



<http://economix.fr>

Document de Travail

Working Paper

2014-57

Candidatures spontanées, réseaux et intermédiaires publics :
quelle information et quels appariements
sur le marché du travail français?

Guillemette de Larquier
Géraldine Rieucau



UMR 7235

Université de Paris Ouest Nanterre La Défense
(bâtiment G)
200, Avenue de la République
92001 NANTERRE CEDEX

Tél et Fax : 33.(0)1.40.97.59.07
Email : nasam.zaroualete@u-paris10.fr

université
Paris | Ouest

Nanterre La Défense

Candidatures spontanées, réseaux et intermédiaires publics : quelle information et quels appariements sur le marché du travail français?

Guillemette de Larquier

EconomiX (Université Paris Ouest Nanterre La Défense)

et Centre d'Études de l'Emploi

Géraldine Rieucan

Centre d'Études de l'Emploi

et Laboratoire d'Économie Dionysien (Université Paris 8)

Résumé :

A partir des enquêtes *Emploi* en panel (2005-2011) de l'Insee, cet article analyse les appariements *via* les trois principaux canaux sur le marché du travail français : candidatures spontanées, réseaux et intermédiaires publics. Il s'agit d'étudier le mode d'accès à l'emploi des individus recrutés chaque trimestre en tenant compte des canaux effectivement activés lors de leur recherche. L'hypothèse défendue est que les trois canaux mènent à des appariements différents car ils ne véhiculent pas le même type d'information sur les candidats, le format de l'information pouvant être écrit, raconté ou standardisé.

Direct Applications, Networks and Public Agencies: Information and Matches in the French Labour Market.

Abstract:

Drawing on data from the French Labour Surveys (2005-2011), this article studies the matching processes via the three main channels in the French labour market: direct applications, networks and public agencies. The job finding channels are analyzed, controlling for the job search channels used. The main hypothesis is that the three channels lead to different matches because they do not convey the same kind of information about the applicants (the 'format' of the information may be written, spoken or standardized).

Introduction

La transparence du marché du travail, synonyme d'information parfaite sur les offres et les demandes, représente une fiction mise à mal y compris dans le champ théorique. Depuis les travaux de Stigler (1962), il est en effet admis que la recherche sur le marché du travail est avant tout une recherche d'information sur les emplois vacants et les candidats et Akerlof (1970) a montré comment la relation d'embauche était marquée du sceau de l'incertitude et de l'asymétrie informationnelle. Pour les chercheurs d'emploi et les entreprises, le marché du travail est donc un univers incertain. Ils abordent ce marché via différents canaux chargés de transmettre une information et ce faisant, de mettre en forme et de réduire l'incertitude sur les offres et les demandes. Cet article explore les principaux canaux du marché du travail français. Les canaux formels – classiquement les agences pour l'emploi et plus récemment les sites internet – sont là pour centraliser, accélérer et améliorer la recherche et la diffusion d'informations sur le marché du travail (Autor, 2009). Mais les enquêtes statistiques ont, de longue date, souligné le faible poids des intermédiaires formels dans le total des appariements, comparé à celui des réseaux de relation, dont le succès tiendrait justement à leur faculté à réduire l'incertitude en diffusant, à petite échelle, une information riche, de qualité et de confiance sur les candidats et les emplois (Rees, 1966 ; Granovetter, 1974 ; Ioannides et Datcher Loury, 2004). Les canaux sans médiation que sont les candidatures spontanées illustrent de leur côté la métaphore du candidat se présentant seul aux portes des entreprises pour s'enquérir des emplois vacants (Osberg, 1993). Moins explorées que les intermédiaires ou les réseaux, ces candidatures spontanées n'en représentent pas moins un canal incontournable du marché du travail.

Dans la littérature économique standard, les canaux se différencient selon leur efficacité, qui dépend de la quantité d'informations délivrées – mesurée par le taux d'arrivée des offres d'emplois (Sabatier, 2002) – ou de la vitesse à laquelle les emplois vacants sont pourvus (DeVaro, 2005). Ils peuvent également se différencier par la qualité de l'information transmise. Les intermédiaires du placement fourniraient une information sur l'état du marché du travail, quitte à user de leur avantage informationnel pour négocier les salaires (Bessy, 2012). Au sein des réseaux, les procédures de référencement garantiraient particulièrement bien la qualité des candidats (Fontaine, 2006). D'autres travaux empiriques explorent quant à eux les inégalités d'accès aux différents canaux. Ils montrent que la recherche d'emploi est conditionnée par la distance des agences pour l'emploi (Cavaco et Lesueur, 2004), la capacité des voisins, de la famille ou de la communauté d'appartenance à informer sur les opportunités d'emploi (Ioannides et Datcher Loury, 2004 ; Dos Santos, 2005). Les difficultés d'accès aux informations du marché du travail des groupes les plus défavorisés ont été soulignées. Les immigrants récents seraient peu informés par les canaux institutionnels (Béji et Pellerin, 2010) et dépendraient de leurs réseaux communautaires (Loury, 2006). De même, des personnes dont l'entourage est au chômage (Calvo-Armengol et Jackson, 2004) ou des femmes inactives en charge d'enfants, disposeraient de peu de relations insérées dans l'emploi susceptibles de les informer sur les postes vacants (Russel, 1999).

