euros, voire un peu plus. Un peu plus de 4 postes sur 10 appartiennent au secteur commerce-transport-activités financières et immobilières et, tout comme pour la classe 2 mais dans une proportion moindre, dans les services aux particuliers ; l'industrie et la construction ne sont quasiment pas représentées ici.

Les classes 4 et 5 regroupent majoritairement des emplois d'ouvriers, chacun avec des caractéristiques propres. La classe 4 (12,3 % des emplois ayant donné lieu à un recrutement externe) comprend à 87,3 % des emplois d'ouvriers non qualifiés. Les salaires mensuels ne dépassent pas 1 500 euros ; les emplois sont à 70,4 % des cas à temps plein, les CDD représentent 75 % des contrats (avec plus de 50 % de CDD de plus de trois mois) ; enfin, de façon non marginale (12,7%), les recrutements visent à remplacer des salariés momentanément absents. Ces emplois sont une fois sur deux dans l'industrie ou le BTP, et très rarement dans les services aux particuliers. La classe 5 (15,6 % des emplois ayant donné lieu à un recrutement externe) regroupe quant à elle des postes d'ouvriers qualifiés (presque 60%) et, dans une moindre proportion, d'ouvriers non qualifiés et de professions intermédiaires. Les emplois sont à temps plein et en CDI ou CDD de plus de trois mois, pour un salaire mensuel compris entre 1 500 et 2 000 euros dans presque 60 % des cas.

Enfin, les deux dernières classes regroupent les emplois les plus élevés dans la hiérarchie des qualifications, à savoir les professions intermédiaires et les cadres. La classe 6 (18,4 % des emplois) est très majoritairement composée d'emplois de professions intermédiaires (71,5%) et par une part non négligeable de cadres (17,8%) ; les emplois, majoritairement à temps plein, sont rémunérés entre 2 000 et 3 000 euros par mois. Plus de la moitié du temps ce sont des contrats en CDI et pour plus d'un tiers sur un CDD de plus de trois mois. Enfin, ces emplois pourvus sont peu dans l'industrie, plutôt dans le commerce-transport-activités financières et immobilières ou dans les services aux entreprises. La classe 7 (8,6 % des emplois) réunit l'essentiel des emplois de cadres, très bien payés (plus de 3 000 euros par mois) ; les trois quarts du temps, l'emploi est à temps plein et/ou en CDI. Plus de 4 emplois sur 10 appartiennent au secteur des services aux entreprises en premier lieu.

## Les hypothèses pour l'interprétation des régressions logistiques

À présent, nous cherchons à caractériser les pratiques de recrutement associées à chacune des classes d'emplois : quels sont, d'après Ofer, les choix de méthodes des entreprises lorsqu'elles s'adressent au marché. Pour ce faire, nous avons réalisé deux types de régression logistique. La première estime le Logit de la probabilité qu'un recrutement corresponde à un emploi appartenant à une classe d'emplois plutôt qu'à n'importe quelle autre, en tenant compte des <variables qui renseignent sur la façon dont l'entreprise<sup>11</sup> s'adresse au marché lorsqu'elle cherche à recruter, c'est-à-dire les canaux auxquels elle a recours et les variables sur les caractéristiques de l'entreprise autres que le secteur d'activité (voir tableaux A2a-c en annexe). La deuxième régression porte sur la probabilité qu'un recrutement corresponde à un emploi qui appartienne à une classe donnée, plutôt qu'à n'importe quelle autre, en intégrant cette fois des variables explicatives qui renseignent sur le processus de recrutement qui a permis de sélectionner la personne (canal effectif, dispositifs et critères de sélection), les caractéristiques de l'entreprise autres que le secteur et le profil de la personne recrutée<sup>12</sup> (voir tableaux A3a-c en annexe). Pour la deuxième série de régressions, nous écartons les 265 observations pour lesquelles nous ne disposons pas de l'information sur le canal effectif de recrutement.

Les résultats obtenus seront interprétés en positionnant les classes parmi les quatre dynamiques d'appariement et représentées sur les quadrants du schéma 2. Pour ce faire, nous allons expliciter ici nos hypothèses sur le sens que nous prêtons aux variables explicatives des régressions logistiques : que signalent-elles en termes de fermeture/ouverture de marché (axe 1 du schéma 2) et en termes de format d'information (axe 2) ?

### Des indices de fermeture du marché (extrémité droite de l'axe horizontal) :

- Diffuser une annonce ou recruter par annonce est typique d'une fermeture du marché. Cela suppose en effet que l'entreprise a auparavant prédéfini les contours de ce qu'elle recherche, avec des critères standards et sans ambiguïté, faciles à transcrire dans les annonces. La rédaction de la proposition d'emploi suppose une élaboration en interne, des investissements de forme pour mettre au format l'information. L'entreprise attend du canal des annonces qu'il soit un « tuyau » faisant circuler largement et publiquement l'information, sans la déformer (Larquier et Rieucan, 2014 ; Rieucan, 2017a). Cette large diffusion va de pair avec un ciblage précis des profils recherchés et entraînent une auto-sélection de celles et ceux qui n'y correspondent pas ; les annonces sont en effet très lues mais ne mènent qu'à une faible part des appariements en France : c'est ce que montre l'exploitation des Enquêtes *Emploi* de l'Insee que nous avons menée par ailleurs (Larquier et Rieucan, 2017).
- Recontacter des personnes ayant déjà travaillé dans l'entreprise (canal de recours) ou rappeler des personnes ayant déjà travaillé dans l'entreprise (canal effectif) sont également le signe d'une fermeture des marchés : ici l'espace de diffusion de l'information est restreint et sans ambiguïté puisque l'entreprise connaît le personnel qu'elle veut faire travailler.
- Lorsque l'entreprise s'adresse à ses réseaux professionnels ou aux réseaux de ses salariés, la diffusion est restreinte et les membres de ces réseaux connaissent le type de profil

---

<sup>11</sup> Par souci de commodité nous parlons d'entreprise plutôt que d'établissement, mais dans Ofer, c'est bien l'établissement qui est l'unité au sein de laquelle le recrutement a eu lieu.

<sup>12</sup> Sachant que les informations relatives à cette dernière proviennent de la personne impliquée dans le recrutement qui répond au questionnaire.

que l'entreprise recherche ; la « valeur professionnelle » des candidats recommandés sera connue et ajustée à ce que l'entreprise recherche.

- Le recours à un intermédiaire est le signe que l'entreprise ne cherche pas à tout maîtriser puisqu'elle lui délègue une partie de la sélection, mais cela contribue à fermer le marché si l'intermédiaire a des pratiques proches de celles des réseaux professionnels. C'est le cas des consultants des cabinets de chasse de tête qui définissent étroitement avec les entreprises les profils puis s'adressent à leurs relations, leur « petit monde », y compris en débauchant des salariés en place et quitte à s'éloigner des profils définis (Gautié *et al.*, 2005).

#### Des indices d'ouverture du marché (extrémité gauche de l'axe horizontal) :

- Examiner des candidatures spontanées (ou consulter celles reçues précédemment) et ce, qu'elles soient déposées en personne par les candidats (candidatures de proximité), envoyées par mail ou déposées sur un site Internet, est le signe que les frontières du marché ne sont pas totalement définies en amont. L'entreprise ne ferme pas le marché et est prête à recevoir le « tout-venant » (candidatures déposées en personne) tandis que les chercheurs d'emploi prennent l'initiative de la rencontre, sans avoir d'information sur les contours du poste à pourvoir, ni même sur l'existence de celui-ci.
- Présenter l'établissement dans un salon conduit aussi à s'ouvrir à une pluralité de profils, ceux des candidats qui fréquentent le salon, qui, là non plus, ne savent pas quels sont les requis du poste. Dans une recherche précédente, nous avons pu observer que les entreprises n'affichent pas d'offres dans les salons et qu'elles y viennent pour collecter des candidatures, via les CV que les candidats « déposent » à leur stand ou via les dossiers de candidatures qu'elles leur demandent de remplir sur place. Les entreprises ne cherchent pas à filtrer mais à collecter des candidatures dans la perspective éventuelle d'en constituer un stock où piocher au moment opportun (Marchal *et al.*, 2017).
- Le recours à un intermédiaire public ouvre le marché car celui-ci, qui a une mission de service public (trouver des débouchés aux chômeurs), peut proposer à l'entreprise des profils auxquels elle n'aurait pas forcément pensé (Larquier et Tuchszirer, 2013). Soumis à des obligations de résultats, le SPE intègre toutefois les contraintes posées par l'entreprise et, par son travail de tri et de sélection des chômeurs, tend à placer ceux qui sont le plus employables (Bennarosh, 2000 ; Fretel *et al.*, 2016).
- Lorsque l'entreprise sollicite une école ou un centre de formation, ou qu'elle recrute par ce biais, elle délègue là aussi une partie de la sélection et s'ouvre à une relative diversité de profils, même si elle pose des pré-requis. Les entreprises entrent dans un partenariat avec les écoles, pour choisir puis former la main-d'œuvre.
- S'adresser à ses réseaux familiaux ou amicaux indique une ouverture. En effet, à la différence des réseaux professionnels ou de ceux des salariés en place, il n'y a pas de raison pour que la famille et les amis – les liens forts au sens de M. Granovetter (1974) – comprennent précisément le type de profil que l'entreprise recherche ; les personnes recommandées par ces réseaux ne correspondent donc pas forcément à des profils préétablis.
- La demande de dossier de candidature, un des éléments relatifs au processus de sélection, caractérise un recrutement sur un marché ouvert. Ce dispositif peut informer les candidats sur les caractéristiques des emplois possibles (contrats, horaires, rémunérations etc.) sans toutefois que soient précisés les contours de ceux réellement vacants (Rieucau, 2017b ; Marchal *et al.*, 2017). Les dossiers ne sont pas des propositions d'emploi et servent à recueillir des informations sur les candidats, afin éventuellement de se constituer des réserves.

Des indices d'une évaluation sur des critères standardisés (extrémité supérieure de l'axe vertical) :

- Les critères standardisés supposent des investissements de forme en amont : c'est le cas lorsque la proposition d'emploi est écrite et définie dans les annonces, le passage de la presse à Internet comme support de diffusion ayant accentué le caractère standardisé et exigeant des annonces (Marchal *et al.*, 2007).
- La mobilisation du canal des Cvthèques signifie également une information standardisée puisque les candidats ont déposé leur CV dans un format numérique.
- Autres informations considérées dans notre analyse comme indices d'un format standard de l'information : l'entreprise dit avoir pris appui sur le CV du candidat lors de la sélection, il s'avère qu'un certain niveau de diplôme, un diplôme particulier ou la détention d'un permis ont compté dans la sélection.
- Le fait de passer par un intermédiaire public, dont la littérature montre qu'il produit des évaluations normalisées des chômeurs, est le signe d'une information standardisée et d'investissement de forme en amont (Larquier et Rieucan, 2015). La construction de partenariats entre les entreprises et les écoles repose également sur des investissements de forme conséquents et donc une information au format plutôt standardisé.
- Enfin, le fait qu'un responsable RH soit présent dans le processus de sélection signifie que des procédures stabilisées, voire standardisées, ont pu être mises en place pour organiser et outiller la sélection (Dobbin *et al.*, 1993 ; Aggeri et Labatut, 2014).

Des indices d'une sélection sur des critères personnalisés (extrémité inférieure de l'axe vertical) :

- L'information passe dans un format qui n'est pas normé et qui a de bonnes chances d'être celui de l'oral : c'est le cas lorsque le candidat se présente à la porte d'une entreprise pour y déposer sa candidature, dite ici de proximité (Rieucan, 2015).
- Les réseaux sont l'archétype d'une information qui circule dans le format de l'écrit non standard ou de l'oral ; les informations qui passent par ces voies reposent notamment sur la motivation, la fiabilité de la personne, sa réputation (Rees, 1966 ; Granovetter, 1974 ; Marchal et Rieucan, 2010 ; Larquier et Rieucan, 2015).
- Le rappel de personnel ayant déjà travaillé se fait également dans un format personnalisé, par exemple par un appel téléphonique.
- La lettre de motivation, qui est dans un format écrit mais non standard, sera interprétée comme l'indice d'une sélection sur des critères personnalisés, pour les indications livrées par le candidat dans son courrier.