Le travail présenté ici insiste non pas sur la quantité ou la qualité de l'information transmise par les canaux mais sur le format (écrit, raconté, standard) dans lequel circule l'information au sein des différents canaux. Dans la lignée du travail séminal d'Albert Rees (1966), notre postulat est que ce format a une incidence sur le contenu de l'information échangée, donc sur les profils mis en valeur et sur le type d'appariements réalisés. Candidatures spontanées, intermédiaires publics et réseaux de relations ont leurs propres façons de « mettre en forme » une information incertaine sur les qualités des candidats, accentuant certains aspects plutôt que d'autres (Thévenot, 1985 ; Larquier et Rieucan, 2010, 2014). Ainsi, la façon dont les supports de la sélection (comme le CV) parviennent aux employeurs, compte. Le CV (*Curriculum Vitae*) liste par écrit des signaux et indices informant le recruteur sur la productivité du candidat, en cohérence avec la théorie du signal élaborée par Spence (1973). Une première sélection à partir des tris de CV se fait lorsque les candidatures sont envoyées ou déposées sur un site Internet en réponses à des annonces d'offre d'emploi ou de façon spontanée (Duguet *et al.*, 2009). A ce titre, la généralisation des pages Internet où sont déposées les candidatures et la mise en place de progiciels de gestion, tendent à renforcer le poids des critères formels transversaux (comme le diplôme), à partir desquels les candidatures sont ordonnées et triées (Fondeur et Lhermitte, 2013). Mais un même CV, ou plus exactement les informations qu'il recense, sera lu différemment s'il parvient par un autre canal à l'employeur. Son contenu peut être reformulé, relativisé ou complété par un récit, un avis ou une recommandation s'il passe par les réseaux ou par un agent du service public de l'emploi. Il en va de même lorsque le chercheur d'emploi est connu de l'employeur parce qu'il s'est déplacé et a déposé lui-même son CV ou, mieux encore, parce qu'il a déjà travaillé dans l'entreprise. Cette optique invite par conséquent à repenser le rôle du canal dans la transmission de l'information.

A partir de l'enquête *Emploi en continu* (2005-2011) de l'Insee (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques), cet article explore et compare les candidatures spontanées, les réseaux de relations et les intermédiaires publics, qui, ensemble, représentent plus de 80% des appariements sur le marché du travail français. Or, il faut différencier les cas où l'appariement ne se forme pas via un canal donné parce que ce dernier n'a pas été activé par le candidat, des cas où le canal a été activé mais où l'appariement ne s'est pas fait de cette façon. Il convient donc de croiser l'information sur le mode d'accès à l'emploi avec celle sur les démarches de recherche antérieures. C'est ce que nous proposons de faire ici en construisant un échantillon de personnes recrutées depuis moins de trois mois par l'un des trois canaux et pour lesquelles on a l'information sur les canaux de recherche activés au trimestre précédent. La première partie de l'article revient sur le cadre théorique. La deuxième et la troisième parties présentent les données et la démarche statistique. Les résultats sont commentés dans la quatrième partie.

1. Une information qui varie selon les canaux

Notre hypothèse est que l'information sur les candidats varie selon les voies empruntées ce qui joue sur leur auto-sélection et sur les appariements qui se concluent effectivement. Nous explicitons maintenant nos hypothèses sur la mise en format de l'information par chaque canal et les implications attendues sur ce qui va compter à chaque fois pour que les appariements se forment.

- La *candidature spontanée* n'est ni introduite ni recommandée par un tiers, ni même reformulée par l'institution publique. On peut donc s'attendre à ce que l'incertitude sur la candidature soit grande et que les éléments du CV jouent de tout leur poids, comme pour les annonces, ce canal étant d'ailleurs, comme les annonces, parfois qualifié de « mode marchand » (Sabatier, 2002). Nous préférons toutefois insister sur le caractère « hybride » des candidatures spontanées, à mi-chemin entre réseaux de relations et recours au marché (Bessy, 2012). Les enquêtes de terrain montrent en effet l'intérêt de distinguer les candidatures envoyées par *e-mail* ou par courrier postal de celles présentées en mains propres (Larquier et Rieucan, 2014). Dans le premier cas, la pré-sélection se fait à distance et elle est assurée par le recruteur qui se base sur les documents écrits (lettre de motivation, CV) dont il dispose et sur les informations qu'ils contiennent. Comme pour les réponses à des annonces, le diplôme, l'expérience, la maîtrise de l'écrit, voire l'âge, le genre et l'adresse peuvent peser dans la sélection opérée, sans être atténués par les propos ou l'avis d'un tiers. Cette sélection prend toutefois d'autres formes lorsque le CV est déposé en mains propres par le candidat. C'est souvent le cas dans le commerce ou la restauration ; le candidat peut alors relativiser le contenu du CV, afficher d'autres éléments comme sa motivation ou sa disponibilité; il peut aussi être jugé sur son expression ou son allure.

- Le caractère incontournable des *réseaux de relations* sur les marchés du travail a fait l'objet d'une littérature abondante. Les auteurs ont insisté sur l'inégale répartition du capital social entre les individus et sur ses liens avec la qualité des emplois trouvés par réseaux. Ainsi, les individus occupant une position sociale « désavantagée », comme les femmes ou les personnes issues de minorités ethniques, n'auraient pas les « bons » réseaux pour accéder aux positions supérieures ; tandis que les personnes les mieux dotées en capital social accèderaient aux meilleurs emplois grâce à des relations justement bien placées (Lin, 1999 ; Mouw, 2003) Plus généralement, le succès des réseaux en tant que forme de médiation tient à plusieurs facteurs. Si les employeurs embauchent volontiers de la sorte, cela tient tout d'abord au faible coût de la démarche, ce qui explique pourquoi ce sont surtout les petites structures, ayant un nombre restreint de candidatures à pourvoir, peu de temps et de ressources à consacrer au recrutement, qui se tournent vers leurs réseaux. En diffusant une information précise sur un petit nombre de candidats, les réseaux permettent aux entreprises de simplifier et de raccourcir leur processus de sélection comme l'ont montré les enquêtes auprès des entreprises en France (Larquier et Marchal, 2012) comme au Québec (Dubé, 2013). Le succès des réseaux tient également à la qualité des informations diffusées, donnant à voir des informations non observables sur la productivité des candidats. L'évaluation est prise en charge par ceux qui recommandent les candidats et qui s'engagent dans le processus. Mettant en jeu leur réputation,

les salariés en poste ont avantage à fournir des candidatures appropriées à ce que souhaite l'employeur (Fontaine, 2006). Quant aux chercheurs d'emploi, l'information riche qui circule par les réseaux les aide à ajuster leur candidature aux attentes. Ce canal passe par des mises en récit et des relations de confiance, évitant aux employeurs de publier une offre d'emploi et les conduisant à minorer le poids du CV dans la sélection (Larquier et Marchal, 2012 ; Dubé, 2013). En outre, il est bien établi que les réseaux reposent largement sur une base ethnique et communautaire (Ioannides et Loury, 2004 ; Dos Santos, 2005). Des travaux soulignent la dimension très locale du niveau auquel l'information sur les emplois circule au sein des réseaux, en montrant que les connections avec le voisinage immédiat sont centrales (Hellerstein *et al.*, 2011). C'est donc sous la forme de l'oral que l'information circule, via le bouche à oreille ou dans un écrit non codifié et non standardisé. Le développement récent des réseaux numériques ne change pas foncièrement la donne car c'est toujours parce que la candidature est introduite, voire appuyée par l'avis d'un tiers et non véhiculée par le seul CV, qu'elle sera retenue.