Certaines des variables de l'enquête Ofer présentes dans nos régressions donnent lieu à plusieurs interprétations ou ne s'inscrivent pas dans notre grille de lecture. C'est le cas lorsque le processus de recrutement comprend un ou plusieurs entretiens (signe d'une sélection intense dans le deuxième cas) ou qu'il comprend des tests, dont on ne peut pas savoir s'ils se rapprochent des situations de travail ou sont d'une autre nature. C'est également le cas de la demande de prétentions salariales, qui peut être interprétée comme un signal standard (le salaire) ou bien comme le fait que le candidat est en position de négocier son salaire.

Trois variables informent sur le contexte du recrutement : l'entreprise cherche-t-elle à recruter dans l'urgence ? Est-ce que plusieurs postes sont à pourvoir en même temps ? Combien de candidatures ont été examinées par le recruteur ?

Deux variables renseignent sur la possible existence d'un marché interne : la proposition d'emploi a été communiquée aux salariés en interne (l'emploi aurait donc pu être pourvu en interne) et l'établissement appartient à une entreprise pluri-établissements.

Les informations données proviennent de l'entreprise qui a recruté. Celles relatives au profil de la personne recrutée (âge, sexe, origine, niveau de diplôme, situation antérieure) sont donc à interpréter avec prudence.

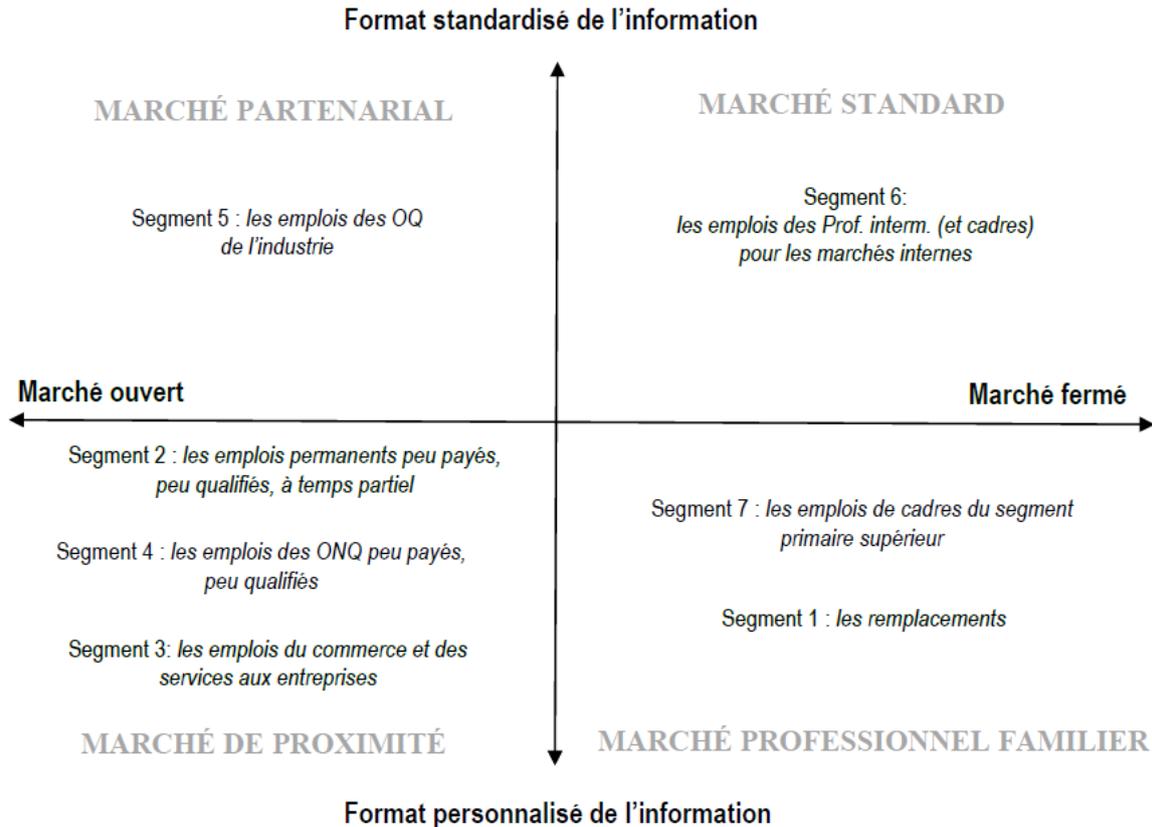
## **Saisir les dynamiques d'appariement, les segmentations et les conventions de qualité sur 4 marchés du travail**

Les résultats des régressions (tableaux A2a-c et tableaux A3a-c en annexe), interprétés en fonction des hypothèses qui viennent d'être décrites, sont commentés plus bas. Ces résultats nous conduisent à placer les classes d'emplois sur les différents quadrants du schéma 2 ci-après et qui correspondent à quatre dynamiques d'appariement. Dit autrement, nous associons une dynamique d'appariement (parmi les quatre possibles) à chacune des sept classes d'emplois. Lorsque le marché est fermé et que l'information sur la qualité des emplois et des candidats circule dans un format standard, nous sommes sur le segment supérieur droit. Lorsque les frontières du marché restent bien délimitées et que l'information, prenant un format personnalisé (restreint le plus souvent à un réseau), la dynamique d'appariement est inscrite dans le quadrant inférieur droit. Quand le marché est ouvert (on ne sait pas bien quelles sont les frontières du marché, du point de vue de l'entreprise, où se trouvent les candidats potentiels), soit le format de l'information est standard car elle passe par des intermédiaires et/ou des écoles (quadrant supérieur gauche), soit le format de l'information est personnalisé le plus souvent sous une forme orale (quadrant inférieur gauche).

L'interprétation des régressions logistiques sur les pratiques de recrutement conduit donc à décrire des dynamiques d'appariement et à les placer sur le schéma. Mais ces dynamiques ainsi décrites donnent aussi l'image d'une segmentation et d'une (dé)valorisation de l'offre de travail « en train de s'opérer » c'est-à-dire des segmentations (notamment entre les recrutements qui peuvent être des ports d'entrée sur des marchés internes et les autres) dans lesquelles s'inscrivent ces pratiques et de la convention de qualité qui est en œuvre pour recruter tel ou tel profil dans telle ou telle classe d'emplois. Ces dimensions ont trait à ce qu'il se passe ou ce qui prévaut au sein des entreprises, elles ne sont donc pas directement observables mais on peut en avoir une idée, en creux, en observant les pratiques. Nous regardons finalement chaque quadrant comme un « marché » (marché partenarial, marché standard, marché professionnel familial, marché de proximité), dont les dynamiques d'appariement, les conventions de qualité et les segmentations qui prévalent au sein des entreprises, permettent de comprendre le fonctionnement.

En partant des emplois pourvus par l'entreprise et de ses pratiques de recrutement pour comprendre le fonctionnement des différents segments du marché du travail, nous mettons l'accent sur le rôle premier de celle-ci dans la construction du marché : l'entreprise a un pouvoir de valorisation (elle dit quels sont les travailleurs qui ont de la valeur et quels sont ceux qui n'en ont pas ou moins) et un pouvoir de segmentation.

## Schéma 2. Les 7 segments positionnés parmi 4 marchés du travail



### ***Passer par des partenaires pour recruter des ouvriers qualifiés de l'industrie (quadrant supérieur gauche)***

Les frontières du marché partenarial ne sont pas totalement définies a priori par l'entreprise car celle-ci délègue à des intermédiaires une partie de la coordination et de la sélection, ces dernières se faisant ici sur des critères standards (Larquier et Rieucan, 2014, 2019). La classe 5, que nous faisons figurer dans ce marché, regroupe en majorité les postes d'ouvriers qualifiés, dans l'industrie, des emplois relativement bien payés, des temps pleins, des CDD de plus de trois mois ou des CDI. Il représente 15% des emplois (voir tableau 1).

Pour attirer des candidats (canaux auxquels elle recourt), les entreprises de la classe d'emplois 5 font essentiellement appel à des organismes privés ou publics, elles ne passent pas d'annonces, ne comptent pas sur des candidatures spontanées ; elles ne consultent pas non plus des bases de CV (tableau A2b). En comparaison des annonces, les intermédiaires privés (autre que l'Aphec car il n'y a pas de cadres dans cette classe) et les écoles sont les canaux de recrutement effectifs les plus probables (tableau A3b). Les entreprises sollicitent les intermédiaires publics comme privés mais au final, les intermédiaires privés et les écoles sont un canal effectif de recrutement plus probable que les annonces (ce n'est pas le cas du SPE). Les contours de l'offre recherchée ne sont pas définis a priori puisque les apprentis et les stagiaires ne sont pas formés ni formatés. Le travail de sélection mené par les intermédiaires est d'autant plus réel que le nombre de candidatures examinées au niveau de l'entreprise est faible, plus vraisemblablement une que plusieurs (tableau A3b), sachant que l'entreprise ne cherchait pas à recruter de façon urgente et qu'il n'y avait pas plusieurs postes identiques à pourvoir en même temps.

Ce marché est structuré par des évaluations de type standard, celles de l'entreprise et celles

des intermédiaires : le diplôme (en l'occurrence un diplôme professionnel de type BEP, CAP, bac professionnel, brevet professionnel ou brevet de technicien, en comparaison au bac général ou technologique) compte lors du processus, de même que la demande d'un permis, autre signal standard (tableau A3b). Demander au candidat ses prétentions salariales augmente fortement la probabilité d'un appariement dans cette classe. Il en va de même de l'implication d'un professionnel des RH dans le processus de recrutement (y compris en amont pour recourir aux intermédiaires). À l'opposé, remplir un dossier de candidature diminue cette probabilité. L'objectif de constitution de « réserves » avec les dossiers ne semble pas de mise ici et le fait que consulter des candidatures spontanées soit peu probable conforte cette interprétation. On serait plutôt, comme le signifie la demande de prétentions salariales, sur un recrutement individualisé. Notons enfin que les salariés recrutés sont plus probablement des hommes et des individus âgés de plus de 50 ans, ils étaient plus souvent au chômage qu'inactifs avant d'être recrutés.

Quelles sont les indications relatives aux segmentations plus larges portées par les entreprises sur ce marché partenarial ? D'après notre classification, les emplois de la classe 5 située ici sont associés à des ouvriers qualifiés et à des salaires élevés (voir tableau 1) et les enseignements sur la dynamique d'appariement (régressions logistiques) indiquent que le processus de recrutement est relativement outillé et organisé par un professionnel des RH, que le recrutement n'a pas pour objectif de constituer des réserves de candidatures ou encore que l'établissement appartient à une entreprise pluri-établissements (tableau A3b). Ces différents éléments donnent à penser que ces emplois sont de possibles ports d'entrée sur des marchés internes et pourraient s'inscrire sur le segment inférieur du marché primaire, ou sur le segment secondaire mais au sein d'un marché interne (voir encadré 1). Nous pouvons également faire des propositions sur la convention de qualité qui sous-tendrait les recrutements. Le « bon travailleur », pour les entreprises de ce segment serait d'abord un professionnel, un ouvrier qualifié dont la qualité à occuper cet emploi précis est « garantie » par le partenaire impliqué, y compris lorsqu'il est un professionnel en devenir, à former, ce qui est le cas lorsque l'entreprise passe par une école.

### ***Fermer le marché avec des critères standards pour recruter sur des ports d'entrée (quadrant supérieur droit)***

Sur le quadrant nord-est, le marché est un espace aux frontières stabilisées, parce que l'offre de travail doit s'ajuster à une demande dont les contours sont définis en amont par l'entreprise. Ce marché est structuré par ces informations et par les investissements qui président à leur mise en forme (Larquier et Rieucan, 2014, 2019). Sur ce quadrant, les emplois demandés sont ceux de la classe 6, celle des professions intermédiaires, et dans une moindre mesure des cadres. Les salaires mensuels oscillent entre 2000 et 3000 euros par mois et les emplois sont à temps plein, en CDI ou en CDD longs ; ils représentent moins d'un emploi sur cinq du total des recrutements (voir tableau 1).

Les régressions indiquent que diffuser une annonce et consulter une base de CV sont les deux seuls canaux auxquels les entreprises ont recours pour capter la main-d'œuvre (tableau A2c). Recourir aux candidatures spontanées, qui apporteraient des profils incertains et variés, faire appel à des anciens salariés ou encore solliciter un intermédiaire – au risque de déléguer et de perdre la main – sont négativement corrélés avec la probabilité que le recrutement soit pour un emploi de cette classe. Par ailleurs, le canal des annonces, plutôt que n'importe quel autre canal effectif, augmente fortement la probabilité que le recrutement concerne un emploi de cette classe (tableau A3c). Le recours et le recrutement effectif par annonces, manifestes ici, sont sans équivalent ailleurs. Cela indique un ciblage précis de la main-d'œuvre et une fermeture du marché.