- Les *intermédiaires publics de l'emploi* incarnent une médiation formelle dans la mise en relation entre employeurs et candidats. Cette médiation est ainsi bien différente de celle opérée par les réseaux de relations, où la forme du discours prévaut. Ici, les « investissements de forme » (Thévenot, 1985) mettent au format et en codes l'information sur les emplois et les candidats. Pour apparier des offres et des demandes d'emploi, le service public de l'emploi traduit dans un même langage administratif les caractéristiques des uns et des autres. L'institution donne des conseils aux demandeurs d'emploi, reformule les CV et les projets professionnels dans une mise en forme valorisante et partagée avec les employeurs. Les enquêtes empiriques montrent comment l'évaluation se centre sur l'employabilité des demandeurs d'emploi, leur capacité à adopter un comportement normé (bonne présentation, dynamisme, autonomie, etc.) (Divay, 2000 ; Larquier et Rieucou, 2014). Les compétences des demandeurs d'emploi sont résumées en un certain nombre de variables prédéfinies : diplômes, années d'expérience dans des emplois traduits en un code Rome (Répertoire opérationnel des emplois et des métiers), recherche à temps plein/partiel d'emplois etc. L'information circule donc dans un format écrit et relativement standardisé, entre plusieurs espaces et personnes, intermédiaires et professionnels RH des entreprises, que finissent par adopter les chercheurs d'emploi eux-mêmes.

2. Un échantillon construit sur-mesure

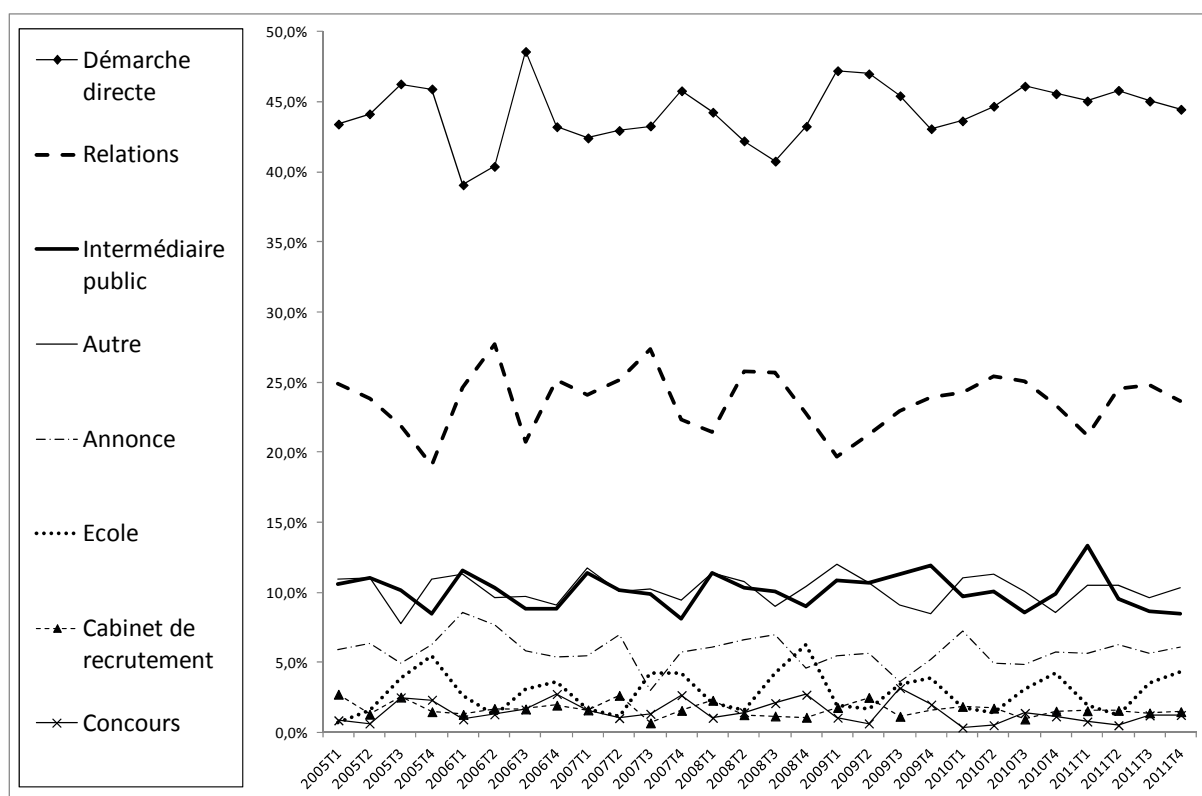
Les enquêtes *Emploi* en panel entre le premier trimestre 2005 et le quatrième semestre 2011 nous permettent d'observer les transitions sur le marché du travail sur 28 trimestres¹. Chaque trimestre *t*, l'enquête interroge les salariés sur la façon dont ils sont entrés dans l'entreprise ou l'organisme de la Fonction publique où ils travaillent en *t*. En restreignant le champ aux personnes recrutées depuis moins de trois mois, on met en évidence la répartition des canaux

¹ La construction de l'enquête *Emploi* en panel commence en 2003 mais ce n'est qu'à partir de 2005 que les intermédiaires publics sont explicitement distingués des cabinets de recrutement privés parmi les modes d'accès à l'emploi ; c'est pourquoi sont écartés les 8 trimestres des années 2003 et 2004.

d'embauche en France, un trimestre donné. Le graphique 1 est construit sur la base des trimestres renseignés du premier trimestre 2005 au quatrième trimestre 2011. Il montre la stabilité de la hiérarchie des canaux sur la période². On y lit le poids prépondérant des démarches spontanées (sans que l'on puisse distinguer celles qui sont envoyées par courrier ou mail de celles qui sont déposées en mains propres) et des relations personnelles ou professionnelles en France, ces deux canaux représentant au total plus des deux tiers des embauches. Le troisième canal explicitement renseigné, à savoir les intermédiaires publics (Pôle emploi, APEC, mission locale, etc.), pèse pour 10% des embauches, les annonces d'offre d'emploi pour à peine 6 % en moyenne tandis que la part des écoles oscille entre 3 et 5 % et celle des cabinets de recrutement autour de 2 %. Bien sûr, cette hiérarchie des canaux rend compte de l'hétérogénéité des salariés et des entreprises, qui selon leurs caractéristiques respectives, vont privilégier tel ou tel type de canal pour se rencontrer, échanger de un type particulier d'information, s'évaluer et s'apparier.

Graphique 1.

Le poids relatif de chaque mode d'entrée dans l'entreprise actuelle, du premier trimestre 2005 au quatrième trimestre 2011 (en % des canaux renseignés)



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

L'enquête *Emploi* ne fournit pas à la date t d'information sur les démarches effectivement activées avant l'embauche. Il faut aller chercher cette information en $t-1$, ce que permet la construction en panel des enquêtes *Emploi*. Nous exploitons donc ces trajectoires, non pas

² Cette distribution est également proche de celle mise en évidence pour la période 1990-1999 (Marchal et Rieucou [2010]), même si les données ne sont pas strictement comparables puisque l'enquête *Emploi* a été refondue à partir de 2003.

pour mener une étude longitudinale, mais pour pouvoir rapprocher deux informations : l'une disponible en t (le mode d'obtention de l'emploi actuel) et l'autre disponible en $t-1$ (les canaux activés).

2.1. Repérer les transitions au sein de trajectoires individuelles

Les enquêtes *Emploi* renouvèlent un sixième de la population enquêtée à chaque trimestre d'interrogation, de sorte que, sauf attrition, on peut suivre les individus sur six trimestres. Pour un individu donné, chaque date d'interrogation est indicée t , avec $t=1, \dots, 6$, indépendamment de la date calendaire. Nous repérons donc les transitions au sein de trajectoires individuelles en suivant les changements d'état entre $t-1$ et t ou bien en mesurant l'ancienneté dans chaque état.

L'ensemble des individus qui entrent dans le panel entre le premier trimestre 2005 et le quatrième trimestre 2011 génère 597 755 trajectoires non forcément complètes car les six dates d'interrogations ne sont pas forcément renseignées. Nous intéressent alors ceux qui, à partir de la date $t=2$ de leur trajectoire, accèdent à un nouvel emploi, quelle que soit leur situation antérieure en $t-1$ (au chômage, en études, en inactivité ou en emploi)³. On identifie ces transitions récentes, en $t=2, \dots, 6$, par une ancienneté dans l'entreprise strictement inférieure à trois mois. Dans le cas où un individu connaîtrait plusieurs transitions entre $t=2$ et $t=6$, nous ne retenons que la première connue afin que chaque individu ne soit présent qu'une seule fois dans l'échantillon⁴. Par ailleurs, sont exclus les indépendants et les intérimaires, à qui la question du mode d'entrée dans l'entreprise n'est pas posée. Le tableau 1 recense les 20 360 individus ainsi retenus. Parmi eux, 1 639 n'ont pas renseigné le mode d'accès à leur emploi.

Le tableau 1 empile les 27 trimestres (de 2005T2 à 2011T4), ce qui implique que les observations ne peuvent plus être pondérées, mais on constate que la hiérarchie et le poids respectif des méthodes mis en évidence par le graphique 1 sont bien respectés. Pour croiser cette information avec le comportement de recherche avant de trouver l'emploi en question, nous allons chercher l'information recueillie lors de l'interrogation précédente. L'échantillon se réduit : on récupère en $t-1$ une réponse à la question « *êtes-vous à la recherche d'un emploi ?* » pour 14 768 des individus et seuls 9 711 d'entre eux répondent par l'affirmative. 82% d'entre eux sont entrés dans leur entreprise actuelle par l'un des trois canaux qui nous intéressent. C'est donc pour cette dernière sous-population de 7 971 individus que nous détenons toute l'information souhaitée en t et $t-1$ sur l'activation et les appariements réalisés par candidatures spontanées, réseaux de relations et intermédiaires publics.