Cette fermeture prend appui sur des éléments standardisés, comme l'indique le processus de recrutement (tableau A3c). Les pratiques ont de bonnes chances d'être formalisées et internalisées, pour pouvoir être mises en œuvre par un professionnel des RH, ici présent. Avoir demandé un CV et faire passer deux entretiens (plutôt qu'aucun ou un seul) augmente à chaque fois la probabilité que le recrutement appartienne à cette classe d'emplois. Le recrutement ne vise pas plusieurs postes identiques, c'est donc à chaque fois une annonce pour un profil unique qui est rédigée. Il n'est pas considéré comme urgent, d'où le temps et l'importance des dispositifs qui sont déployés, pour recruter un salarié vraisemblablement destiné à rester.

C'est sur la base des signaux des CV (consultés ou reçus en réponse aux annonces, les deux principaux recours) que se fait la sélection ; ce qui suppose la mise en adéquation avec un profil défini au préalable. La personne recrutée détient plus souvent un diplôme du supérieur que le bac ; de plus, ignorer le diplôme est peu probable. Avant l'embauche, elle était plus souvent en emploi qu'étudiant.e. Enfin, elle appartient plutôt à la tranche d'âge des 26-49 ans qu'à celle des plus jeunes et il s'agit de façon indifférente de femmes ou d'hommes (tableau A3c). En fait, l'effet de l'âge est faible, ce qui n'est pas le cas pour les autres classes et c'est la seule classe où le sexe n'est pas corrélé à la probabilité étudiée.

On peut tirer de ces résultats certains indices quant à la segmentation et à la convention de qualité qui prévalent en interne. On sait que l'accès aux professions intermédiaires (majoritaires dans la classe 6) est souvent régulé, voire réglementé, par un diplôme, un titre, la maîtrise de savoirs techniques, ou encore des compétences pointues ou transversales. Pour ces postes en particulier, les emplois vacants feraient l'objet d'une diffusion en externe quand les compétences, diplômes ou savoirs recherchés ne sont pas disponibles en interne (Cadet, 2013). Or, ici, le recruteur indique que la proposition d'emploi a été communiquée en interne (tableaux A2c et A3c), un marché interne existe donc potentiellement et des salariés déjà présents auraient pu postuler : ces emplois ne sont pas incompatibles avec des promotions internes et la rédaction des annonces a pu prendre appui sur des classifications internes. Ces indices, couplés aux autres éléments relatifs à l'investissement dans le processus de recrutement et aux caractéristiques des emplois, invitent à penser que les postes offerts sont des ports d'entrée sur des marchés internes. Par ailleurs, si le fonctionnement du marché auquel l'entreprise s'adresse évoque celui décrit par la théorie conventionnelle – une coordination sans intermédiaire, une sélection basée sur le signal du diplôme – la convention de qualité est bel et bien définie par les employeurs et s'appuie sur des logiques de marché interne : ce qui définit un « bon candidat » ici est construit par les standards du marché qui doivent « matcher » avec ceux arrêtés et codés en interne.

### ***S'adresser à des mondes professionnels familiers (quadrant inférieur droit)***

Le fonctionnement du marché décrit sur le quadrant inférieur droit partage avec le précédent le fait que l'entreprise ferme le marché en s'adressant à une main-d'œuvre dont elle a établi les contours. Mais l'offre de travail n'est pas prédéfinie pour que son profil s'ajuste aux propositions d'emploi affichées, elle l'est parce qu'elle est connue et appartient à un périmètre familier : ici celui du monde professionnel des cadres (classe 7) et celui, très différent, des anciens salariés, des relations professionnelles, des candidats qui se présentent spontanément (classe 1). L'évaluation repose sur des critères personnalisés, où ce qui compte est la réputation du travailleur, typique des réseaux professionnels, ou la répétition d'une relation de travail déjà attestée par le passé.

Les appariements de la classe 7 (emplois de cadres, très bien payés et à temps plein, comme l'indique le tableau 1), prennent place sur ce marché. Nous situons cette classe d'emplois

assez haut sur le quadrant car les pratiques sont proches par certains aspects de celles du quadrant précédent (marché standard), sans y correspondre toutefois. Pour capter l'offre de main-d'œuvre, les entreprises ont recours à trois canaux : elles passent des annonces et consultent les bases de CV, comme sur le quadrant précédent, mais elles mobilisent également significativement leurs réseaux professionnels (tableau A2c). Ces réseaux, ainsi que ceux des salariés en place et les intermédiaires privés, sont des canaux de recrutement effectifs plus probables que celui des annonces. Les intermédiaires privés sollicités sont sûrement des cabinets de recrutement ou de chasse de tête, voire l'Apec.

Fait remarquable, il est plus probable ici qu'une seule candidature ait été examinée, plutôt qu'un nombre compris entre 10 et 49, comme si l'intermédiaire – qu'il s'agisse d'un cabinet ou d'un membre du réseau professionnel – avait assuré l'essentiel de la sélection. Les entretiens avec le candidat ont été nombreux, ce qui va dans le sens d'un recrutement « sur mesure » où les caractéristiques singulières sont évaluées. De même que la demande de prétentions salariales peut être interprétée comme la présence d'une négociation à ce sujet, voire d'une position avantageuse pour le candidat, qui peut énoncer ses desiderata en la matière. Ce sont surtout des personnes très diplômées (Bac +3 et au-delà) qui sont recrutées et plus probablement des hommes, des individus âgés de plus de 25 ans, des personnes qui étaient précédemment en emploi.

La façon dont l'entreprise segmente et structure le marché auquel elle s'adresse et les caractéristiques de la main-d'œuvre de cette classe d'emplois évoquent le segment supérieur du marché primaire, où des salariés ont des carrières ascendantes, passant d'une entreprise à une autre (Lefresne, 2002 ; Gazier et Petit, 2007). Il s'agirait d'un marché où les réseaux professionnels interviennent dans des mobilités et des recrutements individualisés, et non d'un marché interne professionnel où des institutions professionnelles et des syndicats structurent et régissent les rémunérations, les formations, les mobilités (Eyraud *et al.*, 1990 ; Marsden 1991). Ce que « vaut » le travail ici (la convention de qualité) est construit par la réputation professionnelle, véhiculée et construite par les réseaux. La confiance dans les réseaux est essentielle.

Bien qu'ayant des caractéristiques très différentes, nous positionnons également la classe 1 sur ce quadrant. D'après notre classification, il s'agit là de CDD courts, de temps partiel, d'emplois destinés à remplacer des salariés momentanément absents, pour toutes les PCS à l'exception des cadres (tableau 1). Pour recruter sur ces postes, les entreprises ont recours à des canaux qui ont en commun de ne pas diffuser d'information sur les emplois vacants : elles consultent les candidatures spontanées qu'elles reçoivent ou ont reçues et, de façon plus probable encore, font appel à des salariés qui ont déjà travaillé pour elle (tableau A2a). Comparés aux annonces, ces deux canaux ont plus probablement permis à l'appariement de se nouer ; c'est également vrai des réseaux professionnels et des réseaux des salariés, tandis qu'avoir recruté via un intermédiaire ou une école diminue cette probabilité (tableau A3a). L'entreprise cherche à recruter pour un seul poste et dans l'urgence, elle prend donc ici des « raccourcis » : elle ne diffuse pas l'information sur l'emploi vacant, ne délègue pas à un intermédiaire et s'adresse à une offre de travail dont elle connaît les caractéristiques et qu'elle n'a pas besoin de chercher puisque cette offre « gravite » autour d'elle.

L'examen du processus de sélection (tableau A3a) confirme que l'évaluation repose sur des éléments personnalisés : la demande d'une lettre de motivation (qui accompagne très sûrement la candidature spontanée) est positivement corrélée avec un recrutement dans cette classe. Il y a tout au plus un entretien et ces embauches se font dans l'urgence. Il n'y a aucun effet du diplôme sur la probabilité d'un recrutement ici. En outre, demander aux candidats leurs prétentions salariales diminue cette probabilité ce qui indique qu'ils ne sont pas en position de négociateur quoi que ce soit. Être précédemment au chômage augmente la probabilité d'occuper un emploi de cette classe ; il n'est pas exclu que ces remplaçants, précaires,

retournent au chômage, une fois leur contrat court achevé.

Ces éléments incitent à penser que l'on est ici sur ce que J. Dunlop (1966) appelle le « marché interne élargi » de l'entreprise, un « entre deux », qui intègre les emplois qui ne sont pas rendus publics mais pourvus par d'anciens salariés ou par celles et ceux qui se présentent aux portes de l'entreprise. Les caractéristiques des emplois de cette classe ne laissent aucun doute : ils ne relèvent en rien d'un marché interne au sens classique du terme, ni du segment primaire. Et rien n'indique que ces emplois soient un tremplin vers des postes plus stables : les contrats sont très courts, les salariés remplacés vont reprendre leur poste (ils sont momentanément absents). Ce sont les réseaux de salariés et les réseaux professionnels ou bien les impressions laissées par le candidat lorsqu'il se présente spontanément qui donnent sa « valeur ». La confiance dans les réseaux ou dans l'ancien salarié est centrale, et c'est autour de la réputation et de la répétition de la relation d'emploi que se construit la convention de qualité.

### ***S'adresser à un marché de proximité pour recruter sur des emplois à bas salaires (quadrant inférieur gauche)***

Sur ce quadrant inférieur gauche, sont concentrés près de la moitié des recrutements de notre échantillon, sur des emplois qui sont majoritairement à bas salaires, des contrats courts (classe 4) ou des emplois qui même, lorsqu'ils sont permanents (classes 2 et 3) sont à temps partiel. Ici, il y a plusieurs postes à pourvoir en même temps, ce qui n'est pas le cas sur les autres quadrants. L'offre n'est pas définie a priori et ce marché est le plus ouvert des quatre car l'entreprise accepte le « tout venant », c'est-à-dire des candidats qu'elle ne connaît pas, qui se présentent spontanément à ses portes, dans les salons pour l'emploi ou qui sont recommandés par des amis, la famille ou par des salariés en place. Elle effectuera une sélection au sein des candidatures (plutôt nombreuses pour les classes 2 et 3) qui viennent à elle. Les caractéristiques démographiques, âge, genre mais également origine sont corrélées aux appariements de façon plus prononcée ici qu'ailleurs. Ce marché est à l'opposé de celui du quadrant supérieur droit, puisque la coordination et l'évaluation ne se déroulent pas dans un cadre anticipé. Ce sont les ajustements en présence, sans outils ni critères objectivés qui portent les pratiques habituelles et structurent ce marché, qui est un marché ouvert.

La classe 2 est celle des emplois permanents (CDI ou CDD longs) à temps partiel et donc peu payés (tableau 1). Il s'agit de postes d'employés non qualifiés, de professions intermédiaires, voire d'ouvriers qualifiés, dans les secteurs des services aux particuliers et de la santé ou de l'enseignement. L'entreprise recrute pour plusieurs postes identiques ; elle mobilise les candidatures spontanées et va sur les salons pour l'emploi (tableau A2a). Elle ouvre le marché auquel elle s'adresse puisqu'elle ne filtre pas mais prend, dans un premier temps, « le tout-venant ». Les intermédiaires publics sont des canaux plus probables que les annonces, ce qui montre là aussi une ouverture aux publics du SPE, tandis que recruter par un intermédiaire privé ou par une école sont des événements moins probables (tableau A3a). Les candidatures spontanées, notamment de proximité, sont également plus probables que les annonces. Cette logique d'ouverture a pour corollaire le fait que plusieurs candidatures soient examinées, plutôt qu'une seule.