³ Nous ne regardons que les transitions à partir de $t=2$, puisque que nous voulons exploiter l'information recueillie en $t-1$.

⁴ Certes, nous perdons de la sorte une information sur les individus les plus mobiles mais, comme l'instabilité dans l'emploi est très liée à la conjoncture, et que les trajectoires de 18 mois de notre échantillon sont extraites de périodes conjoncturelles très différentes entre début 2005 et fin 2011, il semble plus judicieux de procéder ainsi.

Tableau 1.

Modes d'accès à l'emploi des salariés embauchés depuis moins de trois mois (effectifs et % en colonne sur l'ensemble des observations renseignées) : 3 échantillons

Mode d'entrée dans l'entreprise où l'individu travaille en t :	1	2	3
Démarche personnelle ou candidature spontanée	8 487 45,3%	4 333 44,6%	4 333 54,4%
Relations familiales, personnelles ou professionnelles	4 281 22,9%	2 140 22,0%	2 140 26,8%
ANPE ou un autre organisme public	1 965 10,5%	1 498 15,4%	1 498 18,8%
Autre moyen	1 879 10,0%	770 8,0%	
Annonces	1 036 5,5%	632 6,5%	
Ecole ou organisme de formation	556 3,0%	108 1,1%	
Cabinet de recrutement	271 1,4%	159 1,6%	
Concours de recrutement	246 1,3%	71 0,7%	
<i>Sous-total (les modes d'accès renseignés)</i>	18 721 100%	9 711 100%	7 971 100%
Non renseigné	1 639		
N	20 360	9 711	7 971

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

Champs : *colonne 1* : ensemble des individus ayant connu une transition vers l'emploi entre $t=2$ et $t=6$ (intérimaires exclus) ; *colonne 2* : ensemble des individus (intérimaires exclus) dont on connaît les méthodes de recherches en $t-1$ et le mode d'accès à l'emploi en t ; *colonne 3* : ensemble des individus (intérimaires exclus) dont on connaît les méthodes de recherches en $t-1$ et dont le mode d'accès à l'emploi en t est un des trois principaux canaux : démarches directes, relations et intermédiaires publics.

2.2. Une population où les chômeurs sont surreprésentés

Le tableau en annexe 1 décrit l'échantillon final ainsi que les deux populations (N=20 360) et (N=9 711) dont il est extrait.

En quoi l'échantillon final des 7 971 individus est-il « déformé » par rapport à la population totale des 20 360 individus récemment recrutés ? Il n'y a pas de grandes différences entre l'échantillon intermédiaire et l'échantillon final qui ne retient que les individus ayant trouvé leur emploi par l'un des trois principaux canaux. Les principales « déformations » ont lieu lorsque l'on écarte tous les individus pour lesquels la double exigence d'information en t et $t-1$ n'est pas satisfaite. Certains effets sont certainement dus à l'enquête elle-même, profondément remaniée à partir de 2003. La montée en puissance de l'enquête en panel et son amélioration se traduisent par une diminution de « non réponses » au fil des années. Il y a plus d'observations quand la déclaration sur les recherches a été faite à la date $t=1$, plutôt qu'après. Cela peut tenir à un effet de lassitude ou aux conditions de l'interrogation (en face à face la première fois, par téléphone les suivantes). L'échantillon final sous-représente les transitions les « plus anciennes », ayant eu lieu depuis deux mois. Cela est dû à la fois à une surreprésentation des individus en emploi depuis deux mois parmi ceux pour qui le mode

d'entrée en t n'est pas renseigné et parmi ceux qui répondent ne pas chercher d'emploi en $t-1$.⁵ On peut imaginer que ces personnes dans leur emploi depuis deux mois, n'en cherchaient pas trois mois plus tôt, parce qu'elles l'avaient déjà trouvé (même si elles ne l'occupaient pas encore) ou que leur embauche était en train de se finaliser.