Le recours aux intermédiaires publics peut signifier une certaine standardisation du processus de sélection mais on voit néanmoins que ce processus est rapide et peu outillé : il y a tout au plus un entretien ; les titulaires d'un baccalauréat (général ou technologique) sont surreprésentés ici, comme si on attendait surtout un « niveau » de diplôme, il n'est pas demandé aux candidats leurs prétentions salariales (la rémunération de base est sûrement le salaire minimum). Aucun professionnel des RH n'intervient mais on demande en revanche aux candidats de remplir un dossier (tableau A3a), comme pour pallier l'absence de

responsable RH. Les dossiers sont des recueils d'informations sur les candidats – identité, lieu de résidence, formation, expériences professionnelles, « motivation », ou « compétences particulières », disponibilités pour travailler – que l'entreprise peut accumuler (Rieucou, 2017b ; Marchal *et al.*, 2017). La constitution de telles réserves est typique des services à la personne, afin de faire face à un fort turnover. Ici, deux indices évoquent un renouvellement régulier de la main-d'œuvre. D'une part, il n'est pas fait appel à des anciens salariés, ni aux relations des salariés en place, comme si les uns et les autres restaient trop peu de temps pour représenter une ressource à solliciter ; d'autre part, les personnes recrutées étaient moins probablement au chômage que dans une autre situation. Notons enfin que les femmes sont ici surreprésentées dans les appariements, tandis que les jeunes sont sous-représentés.

La classe 3 est la plus importante en termes d'embauches ; c'est celle où les postes d'employés (qualifiés et non qualifiés) sont les mieux représentés, ce sont en majorité des CDI ou des CDD longs, donc des emplois permanents, plutôt à temps plein mais pas exclusivement et pour des salaires entre 1 000 et 1 500 euros. Le secteur du commerce-transport-activités financières et immobilières et des services aux particuliers sont bien représentés. Pour pourvoir ces emplois, les entreprises utilisent des canaux classiques, comme les annonces, les candidatures spontanées, les intermédiaires publics ou privés (tableau A2a). Les canaux effectifs sont, en comparaison des annonces, davantage les candidatures spontanées de proximité ou des écoles, et ce ne sont pas des intermédiaires privés (tableau A3c). Or, on sait par ailleurs que les candidatures déposées en mains-propres (de proximité) sont un canal privilégié dans la grande distribution pour recruter des employés libre-service et des caissiers ; tandis que les écoles sont sollicitées pour les apprentis sur les métiers de bouche (Rieucou et Salognon, 2013).

Les entreprises cherchent à pourvoir plusieurs emplois identiques en même temps et, résultat original ici, elles examinent un grand nombre de candidatures. Ce ne sont pas des critères standards qui vont départager les candidats : les personnes recrutées sont très peu diplômées (BEP ou CAP) ou non diplômées et elles n'ont pas passé d'entretien (ou un seul). Exposé écrit de la motivation et mise en situation au moyen de tests sont les méthodes d'évaluation qui se détachent ici ; la demande de permis est en revanche peu probable (tableau A3a).

Les emplois sont permanents et se situent dans des entreprises pluri-établissements mais il est difficile d'en conclure qu'ils sont des ports d'entrée sur les marchés internes. Il n'y a pas eu de propositions d'emplois au préalable en interne, ce qui peut tenir au bas niveau de qualification de ces postes (ils ne seraient pas associés à des promotions internes). Dernier point à mentionner, être une femme, avoir moins de 25 ans et être d'origine étrangère (d'après le recruteur qui est interrogé) augmentent la probabilité que l'appariement appartienne à cette classe.

La classe 4 est dominée par des emplois d'ouvriers non qualifiés, peu payés, en CDD pour les trois quarts d'entre eux. Il s'agit ici de recrutements urgents et plusieurs postes identiques sont à pourvoir en même temps. Seuls les organismes publics ou privés sont significativement mobilisés en premier lieu, canal a priori essentiel pour un poste d'ouvrier puisqu'on a le même résultat pour la classe 5, où sont les autres postes d'ouvriers (mais qualifiés). Diffuser une annonce ou consulter une base de CV sont en revanche des recours négativement corrélés avec un appariement dans cette classe 4 (tableau A2b) et en comparaison des annonces, les canaux qui ont permis effectivement de recruter, sont plus larges que ceux de la classe 5. On retrouve en effet les écoles et les intermédiaires privés mais également des canaux typiques d'un recrutement de proximité : le rappel d'anciens salariés, les réseaux de relations amicaux ou familiaux, les candidatures spontanées déposées en mains propres (de proximité), voire les intermédiaires publics (tableau A3b), ce que nous interprétons comme une ouverture, peut-être contrainte, à des profils non définis a priori.

Peu de critères objectivables, à l'exception du permis, entrent en jeu dans la sélection. Le

diplôme est peu opérant : même si la détention d'un diplôme professionnel (BEP, CAP, brevet ou bac professionnel, brevet de technicien) est positivement corrélée avec la probabilité d'un appariement ici (par rapport au bac général ou technologique), c'est aussi le cas lorsque la personne recrutée est non diplômée ou lorsque le recruteur ignore si oui ou non elle a un diplôme. Il y a au plus un entretien (plutôt que deux) mais aucun test, il n'est pas demandé aux candidats de prétentions salariales ni de fournir un CV, ni de remplir un dossier de candidature. Le fait que le salarié recruté soit précédemment au chômage (plutôt qu'en emploi) augmente la probabilité que l'appariement appartienne à cette classe. Enfin, de façon notable, les trois caractéristiques démographiques importent significativement : les personnes étrangères, les hommes et les jeunes de moins de 25 ans sont des catégories surreprésentées parmi les recrutés.

En définitive, le trait commun aux appariements placés sur ce quadrant est que, contrairement aux autres marchés, les entreprises cherchent à pourvoir plusieurs postes identiques en même temps, or, cet élément est typique des marchés à bas salaires identifié par la TSeg ou les travaux plus récents (voir partie 1). Les bas salaires et la nature des contrats (non pérennes ou à temps partiel) laissent augurer d'un faible attachement des salariés à l'entreprise, sur des emplois typiques du segment secondaire. Le caractère ouvert de ce marché renvoie par ailleurs au fait que les travailleurs sont considérés comme substituables et interchangeables : ces éléments sont déterminants dans la convention de qualité ici en vigueur, où les compétences sont évaluées dans des interactions en face à face et non sur des critères objectifs. Le « bon » candidat est d'abord celui qui se présente et qui peut travailler dans des délais relativement brefs, à des horaires de travail ou des conditions de travail difficiles. La récurrence et la prévalence de certains modes de valorisation et de segmentation de l'offre de travail montrent bien que ces marchés sont structurés.

## **Conclusion**

Le premier enseignement de ce document de travail est de nature empirique. Il a trait à la mise en évidence, à partir de l'enquête Ofer (2016), de la pluralité des dynamiques d'appariement relatives à des classes d'emplois et du fonctionnement des marchés associés à ces dynamiques. D'après nos résultats, près d'un appariement sur deux s'inscrit sur un marché de proximité où les entreprises ne cherchent pas à maîtriser en amont le profil des candidats qui se présentent. Les emplois pourvus sont des postes d'employés, voire d'ouvriers et sont assez peu qualifiés et peu rémunérés, l'évaluation se fait sur des critères personnalisés qui mettent l'accent sur la disponibilité et la proximité géographique, ce qui lui confère une dimension localisée. Les appariements qui ressemblent le plus à ce que décrit la théorie économique conventionnelle représentent à peine un recrutement sur cinq et se situent sur un marché que nous qualifions de standard. Les emplois de ce segment sont bien rémunérés et stables et correspondent majoritairement à des postes de professions intermédiaires. L'offre de travail que cherche l'entreprise est déjà constituée et sélectionnée selon des critères standards ; ce marché est très fermé et prédéfini en interne. Le marché professionnel familial est également fermé mais cette fois comme un marché professionnel, car l'entreprise connaît les contours de l'offre qu'elle souhaite capter et sélectionne sur des critères personnalisés. 17 % du total des recrutements y sont positionnés, pour des emplois très différents selon qu'ils sont très bien rémunérés, stables et correspondant à des postes de cadres, ou des emplois très peu rémunérés, ou des remplacements courts. Enfin, nous identifions un marché partenarial, relativement ouvert car le recrutement est l'occasion de formater/constituer la main-d'œuvre avec des intermédiaires du marché du travail, avec l'appui d'une évaluation standardisée. Sur ce marché, on aurait un peu plus de 15 % des recrutements, pour des emplois d'ouvriers et de l'industrie.

Le deuxième enseignement est de nature théorique. Théorie de la segmentation (TSeg) et Économie des conventions (EC) sont deux courants institutionnalistes s'opposant à la même figure conventionnelle du marché du travail et qui partagent un intérêt commun pour les règles régissant la mobilité et la valorisation du travail. Ce travail est l'occasion d'explorer plus avant les convergences et les complémentarités entre ces deux courants et, surtout, de les réunir pour construire une grille d'analyse des pratiques de recrutement, objet qui se prête bien à cette mise en commun. L'analyse des pratiques permet de souligner le pouvoir de (dé)valorisation et le pouvoir de segmentation des entreprises, qui proviennent de logiques internes, fonction de leurs choix économiques, du contexte et du secteur. Les entreprises jouent donc un rôle central dans le fonctionnement du marché du travail et dans les parcours individuels puisque ce sont elles qui décident des contours des emplois et qui décident qui *in fine* sera recruté et qui ne le sera pas.

Ce point nous oriente vers le troisième enseignement de ce travail qui a trait au rôle des politiques de l'emploi. Celles-ci tendent en effet à faire porter sur les individus la responsabilité de la recherche d'emploi et produisent un discours univoque sur la nécessité de se former pour augmenter son employabilité et améliorer son CV, se constituer et alimenter un portefeuille de contacts professionnels, ou encore être mobile et élargir la zone de prospection d'emploi, mais méconnaissent la mise en contexte de cette recherche d'emploi et le fonctionnement concret des marchés et des mises en relation. Deux exemples peuvent illustrer notre propos : les débutants auront du mal à trouver un emploi sur le marché standard (où l'expérience est un signal clef) ainsi que sur le marché professionnel familial (la réputation ou la répétition sont valorisées), non pas parce qu'ils n'ont pas le profil des postes offerts mais parce que le mode de valorisation et de fermeture de ces marchés ne leur sont pas favorables. Autre exemple : une partie des emplois des marchés de proximité (dans le commerce ou les services à la personne) ont des horaires de travail atypiques et/ou fragmentés, sont peu rémunérés, associés à des conditions de travail difficiles et sont réputés pour leur turnover important. Or, pourquoi est-ce que la proximité géographique (et la disponibilité afférente), valorisée dans les mises en relation pour ces emplois, ne ferait-elle pas l'objet d'une valorisation concrète, notamment d'un point de vue salarial, d'organisation du travail ou encore de carrière ? A l'heure de l'urgence climatique et de la mise en évidence criante des difficultés de mobilités quotidiennes, cette dimension mériterait d'être vraiment réévaluée par les politiques de l'emploi et les entreprises. Cela permettrait peut-être aussi que l'« emploi durable » (un emploi de plus de six mois pour l'Union européenne) soit associé à l'intégration à une entreprise et à un territoire.

## BIBLIOGRAPHIE

- AGGERI, F., LABATUT, J., 2014, « Les métamorphoses de l'instrumentation gestionnaire. Une généalogie de l'approche par les instruments » in Halpern, C., Lascoumes et Le Galès, *L'instrumentation de l'action publique*, Presses de SciencesPo, p. 63-93.
- AMOSSÉ, T., BRYSON, A., FORTH, J., PETIT, H. (eds), 2016 *Comparative workplace employment relations. An analysis of practices in Britain and France*, Palgrave Macmillan, London.
- AMOSSE, T., PERRAUDIN, C., PETIT, H., 2011, « Mobilité et segmentation du marché du travail : quel parcours professionnel après avoir perdu ou quitté son emploi? », *Économie et Statistique*, n° 450, p. 79-105.
- ATKINSON J., WILLIAMS M., 2003, *Employers perspectives and the recruitment, retention and advancement of low-paid, low-status employees* Institute for the employment studies. Brighton
- BENGHALEM, H. (2016), « La majorité des embauches en contrats courts se font chez un ancien employeur », *Éclairage, Études et analyses, Unédic*, n° 14.
- BENAROSH, Y. (2000), « Le tri des chômeurs, le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et emploi* n° 81, p. 53-65.
- BERET P. (2009), « Formation continue, salaires et transformations des marchés internes », *Travail et Emploi*, n 117, p. 67-80.
- BERET, P., DUPRAY, A. (1998) « La formation professionnelle continue : de l'accumulation de compétences à la validation de la performance », *Formation Emploi*, n°63, p. 61-80.
- BERGEAT, M., REMY, V. (2017), « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? », *Dares Analyses*, 064.
- BERGER S., PIORE M., (1980), *Dualism and Discontinuity in Industrial Society*, Cambridge University Press, 159p.
- BESSIS, F., CHASERANT, C., FAVEREAU, O., THEVENON, O. (2006), « L'identité sociale de l'homo-conventionnel », in F. Eymard-Duvernay (éd.), *L'économie des conventions, Tome 1 Méthodes et résultats*, La Découverte, p.181-195.
- BESSY CH., EYMARD-DUVERNAY F. (éds), 1997, *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahier du Centre d'études de l'emploi, n°36, Paris, PUF.
- BESSY CH., EYMARD-DUVERNAY F., LARQUIER (DE) G., MARCHAL E. (2001), *Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France Royaume-Uni*, Peter Lang - Presses Interuniversitaires Européennes.
- BESSY, CH., CHAUVIN, P.-M. (2013), "The Power of Market Intermediaries: From Information to Valuation Processes", *Valuation Studies*, 1(1), p. 83–117.
- BOLTANSKI, L. ET THEVENOT, L. (1991), *De la Justification. Les économies de la grandeur*, Paris, Gallimard.
- BOUFFARTIGUE, P., PENDARIES, J.R (1994) « Formes particulières d'emploi et gestion d'une main-d'œuvre féminine peu qualifiée : le cas des caissières d'un hypermarché » *Sociologie du Travail*, n° 3, p. 337-360
- CADET ; J. P (2013), « Promotion interne vs recrutements externes : les déterminants des modes d'alimentation des professions intermédiaires », dans J.P. Cadet et C. Guitton (dir.), *Les professions intermédiaires. Des métiers d'interface au cœur de l'entreprise*, Paris, Armand Colin- Recherches, p. 317-332.
- CALLON, M., MUNIESA, F. (2003), « Les marchés comme dispositifs collectifs de calculs », *Réseaux* n° 122, p. 189-233.
- CAMPBELL, I., CHALMERS, J. (2008), "Job quality and part-time work in the retail industry: An

- Australian case study”, *The International Journal of Human Resource Management*, vol; 19 (3), p. 487-500.
- CAPPELLI, P. (1995), « Rethinking employment », *British Journal of Industrial Relations*, vol 33(4), p. 563-602.
- CARRÉ, F., TILLY, C., VAN KLAVEREN, M., VOSS-DAHM, D. (2010), “Retail jobs in comparative perspectives”, in Gautié, J. and Schmitt, J. (Eds), *Low-Wage Work in the Wealthy World*, Russell Sage Foundation, New York, NY, pp. 211-268.
- DESROSIERES, A. (2014), *Prouver et gouverner - Une analyse politique des statistiques publiques*, La Découverte.
- DESROSIERES, A., THEVENOT, L. (1988), *Les catégories socioprofessionnelles*, La Découverte.
- DEVETTER, F.X., PUISANT, E. (2018), « Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile », *Travail et emploi* n° 155-156, p. 31-63.
- DIAZ-BONE, R., FAVEREAU, O. (2019), “Perspectives of Economics of Convention on Markets, Organizations and Law”, *Historical Social Research*, 44(1), p. 7-24.
- DIAZ-BONE, R., THEVENOT, L. (2010), « La sociologie des conventions. La théorie des conventions, élément central des nouvelles sciences sociales françaises », *Trivium* [Online], 5 | 2010.
- DOBBIN, F., SUTTON, F., MEYER, J. SCOTT, R. (1993), “Equal opportunity Laws and the Construction of Internal labour Markets”, *American Journal of Sociology*, vol. 99 (2), p. 396-427.
- DOBBIN, F. (2009), *Inventing Equal Opportunity*, Princeton University Press.
- DOERINGER, P. B. (1986), “Internal Labor Markets and Noncompeting Groups”, *American Economic Review*, *American Economic Association*, vol. 76(2), p. 48-52.
- DOERINGER, P.B., PIORE, M. (1971), *Internal Labor Market and Manpower Analysis*, DC Heath and Company, Lexington.
- DUNLOP, J. (1966), “Job Vacancy Measures and Economic Analysis”, in *The Measurements and Interpretation of Job Vacancies*, National Bureau of Economic Research, Columbia University Press, p. 27-48.
- DUPUY, J.P., EYMARD-DUVERNAY, F., FAVEREAU, O., ORLEAN, A., SALAIS R., THEVENOT, L. (1989), « Économie des conventions », N° spécial de la *Revue économique*, volume 40, n°2.
- EYMARD-DUVERNAY, F. (1981), « Les secteurs de l'industrie et leurs ouvriers », *Économie et statistique*, 138(1), p. 49-68.
- EYMARD-DUVERNAY, F. (1989), « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue économique*, 40(2), p. 329-60.
- EYMARD-DUVERNAY, F. (2008), « Justesse et justice dans les recrutements », *Formation emploi*, 101, p. 55-70.
- EYMARD-DUVERNAY, F. (2012), « Le travail dans l'entreprise : pour une démocratisation des pouvoirs de valorisation », in B. Roger (éd.), *L'entreprise, formes de la propriété et responsabilités sociales*, Collège des Bernardins, 2012, Paris, Éditions Lethielleux, p. 227-78.
- EYMARD-DUVERNAY, F. (2016), « Les pouvoirs de valorisation : l'accroissement de la capacité éthique, sociale et politique des acteurs » in Ph. Batifoulier, F. Bessis, A. Ghirardello, G. de Larquier, D. Remillon (éds), *Dictionnaire des conventions – Autour des travaux d'Olivier Favereau*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, coll. « Capitalismes-éthique-institutions ». p. 291-295.
- EYMARD-DUVERNAY, F., MARCHAL, E. (1997), *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Paris, Métailié.

- EYMARD-DUVERNAY, F., THEVENOT, L. (1983), *Les investissements de forme : leurs usages pour la main-d'œuvre*, note interne Insee, 22 août.
- EYMARD-DUVERNAY, F., FAVERAU, O., ORLEAN, A., SALAIS, R., THEVENOT, L. (2006), "Valeur, coordination et rationalité : trois thèmes mis en relation par l'Économie des conventions", in EYMARD-DUVERNAY, F. (Ed), *L'économie des conventions*, Tome 1. Débats, Paris ladécouverte, collection Recherches, p. 23-44.
- EYRAUD, F., MARSDEN, D., SILVESTRE, J.J. (1990), "Occupational and internal labour markets in Britain and France", *International Labour Review*, vol. 129 (4), p. 501-517.
- FAVEREAU, O. (1986), « La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources », in R. Salais et L. Thévenot (Eds), *Le travail, marchés, règles et conventions*, Paris Oeconomica, p. 249-267.
- FAVEREAU, O. (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, vol. 40 (2), p. 273-328.
- FAVEREAU, O. (2019), "The Economics of Convention: From the Practice of Economics to the Economics of Practice", *Historical Social Research*, 44(1), p. 25-51
- FORTH, H. PETIT, Z. SALIBEKYAN (2016) "Tenure, skill development and pay: the rôle of Internal Labour Market", in Amossé et al (2016) *Comparative workplace employment relations. An analysis of practices in Britain and France*, Palgrave Macmillan, London, p. 105-140.
- FRETEL, A. ; PILLON, J.M., REMILLON, D., TUCHSZIRER, C., VIVES, C. (2016), « Dynamiques territorialisées du champ de l'intermédiation » in *Diversité et dynamiques des intermédiaires*.
- GAUTIÉ, J. ET SCHMITT, J (Eds) (2010), *Low-wage work in the wealthy world*, New York: Russell Sage Foundation.
- GAUTIE, J., GODECHOT, O. ET SORIGNET, P.E (2005), "Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail. Le cas de la chasse de tête", *Sociologie du travail*, vol.47, n°3, p. 383-404.
- GAZIER, B., PETIT, H. (2007), « French labour market segmentation and French labour market Policies since the seventies: connecting changes », *Économies et Sociétés, série Socio-Économie du travail*, n° 28, p. 1027-1056.
- GAZIER, B., PETIT, H. (2019), *Économie du travail et de l'emploi*, la Découverte, Paris.
- GRANOVETTER, M.S. (1974), *Getting a job: A study of contacts and careers*. Chicago:University of Chicago Press, USA. Edition augmentée, 1995.
- GRIMSHAW D., RUBERY, J. (1998), "Integrating the internal and external Labour markets", *Cambridge Journal of Economics*, 22, p. 199-220.
- GRIMSHAW D., WARD, K., RUBERY, J., BEYNON, H. (2001), "Organisations and the Transformation of the Internal Labour Market", *Work, Employment and Society*, vol. 15 (1), p. 25-54.
- GRIMSHAW, D., FAGAN, C., HEBSON, G., TAVORA, I. (2017), "A new labour market segmentation approach for analysing inequalities: introduction and overview"; in Grimshaw, D., Fagan, C., HEBSON, G., TAVORA, I. (Eds) *Making work more equal*, Manchester University Press, p. 1-32.
- JAEHRLING, K, WEINKOPF, C. (2005), "Low-skill Work in Flux", *Management revue*, vol 16 (3), p. 389-403.
- JANY-CATRICE, F., LEHNDORFF, S. (2002), "Who bears the burden of flexibility? Working conditions and labour markets in the European retail trade", *Transfer*, Vol. 8 No. 3, pp. 504-520.
- KERR, C. (1954), "The balkanisation of Labour Markets" in Wight Bakke, E. et al. (eds) *Labour Mobility and Economic Opportunity*, Cambridge MIT Press, p. 92-110.