De manière significative, l'échantillon final sous-représente également les transitions connues par des personnes déjà occupées en $t-1$. Ainsi, dans la population à 20 360 individus, 32,8 % étaient occupés en $t-1$, dans l'échantillon à 7 971, ils ne représentent plus que 19,1 % des cas (annexe 1). Dans l'enquête *Emploi*, les questions sur la recherche d'emploi sont conçues pour dénombrer précisément les chômeurs (ceux qui, entre autres, effectuent des démarches actives) de sorte que les questions que nous exploitons sont mieux renseignées pour les chômeurs et que l'on repère mieux leurs transitions. Dans l'échantillon à 7 971 individus, les chômeurs produisent 74,6 % des transitions recensées contre 44,1 % dans la population initiale. La question sur la recherche d'emploi est moins renseignée par les salariés car elle ne leur est posée que s'ils ont déclaré désirer occuper un autre emploi. Un certain nombre de salariés occupent donc un nouvel emploi en t mais n'avaient pas déclaré en désirer un en $t-1$; cela peut être dû à l'arrivée d'opportunités inattendues entre temps ou à des transitions forcées. Les anciens étudiants constituent également une population très mal représentée dans l'échantillon final : leur poids passe de 12 % des transitions totales à 1,5 % des observations renseignées en t et $t-1$. C'est la réponse la plus souvent négative à la question d'une éventuelle recherche d'emploi en $t-1$ qui fait fondre la part des étudiants (et des inactifs). Sans doute en fin d'études, en apprentissage ou en stage, avant leur statut en emploi déclaré en t , leur présence sur le marché du travail est-elle moins « active » en $t-1$.

En ce qui concerne les caractéristiques sociodémographiques, l'échantillon final surreprésente les femmes⁶ (déjà majoritaires parmi les individus qui génèrent des transitions), les personnes étrangères ou françaises par acquisition, les habitants des zones urbaines sensibles (ZUS)⁷, ainsi que les personnes vivant dans un logement où aucun autre adulte ne travaille. En sens inverse, les jeunes (de 15 à 29 ans) sont sous-représentés (comme les étudiants). Les individus de l'échantillon final sont également un peu moins diplômés que ceux de la population totale. Quant au profil des emplois trouvés, on constate une surreprésentation des contrats atypiques (autre que CDI), des temps de travail court (moins de 30 heures par semaine), ainsi que des postes d'employés.

2.3. La diversité des méthodes de recherche

Le graphique 2 présente les méthodes de recherche « actives » déclarées par les individus en $t-1$ (les deux échantillons $N=9\ 711$ et $N=7\ 971$, de nouveau, présentent des profils proches). Parmi les méthodes répertoriées, la plus courante est l'étude des annonces d'offres d'emploi (84 %), moyen peu coûteux d'observer le marché du travail « visible ». C'est par ce biais que

⁵ Pour les détails sur les observations perdues à chaque exigence de renseignements en t et $t-1$, cf. Larquier et Rieucan [2012b].

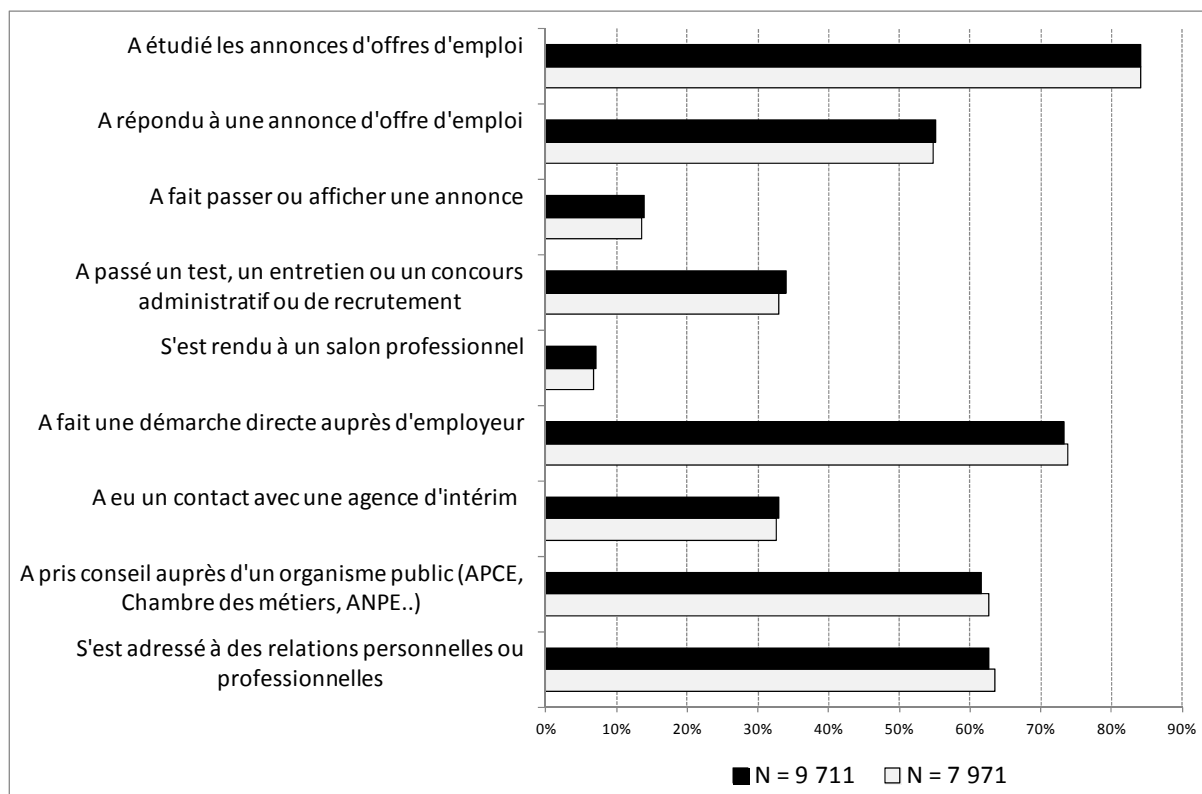
⁶ Elles semblent surtout surreprésentées parce qu'elles répondent plus systématiquement (moins d'observations manquantes en $t-1$), et non pas parce qu'elles déclarent plus rechercher un emploi en $t-1$.