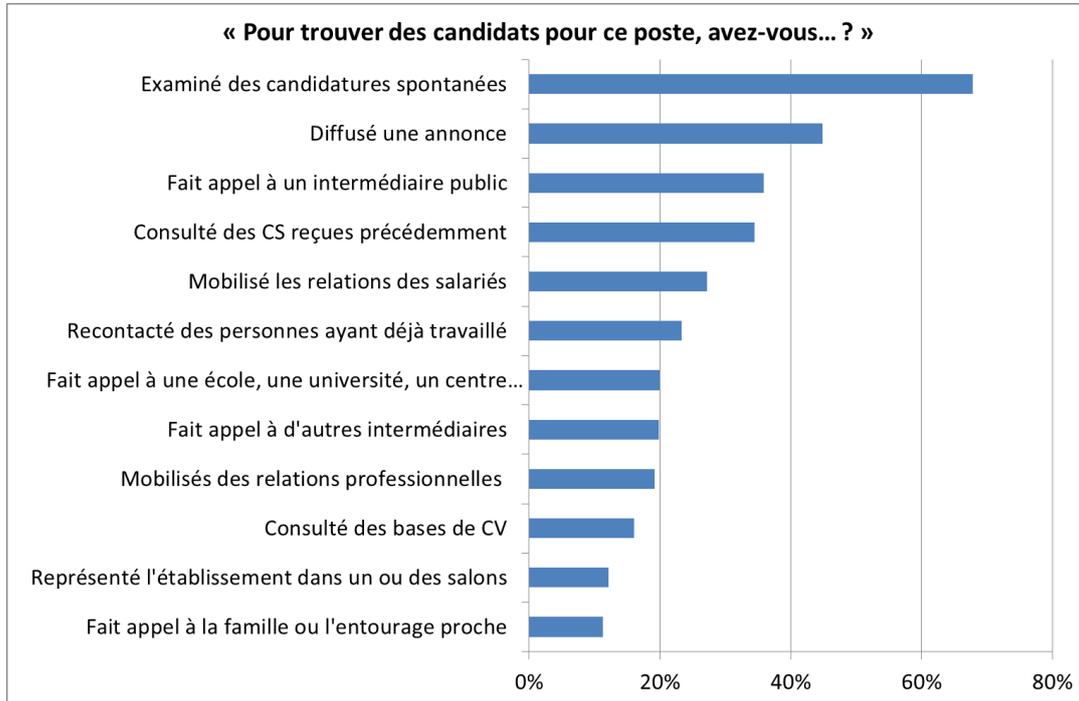
- LAGARENNE, CH., MARCHAL, E. (1995), « Recrutements et recherche d'emploi », *La lettre du centre d'études de l'emploi*, n°38.
- LARQUIER (DE), G. (2016a), « Mauvaise convention. Quand un concept passe de la théorie des jeux à l'Economie des conventions » in Ph. Batifoulier, F. Bessis, A. Ghirardello, G. de Larquier, D. Remillon (éds), *Dictionnaire des conventions – Autour des travaux d'Olivier Favereau*, Villeneuve d'Ascq, Presses universitaires du Septentrion, coll. « Capitalismes-éthique-institutions ». p. 183-186.
- LARQUIER (DE), G. (2016b), *Une approche conventionnaliste du marché du travail fondée sur le recrutement des entreprises*, Dossier en vue de l'obtention de l'habilitation à diriger des recherches, Université Paris Ouest Nanterre la Défense.
- LARQUIER (DE), G., MARCHAL, E. (2016), “Does the formalization of practices enhance equal hiring opportunities? An analysis of a French nation-wide employer survey”, *Socio-Economic Review*, vol. 14 (3), p. 567-589.
- LARQUIER (DE), G., RIEUCAU, G. (2014), « Quand les entreprises font leur marché : canaux et sélection sur les marchés du travail », *Revue Française de Socio-économie*, n°14, p. 93-114.
- LARQUIER (DE), G., RIEUCAU, G. (2015), « Candidatures spontanées, réseaux et intermédiaires publics : quelle information et quels appariements sur le marché du travail français ? », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, n° 70-3, p. 486-509.
- LARQUIER (DE), G., RIEUCAU, G. (2017), « Les annonces d'offre d'emploi : une information publique mais ciblée. Exploitation de l'enquête Emploi (2002-2012) », *Revue Économique*, vol. 68 (2), p. 199-217.
- LARQUIER (DE), G., RIEUCAU, G., (2019), “Valuation and Matching: A Conventionalist Explanation of Labour Markets by Firm's Recruitment Channels”, *Historical Social Research*, 44(1), p. 52-72.
- LARQUIER (DE), G., TUCHSZIRER, C. (2013), « Le secteur bancaire : des recrutements sous l'autorité des ressources humaines ? » *La revue de l'Ires* n°76, p. 71-98.
- LATSIS, J., LARQUIER (DE) G., BESSIS, F. (2010), « Are conventions solutions to uncertainty? Contrasting visions of social coordination », *Journal of Post Keynesian Economics*, vol.32, n° 4, Summer, p. 335-58.
- LEFRESNE, F. (2002), « Vers un renouvellement de l'analyse segmentationniste », *Économies et sociétés, série Socio-économie du travail*, n°8, p. 1-26.
- LIZE, L. ET LOCHET, J.F. (2006), “De la relation d'embauche à la relation d'emploi”, *Économies et Sociétés, série Socio-Économie du travail*, n° 127, p. 1259-1277.
- LUTZ, B. (1990), *Le mirage de la croissance marchande*, Paris, MSH.
- MARCHAL, E. (2015), *Les embarras des recruteurs – Enquête sur le marché du travail*, Paris, Éditions de l'École des hautes études en sciences sociales.
- MARCHAL, E., REMILLON, D. (2012), « La recherche d'emploi façonnée par la pluralité des modes de valorisation du travail », in Eymard-Duvernay F. (dir.), *Epreuves d'évaluation et chômage*, Toulouse, Octares, pp. 79-105.
- MARCHAL, E., REMILLON, D., RIEUCAU, G. (2017), « Éprouver le marché du travail à l'occasion des salons pour l'emploi », *Socio-économie du Travail* n° 2. Le marché du travail comme objet de croyances et de représentations, p. 101-129.
- MARCHAL, E., RIEUCAU, G. (2010), *Le recrutement*, Repères, la Découverte.
- MARCHAL, E., MELLET, K., RIEUCAU, G. (2007), “Job board toolkits: Internet matchmaking and changes in job advertisements” *Human Relations*, vol. 60 (7), p. 1091-1113.
- MARSDEN, D. (1991), « Action syndicale et structures des marchés du travail », *FDT Aujourd'hui*, n° 102, 43-56.

- MARSDEN, D. (2007), « Labour Market Segmentation in Britain : the decline of Occupational Labour Markets and the spread of “entry tournaments » », *Économies et Sociétés, série Socio-Économie du travail*, n° 28, p. 965-998
- MARSDEN, D., BELFIED, R. (2009) « Institutions and the Management of Human Resources: Incentive Pay Systems in France and Great Britain », *CEP Discussion Paper No 941*, London School of Economics and Political Sciences
- OSTERMAN, P. (1975), “An empirical study of LM segmentation”, *ILR Review*, vol. 28 (4) p. 508-523.
- OSTERMAN, P. (2011) “Reconsidering Institutional Labor Economics”; *Industrial and Labor relations Review* 64 (4), p.637-652.
- PETIT, H. (2004), « Cambridge contre Cambridge : deux approches segmentationnistes au tournant des années 1980 », *Économie et Sociétés, série AB économie du travail*, n°38, p. 1-26.
- PIORE, M. (1972), *Notes for a Theory of Labour Market Stratification*, MIT Working papers Department of Economics, n°95.
- PIORE, M. (1978), « Dualism in the Labor market », *Revue économique*, n°1, pp. 26-48.
- PIORE, M. (1979), *Birds of passage: Migrants labor and industrial societies* Cambridge University Press.
- PIORE, M., SAFFORD, S. (2007), “Preliminary Thoughts on Identity and Segmentation in Primary sector Labor Markets “, *Économies et Sociétés, Série Socio-Economie du travail*, n°28, p. 925-940.
- REES, A. (1966), “Labor Economics: Effects of more Knowledge. Information Networks in Labor Markets”, *American Economic Review*, 56 (2), p.559-566.
- REMILLON, D. (2019), “Unemployment and turning point in careers: a conventionalist analysis”, *Historical and Social Research*, 44, 1, p. 92-118.
- RIEUCAU, G. (2015), “Getting a low-paid job in French and UK supermarkets: from walk-in to online application? ”, *Employee Relations*, Vol. 37 (1), p. 141-156.
- RIEUCAU, G., (2017a), *Canaux d’information et recherche d’emploi : une approche institutionnaliste* ; Dossier pour l’HDR, Université Paris 8.
- RIEUCAU, G. (2017b), « Réforme des rythmes éducatifs à Paris : quelle politique d’emploi des animateurs ? », *Document de Travail du CEET*, n° 189.
- RIEUCAU, G., SALOGNON M. 2013, « Le recrutement dans la grande distribution : des pratiques ajustées ? », *La revue de l’Ires* n° 76, p. 45-69.
- ROSENBERG, S. 1991, “From segmentation to flexibility”, *Review of Radical Political Economics*, vol. 23 (1-2), p. 71-79
- RUBERY, J. 1978, “Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low-pay”, *Cambridge Journal of Economics*, 2, 1, p. 17-36
- RUBERY, J. 2007, « Developing Segmentation Theory : a thirty years perspective » *Économies et Sociétés, série Socio-Économie du travail*, n° 28, p. 941-964.
- SALAI R., THEVENOT, L. (dir.) (1986), *Le travail : marchés, règles, conventions*, Paris, INSEE – Economica.
- SALAI, R. (1989), « L’analyse économique des conventions du travail », *Revue économique*, 40(2), pp 199-240.
- SALAI, R., BAVEREZ, N., REYNAUD, B. (1986), *L’Invention du chômage*, Presses universitaires de France, Paris.
- SALOGNON, M. (2007), « Reorienting companies’ hiring behaviour: an innovative ‘back-to-work’ method in France », *Work, Employment and Society*, 21(4), p. 713-30.

- THEVENOT, L. (1985), « Les investissements de forme », *Conventions économiques*, CEE/PUF, Paris, p. 21-72.
- WALSH, T.J (1990) « Flexible Labour Utilization in the Private Services Sector », *Work, Employment and Society*, vol. 4(4), p. 517-530
- WIAL, H. (1991), “Getting a Good Job: Mobility in a Segmented Labor Market”, *Industrial Relations*, vol. 30 (3), p. 396-416.
- WINDOLF, P. (1986) “Recruitment, Selection and Internal Labour Market in Great Britain and Germany”, *Organization Studies*, Vol 7 (3), p. 235-254

Annexes

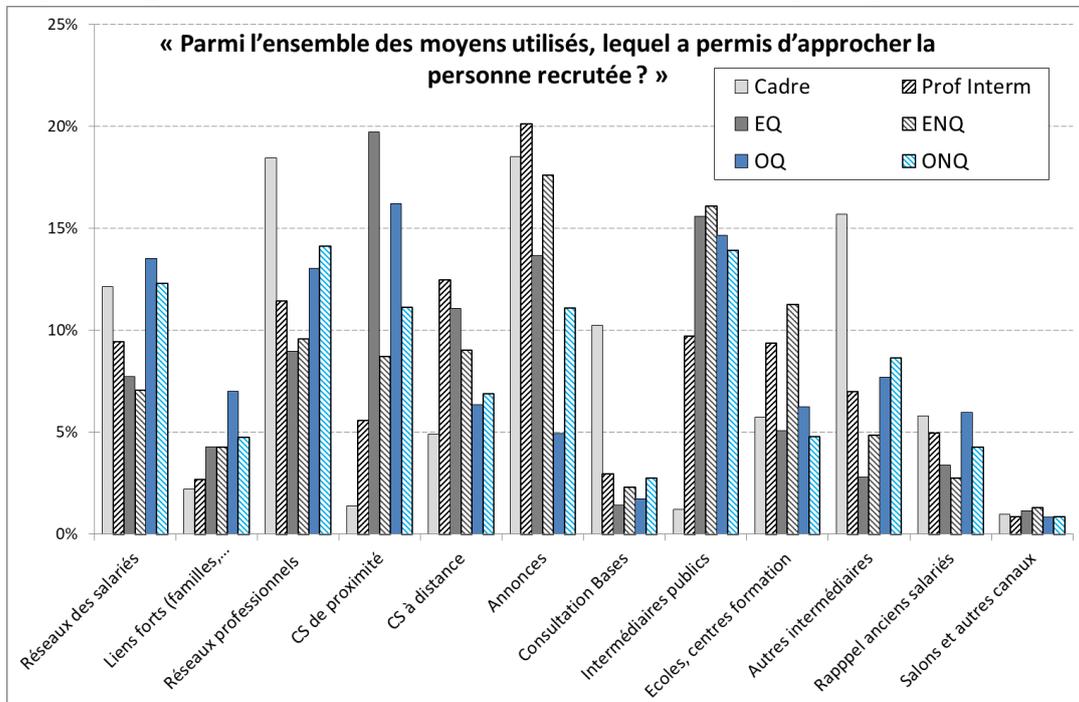
Graphique A1. Quels recours pour s'adresser au marché ? (plusieurs réponses possibles)



Champ : les établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole (France métropolitaine et DOM) ayant recruté en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre le 1er septembre et le 30 novembre 2015

Source : Ofer (Dares, 2016) ; données pondérées

Graphique A2. Quels canaux de recrutement effectifs ? (une seule réponse possible)



Champ : les établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole (France métropolitaine et DOM) ayant recruté en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre le 1er septembre et le 30 novembre 2015

Source : Ofer (Dares, 2016) ; données pondérées

**Tableau A1. Les caractéristiques du recrutement dans l'entreprise**

	Fréquence sur l'ensemble de l'enquête
Plusieurs postes identiques à pourvoir simultanément	31,9%
Recrutement urgent (moins d'une semaine)	18,3%
La proposition d'emploi a été communiquée aux salariés en interne	37,4%
Nombre de candidatures	
Au plus une candidature	29,2%
2 à 4 candidatures	15,0%
5 à 9 candidatures	31,8%
10 à 49 candidatures	17,6%
50 candidatures et plus	6,5%
Demande d'un CV	88,6%
Demande d'une lettre de motivation	60,5%
Demande d'un dossier de candidature à remplir	28,8%
Demande d'une photo d'identité	26,1%
Demande des prétentions salariales	38,3%
Demande d'un permis	26,5%
Nombre d'entretiens passés pour le candidat recruté	
Au plus un entretien	58,1%
2 entretiens	31,3%
3 entretiens et plus	10,5%
Nombre de tests différents dans la procédure	
Aucun	51,8%
Un seul	24,6%
Deux et plus	23,6%
Présence et intervention de professionnel RH lors du recrutement	31,4%

Champ : les établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole (France métropolitaine et DOM) ayant recruté en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre le 1er septembre et le 30 novembre 2015

Source : Ofer (Dares, 2016) ; données pondérées

**Tableaux A2. Comment l'entreprise s'adresse-t-elle au marché pour chacun des 7 classes ? Régressions logistiques de la probabilité qu'un recrutement appartienne à une classe donnée plutôt qu'aux 6 autres**

**Tableau A2a**

	classe 1		classe2		classe3	
	coef.	err.st.	coef.	err.st.	coef.	err.st.
Constante	-2,329 ***	(0,099)	-1,877 ***	(0,095)	-1,522 ***	(0,078)
Mobiliser des relations professionnelles ou personnelles	-0,006	(0,072)	-0,160 **	(0,071)	-0,230 ***	(0,057)
Examiner des candidatures spontanées	0,308 ***	(0,082)	0,277 ***	(0,081)	0,411 ***	(0,066)
Consulter des CS reçues précédemment	0,381 ***	(0,078)	0,031	(0,079)	0,050	(0,063)
Diffuser une annonce	-0,375 ***	(0,081)	-0,151 **	(0,077)	0,174 ***	(0,061)
Consulter des bases de CV	-0,460 ***	(0,127)	-0,187 *	(0,112)	-0,440 ***	(0,090)
Représenter l'établissement dans un ou des salons	-0,304 **	(0,141)	0,308 ***	(0,117)	0,100	(0,095)
Recontacter des personnes ayant déjà travaillé	0,651 ***	(0,075)	-0,167 **	(0,084)	-0,057	(0,067)
Faire appel à un organisme public ou privé	-0,195 ***	(0,076)	-0,136 *	(0,073)	0,158 ***	(0,058)
Plusieurs postes identiques à pourvoir simultanément	-0,352 ***	(0,083)	0,622	(0,074)	0,315 ***	(0,061)
Recrutement urgent (moins d'une semaine)	1,007 ***	(0,074)	0,037	(0,085)	-0,046	(0,071)
La proposition d'emploi a été communiquée aux salariés en interne	-0,115	(0,074)	0,001	(0,072)	-0,143 **	(0,059)
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :						
10 à 49 salariés	-0,082	(0,089)	-0,163 **	(0,083)	-0,307 ***	(0,069)
50 à 199 salariés	0,219 **	(0,101)	-0,318 ***	(0,102)	-0,487 ***	(0,082)
200 salariés et plus	0,594 ***	(0,113)	-0,621 ***	(0,129)	-0,745 ***	(0,101)
L'établissement fait partie d'une entreprise pluri-établissements	-0,378 ***	(0,079)	-0,357 ***	(0,079)	0,327 ***	(0,061)
N	8 510		8 510		8 510	
-2 Log L	5 618,76		5 808,32		8 002,03	

Tableau A2b

	classe4			classe5		
	coef.		err.st.	coef.		err.st.
Constante	-1,530	***	(0,087)	-1,482	***	(0,082)
Mobiliser des relations professionnelles ou personnelles	-0,041		(0,067)	0,056		(0,062)
Examiner des candidatures spontanées	-0,083		(0,072)	-0,208	***	(0,066)
Consulter des CS reçues précédemment	-0,115		(0,078)	-0,161	**	(0,071)
Diffuser une annonce	-0,605	***	(0,077)	-0,176	***	(0,068)
Consulter des bases de CV	-0,684	***	(0,133)	-0,273	***	(0,099)
Représenter l'établissement dans un ou des salons	0,032		(0,128)	0,098		(0,107)
Recontacter des personnes ayant déjà travaillé	0,115		(0,076)	-0,087		(0,074)
Faire appel à un organisme public ou privé	0,142	**	(0,069)	0,196	***	(0,062)
Plusieurs postes identiques à pourvoir simultanément	0,317	***	(0,073)	-0,223	***	(0,071)
Recrutement urgent (moins d'une semaine)	0,501	***	(0,073)	-0,417	***	(0,083)
La proposition d'emploi a été communiquée aux salariés en interne	-0,057		(0,069)	0,025		(0,063)
Taille de l'établissement (réf: 1 à 9 salariés) :						
10 à 49 salariés	-0,038		(0,079)	0,180	**	(0,075)
50 à 199 salariés	-0,099		(0,096)	0,064		(0,089)
200 salariés et plus	-0,223	*	(0,119)	0,103		(0,104)
L'établissement fait partie d'une entreprise pluri-établissements	-0,390	***	(0,075)	0,203	***	(0,065)
N			8 510			8 510
-2 Log L			6 398,34			7 275,73

Tableau A2c

	classe6			classe7		
	coef.		err.st.	coef.		err.st.
Constante	-1,706	***	(0,084)	-2,957	***	(0,124)
Mobiliser des relations professionnelles ou personnelles	0,060		(0,062)	0,700	***	(0,091)
Examiner des candidatures spontanées	-0,225	***	(0,067)	-0,651	***	(0,093)
Consulter des CS reçues précédemment	-0,037		(0,069)	-0,216	**	(0,101)
Diffuser une annonce	0,639	***	(0,066)	0,358	***	(0,096)
Consulter des bases de CV	0,725	***	(0,079)	0,851	***	(0,107)
Représenter l'établissement dans un ou des salons	-0,089		(0,102)	-0,261	*	(0,148)
Recontacter des personnes ayant déjà travaillé	-0,222	***	(0,074)	-0,274	**	(0,108)
Faire appel à un organisme public ou privé	-0,154	**	(0,062)	-0,143		(0,089)
Plusieurs postes identiques à pourvoir simultanément	-0,458	***	(0,072)	-0,453	***	(0,105)
Recrutement urgent (moins d'une semaine)	-0,922	***	(0,098)	-0,947	***	(0,149)
La proposition d'emploi a été communiquée aux salariés en interne	0,168	***	(0,061)	0,133		(0,087)
Taille de l'établissement (réf: 1 à 9 salariés) :						
10 à 49 salariés	0,185	**	(0,075)	0,336	***	(0,113)
50 à 199 salariés	0,236	***	(0,088)	0,694	***	(0,125)
200 salariés et plus	0,292	***	(0,101)	0,920	***	(0,139)
L'établissement fait partie d'une entreprise pluri-établissements	0,050		(0,065)	0,308	***	(0,091)
N			8 510			8 510
-2 Log L			7 236,15			4 156,58

Tableaux A2a-c : \*, \*\*, \*\*\* désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Champ : les établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole (France métropolitaine et DOM) ayant recruté en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre le 1er septembre et le 30 novembre 2015  
Source : Ofer (Dares, 2016) ; données non pondérées.

**Tableaux A3. Quel a été le processus de recrutement qui a permis de sélectionner la personne embauchée ? Régressions logistiques de la probabilité qu'un recrutement appartienne à une classe donnée plutôt qu'aux 6 autres**

**Tableau A3a**

	classe1			classe2			classe3		
	coef.		err.st.	coef.		err.st.	coef.		err.st.
Constante	-2,559	***	(0,230)	-2,342	***	(0,224)	-1,322	***	(0,184)
Canal de recrutement (réf: Annonces (tous supports))									
Réseaux des salariés	0,487	***	(0,151)	0,133		(0,161)	-0,130		(0,127)
Réseaux familiaux et amicaux	0,146		(0,205)	0,198		(0,202)	0,230		(0,164)
Réseaux professionnels	0,378	**	(0,151)	0,118		(0,153)	-0,176		(0,123)
Candidatures spontanées de proximité	0,136		(0,152)	0,405	***	(0,145)	0,272	**	(0,115)
Candidatures spontanées à distance	0,532	***	(0,146)	0,294	*	(0,152)	-0,148		(0,124)
CVthèques (entreprise et/ou Internet)	0,212		(0,258)	0,152		(0,264)	-0,296		(0,219)
Intermédiaires publics (PE, mission locale et autre SPE)	-0,036		(0,149)	0,452	***	(0,145)	0,127		(0,109)
Écoles et centres de formation	-0,879	***	(0,264)	-0,626	***	(0,201)	0,282	*	(0,145)
Intermédiaires non publics dont Apec	-0,590	***	(0,226)	-1,100	***	(0,281)	-0,849	***	(0,167)
Rappel de personne ayant déjà travaillé	0,341	*	(0,193)	-0,238		(0,226)	0,021		(0,172)
Salon et autres canaux	-0,228		(0,449)	0,103		(0,356)	0,638	**	(0,270)
Plusieurs postes identiques à pourvoir simultanément	-0,427	***	(0,089)	0,503	***	(0,081)	0,177	***	0,068)
Recrutement urgent (moins d'une semaine)	0,899	***	(0,079)	-0,191	**	(0,093)	-0,130	*	(0,077)
La proposition d'emploi a été communiquée aux salariés en interne	-0,063		(0,077)	0,011		(0,077)	-0,130	**	(0,063)
Nombre de candidatures (réf: au plus une)									
2 à 4	0,183		(0,115)	0,325	***	0,117)	-0,120		(0,104)
5 à 9	0,039		(0,104)	0,127		(0,107)	0,183	**	(0,088)
10 à 49	-0,215		(0,136)	0,057		(0,132)	0,350	***	(0,105)
50 et plus	-0,321		(0,217)	-0,489	**	0,227)	0,559	***	(0,147)
Demande d'un CV	0,057		(0,125)	-0,139		(0,130)	0,116		(0,115)
Demande d'une lettre de motivation	0,189	**	(0,088)	0,217		(0,091)	0,237	***	(0,072)
Demande d'un dossier de candidature à remplir	-0,098		(0,092)	0,575	***	(0,088)	0,112		(0,073)
Demande d'une photo d'identité	0,140		(0,086)	0,058		(0,088)	0,045		(0,073)
Demande des prétentions salariales	-0,673	***	(0,089)	-0,732	***	(0,093)	-0,088		(0,068)
Demande d'un permis	0,013		(0,086)	0,018		(0,087)	-0,504	***	(0,074)
Nombre d'entretiens passés pour le candidat recruté (réf: au plus un)									
2 entretiens	-0,438	***	(0,091)	-0,336	***	(0,088)	0,091		(0,068)
3 entretiens et plus	-0,486	***	(0,164)	-0,764	***	(0,180)	-0,263	**	(0,123)
Nb de tests différents dans la procédure (réf: aucun)									
Un seul	-0,062		(0,089)	0,108		(0,089)	0,050		(0,073)
Deux et plus	0,150		(0,096)	0,127		(0,097)	0,156	**	(0,077)
Présence et intervention de professionnel RH lors du recrutement	0,078		(0,093)	-0,310	***	(0,100)	-0,187	**	(0,076)
Taille de l'établissement (réf: 1 à 9 salariés) :									
10 à 49 salariés	0,010		(0,094)	-0,118		(0,090)	-0,146	*	(0,075)
50 à 199 salariés	0,302	***	(0,111)	-0,287	**	(0,115)	-0,283	***	(0,092)
200 salariés et plus	0,557	***	(0,129)	-0,562	***	(0,146)	-0,551	***	(0,115)
L'établissement fait partie d'une entreprise pluri-établissements	-0,296	***	(0,083)	-0,307	***	(0,085)	0,328	***	(0,066)
La personne recrutée est une femme	0,856	***	(0,078)	0,627	***	(0,077)	0,711	***	(0,062)
Âge de la personne recrutée (réf: moins de 25 ans)									
De 26 à 49 ans	0,023		(0,085)	0,184	**	(0,092)	-0,332	***	(0,069)
50 ans et plus	-0,037		(0,136)	0,711	***	(0,134)	-0,793	***	(0,132)
Diplôme de la personne recrutée (réf: Bac général, bac technologique)									
Ne sait pas	0,160		(0,148)	-0,291	**	(0,130)	-0,088		(0,111)
Pas de diplôme ou un certificat d'études primaires, BEPC, brevet des collèges	0,065		(0,164)	-0,387	***	(0,145)	-0,560	***	(0,132)
CAP, BEP	0,151		(0,159)	-0,581	***	(0,150)	-0,207	*	(0,122)
Brevet professionnel, brevet de technicien, bac professionnel	0,050		(0,173)	-0,339	**	(0,155)	0,039		(0,126)
Bac +2	0,056		(0,168)	-0,728	***	(0,159)	-0,102		(0,121)
Bac +3/4	0,120		(0,171)	-0,321	**	(0,153)	-0,705	***	(0,138)
Bac +5 et doctorat	-0,362	*	(0,201)	-0,967	***	(0,193)	-1,753	***	(0,188)
La personne recrutée est de nationalité étrangère ou d'origine étrangère	0,106		(0,097)	-0,125		(0,104)	0,144	*	(0,083)

Situation de la personne recrutée avant l'embauche (réf: au chômage)									
En emploi	-0,387	***	(0,096)	0,334	***	(0,102)	-0,249	***	(0,079)
En études	-0,389	***	(0,122)	1,149	***	(0,113)	-0,545	***	(0,098)
En inactivité	0,026		(0,101)	0,227	**	(0,115)	0,090		(0,086)
N	8 245			8 245			8 245		
-2 Log L	5 351,39			5 217,09			7 313,31		

Tableau A3b

	classe4			classe5		
	coef.		err.st.	coef.		err.st.
Constante	-1,973	***	(0,245)	-1,395	***	(0,213)
Canal de recrutement ( <i>réf</i> : Annonces (tous supports))						
Réseaux des salariés	0,580	***	(0,168)	-0,308	**	(0,147)
Réseaux familiaux et amicaux	0,794	***	(0,196)	-0,124		(0,189)
Réseaux professionnels	0,237		(0,170)	0,071		(0,136)
Candidatures spontanées de proximité	0,510	***	(0,163)	-0,291	*	(0,149)
Candidatures spontanées à distance	0,263		(0,185)	-0,005		(0,153)
CVthèques (entreprise et/ou Internet)	0,347		(0,289)	-0,067		(0,240)
Intermédiaires publics (PE, mission locale et autre SPE)	0,584	***	(0,162)	-0,031		(0,139)
Écoles et centres de formation	0,528	**	(0,207)	0,516	***	(0,172)
Intermédiaires non publics dont Apec	0,535	***	(0,190)	0,707	***	(0,140)
Rappel de personne ayant déjà travaillé	0,383	*	(0,205)	-0,066		(0,182)
Salon et autres canaux	0,459		(0,354)	-0,143		(0,364)
Plusieurs postes identiques à pourvoir simultanément	0,193	**	(0,080)	-0,221	***	(0,081)
Recrutement urgent (moins d'une semaine)	0,210	***	(0,081)	-0,543	***	(0,093)
La proposition d'emploi a été communiquée aux salariés en interne	0,008		(0,074)	0,033		(0,069)
Nombre de candidatures ( <i>réf</i> : au plus une)						
2 à 4	0,008		(0,110)	-0,179	*	(0,106)
5 à 9	-0,103		(0,099)	-0,262	***	(0,095)
10 à 49	-0,081		(0,132)	-0,208	*	(0,120)
50 et plus	-0,278		(0,226)	-0,274		(0,193)
Demande d'un CV	-0,186	*	(0,104)	-0,127		(0,109)
Demande d'une lettre de motivation	-0,462	***	(0,082)	-0,125		(0,077)
Demande d'un dossier de candidature à remplir	0,126		(0,090)	-0,439	***	(0,086)
Demande d'une photo d'identité	-0,087		(0,083)	-0,118		(0,080)
Demande des prétentions salariales	-0,325	***	(0,083)	0,530	***	(0,072)
Demande d'un permis	0,132	*	(0,078)	0,615	***	(0,072)
Nombre d'entretiens passés pour le candidat recruté ( <i>réf</i> : au plus un)						
2 entretiens	-0,119		(0,086)	0,122		(0,076)
3 entretiens et plus	-0,295	*	(0,168)	-0,221	*	(0,128)
Nombre de tests différents dans la procédure ( <i>réf</i> : aucun)						
Un seul	-0,049		(0,082)	-0,118		(0,081)
Deux et plus	-0,335	***	(0,098)	0,076		(0,086)
Présence et intervention de professionnel RH lors du recrutement	0,007		(0,095)	0,166	*	(0,085)
Taille de l'établissement ( <i>réf</i> : 1 à 9 salariés) :						
10 à 49 salariés	0,028		(0,087)	0,135		(0,084)
50 à 199 salariés	0,121		(0,112)	0,161		(0,106)
200 salariés et plus	0,161		(0,140)	0,411	***	(0,128)
L'établissement fait partie d'une entreprise pluri-établissements	-0,249	***	(0,084)	0,222	***	(0,076)
La personne recrutée est une femme	-0,567	***	(0,077)	-1,433	***	(0,081)
Âge de la personne recrutée ( <i>réf</i> : moins de 25 ans)						
De 26 à 49 ans	-0,260	***	(0,085)	0,122		(0,081)
50 ans et plus	-0,358	***	(0,132)	0,223	*	(0,128)
Diplôme de la personne recrutée ( <i>réf</i> : Bac général, bac technologique)						
Ne sait pas	0,946	***	(0,168)	0,086		(0,143)
Pas de diplôme ou un certificat d'études primaires, BEPC, brevet des collèges	1,700	***	(0,170)	0,153		(0,156)
CAP, BEP	1,129	***	(0,173)	0,724	***	(0,144)
Brevet professionnel, brevet de technicien, bac professionnel	0,610	***	(0,189)	0,354	**	(0,155)
Bac +2	-0,450	**	(0,223)	-0,100		(0,155)
Bac +3/4	-1,260	***	(0,312)	-0,841	***	(0,194)
Bac +5 et doctorat	-1,891	***	(0,412)	-2,119	***	(0,243)
La personne recrutée est de nationalité étrangère ou d'origine étrangère	0,210	**	(0,089)	-0,108		(0,093)
Situation de la personne recrutée avant l'embauche ( <i>réf</i> : au chômage)						
En emploi	-0,446	***	(0,097)	0,088		(0,081)
En études	0,166		(0,116)	0,105		(0,117)
En inactivité	-0,129		(0,101)	-0,287	***	(0,110)
N		8 245			8 245	
-2 Log L		5 498,19			6 075,01	

Tableau A3c

	classe6			classe7		
	coef.		err.st.	coef.		err.st.
Constante	-1,646	***	(0,213)	-4,185	***	(0,354)
Canal de recrutement ( <i>réf</i> : Annonces (tous supports))						
Réseaux des salariés	-0,563	***	(0,129)	0,383	**	(0,189)
Réseaux familiaux et amicaux	-0,790	***	(0,208)	-0,610		(0,384)
Réseaux professionnels	-0,439	***	(0,121)	0,474	***	(0,181)
Candidatures spontanées de proximité	-1,060	***	(0,157)	-0,511	*	(0,285)
Candidatures spontanées à distance	-0,293	**	(0,124)	-0,884	***	(0,265)
CVthèques (entreprise et/ou Internet)	-0,311	*	(0,179)	0,361		(0,250)
Intermédiaires publics (PE, mission locale et autre SPE)	-0,655	***	(0,126)	-0,627	**	(0,272)
Écoles et centres de formation	0,003		(0,148)	0,172		(0,270)
Intermédiaires non publics dont Apec	-0,483	***	(0,128)	0,686	***	(0,178)
Rappel de personne ayant déjà travaillé	-0,089		(0,164)	0,239		(0,255)
Salon et autres canaux	-0,532		(0,344)	-0,730		(0,674)
Plusieurs postes identiques à pourvoir simultanément	-0,237	***	(0,079)	-0,047		(0,126)
Recrutement urgent (moins d'une semaine)	-0,475	***	(0,105)	-0,233		(0,174)
La proposition d'emploi a été communiquée aux salariés en interne	0,160	**	(0,066)	-0,107		(0,106)
Nombre de candidatures ( <i>réf</i> : au plus une)						
2 à 4	-0,137		(0,111)	0,029		(0,161)
5 à 9	0,015		(0,097)	-0,172		(0,148)
10 à 49	0,134		(0,113)	-0,496	***	(0,183)
50 et plus	0,215		(0,155)	-0,404		(0,253)
Demande d'un CV	0,317	**	(0,137)	0,248		(0,199)
Demande d'une lettre de motivation	-0,011		(0,075)	-0,051		(0,113)
Demande d'un dossier de candidature à remplir	-0,150	*	(0,079)	-0,119		(0,122)
Demande d'une photo d'identité	-0,106		(0,083)	0,177		(0,127)
Demande des prétentions salariales	0,474	***	(0,070)	0,482	***	(0,110)
Demande d'un permis	0,020		(0,078)	-0,469	***	(0,127)
Nombre d'entretiens passés pour le candidat recruté ( <i>réf</i> : au plus un)						
2 entretiens	0,267	***	(0,073)	0,475	***	(0,122)
3 entretiens et plus	0,089		(0,105)	1,336	***	(0,140)
Nombre de tests différents dans la procédure ( <i>réf</i> : aucun)						
Un seul	0,044		(0,078)	-0,042		(0,122)
Deux et plus	-0,150	*	(0,085)	-0,093		(0,134)
Présence et intervention de professionnel RH lors du recrutement	0,129	*	(0,078)	0,061		(0,120)
Taille de l'établissement ( <i>réf</i> : 1 à 9 salariés) :						
10 à 49 salariés	0,014		(0,082)	-0,003		(0,133)
50 à 199 salariés	-0,112		(0,099)	0,132		(0,156)
200 salariés et plus	-0,238	**	(0,119)	0,278		(0,180)
L'établissement fait partie d'une entreprise pluri-établissements	-0,074		(0,071)	0,004		(0,110)
La personne recrutée est une femme	-0,032		(0,067)	-0,653	***	(0,106)
Âge de la personne recrutée ( <i>réf</i> : moins de 25 ans)						
De 26 à 49 ans	0,139	*	(0,077)	0,902	***	(0,140)
50 ans et plus	-0,101		(0,142)	1,569	***	(0,196)
Diplôme de la personne recrutée ( <i>réf</i> : Bac général, bac technologique)						
Ne sait pas	-0,326	**	(0,140)	-0,321		(0,235)
Pas de diplôme ou un certificat d'études primaires, BEPC, brevet des collèges	-1,318	***	(0,207)	-1,518	***	(0,384)
CAP, BEP	-1,145	***	(0,176)	-1,325	***	(0,318)
Brevet professionnel, brevet de technicien, bac professionnel	-0,266	*	(0,159)	-0,679	**	(0,300)
Bac +2	0,674	***	(0,135)	0,050		(0,242)
Bac +3/4	1,137	***	(0,139)	0,670	***	(0,240)
Bac +5 et doctorat	1,052	***	(0,140)	1,862	***	(0,222)
La personne recrutée est de nationalité étrangère ou d'origine étrangère	-0,113		(0,096)	-0,232		(0,144)
Situation de la personne recrutée avant l'embauche ( <i>réf</i> : au chômage)						
En emploi	-0,069		(0,080)	0,903	***	(0,120)
En études	-0,254	**	(0,107)	0,266		(0,190)
En inactivité	-0,019		(0,104)	0,076		(0,189)
N			8 245			8 245
-2 Log L			6 411,74			2 969,94

Tableaux A3a-c : \*, \*\*, \*\*\* désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

Champ : les établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole (France métropolitaine et DOM) ayant recruté en CDI ou en CDD de plus d'un mois entre le 1er septembre et le 30 novembre 2015 et ayant déclaré le canal effectif de recrutement

Source : Ofer (Dares, 2016) ; données non pondérées.

## DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://ceet.cnam.fr/>

- N° 200** *L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les indépendant.e.s*  
JULIE LANDOUR  
novembre 2019
- N° 199** *Le présentéisme au travail. Mieux évaluer pour mieux prévenir*  
SYLVIE HAMON-CHOLET, JOSEPH LANFRANCHI  
juin 2019
- N° 198** *L'analyse des données de concours au regard des discriminations à l'entrée dans la Fonction Publique d'État*  
NATHALIE GREENAN, JOSEPH LANFRANCHI, YANNICK L'HORTY, MATHIEU NARCY, GUILLAUME PIERNE  
juin 2019
- N° 197** *Effet d'une réduction de la durée d'indemnisation du congé parental sur l'activité des mères : une évaluation de la réforme de 2015.*  
MATHIEU NARCY, FLORENT SARI  
décembre 2018
- N° 196** *De l'emploi stable au travail insoutenable. Trajectoires d'ouvrières agricoles en groupement d'employeurs.*  
NICOLAS ROUX  
avril 2018
- N° 195** *Work Organisation and Workforce Vulnerability to Non-Employment: Evidence from OECD's Survey on Adult Skills (PIAAC) / Organisation du travail et vulnérabilité au non-emploi : une étude empirique à partir de l'évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC)*  
NATHALIE GREENAN, EKATERINA KALUGINA, MOUHAMADOU MOUSTAPHA NIANG  
décembre 2017
- N° 194** *Enjeux et usages de la formation professionnelle dans la sécurisation des trajectoires d'emploi : des initiatives territoriales aux réformes nationales*  
CAROLE TUCHSZIRER  
septembre 2017
- N° 193** *Measuring Vulnerability to Adverse Working Conditions: Evidence from European Countries / Mesurer la vulnérabilité à la dégradation des conditions de travail dans les pays européens*  
NATHALIE GREENAN, MAJDA SEGHIR  
septembre 2017
- N°192** *Comparative Analysis of Apprenticeship Training in France and Germany / Une analyse comparative de l'efficacité de l'apprentissage en France et en Allemagne*  
CLÉMENT BRÉBION  
mai 2017