⁷ Ils répondent plus souvent être à la recherche d'un emploi en $t-1$.

l'on découvre la rareté ou l'abondance des postes, les exigences des recruteurs, voire les niveaux de salaires proposés, quand ils sont mentionnés. Un peu plus d'un individu recruté sur deux a répondu à une annonce dans le cadre de sa recherche. Cette information ne nous renseigne pas sur l'effectivité du canal des annonces – au total seuls 6,5 % ont trouvé leur emploi par ce biais (tableau 1) – mais sur la capacité de l'individu à mettre son parcours au format du CV pour répondre à une annonce. Cette variable sera introduite dans la seconde équation du Probit bivarié pour caractériser l'individu.

Graphique 2.

Les méthodes de recherche déclarées en t-1



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

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

La deuxième méthode la plus populaire, la démarche directe auprès des employeurs (73 %), correspond au premier canal d'embauche que nous étudions. Reposant sur l'initiative individuelle des chercheurs d'emploi, elle contourne les intermédiaires du marché du placement et présente un coût faible pour les employeurs. En troisième position (62 %), apparaissent les deux autres canaux de notre étude, impliquant des médiations de natures différentes : la prise de conseils auprès d'intermédiaires publics (*i.e.* une intermédiation qui utilise des catégories administratives pour appairer des offres et des demandes) et la mobilisation des relations personnelles et professionnelles (*i.e.* une médiation fondée sur la confiance qui engage des personnes). Le graphique 2 met en lumière une cinquième méthode de recherche « active » : avoir un contact avec une agence d'intérim (33 %), qui n'est toutefois pas un mode d'entrée dans l'entreprise identifiée dans l'enquête. Un tiers des

recrutés a également passé un test, un entretien ou un concours administratif ou de recrutement ; nous ne retenons pas non plus cette variable car elle est à la fois trop hétérogène (qu'il y a-t-il de commun entre un premier entretien dans une PME et un concours de la fonction publique ?) et de statut assez ambiguë vis-à-vis de l'emploi trouvé (s'agit-il de la première étape permettant l'appariement étudié ou d'une démarche réalisée pour un autre emploi ?). Restent deux démarches actives de faibles fréquences : faire passer ou afficher une annonce (14%) et se rendre dans un salon professionnel (7%). Nous intégrerons la première démarche dans la seconde équation du Probit bivarié ; elle rend compte d'une prise d'initiative du candidat pour se faire connaître en adoptant le format de l'annonce. La seconde démarche tiendra le rôle de variable d'exclusion dans la première équation ; nous justifions ce choix plus bas.

3. La démarche statistique

Nous avons ainsi cerné une population d'individus appariés à un emploi en t via une candidature spontanée, une relation ou un intermédiaire public, pour laquelle les comportements de recherche en $t-1$ sont connus. L'enquête *Emploi* ne donne pas les raisons pour lesquelles l'appariement ne s'est pas noué via un canal K, pourtant activé. L'individu peut en effet ne pas avoir été sélectionné (choisi) via ce canal comme il peut avoir décliné une offre d'emploi qui en émane, pour en accepter une autre. Cette ambiguïté est contournée car nous considérons l'appariement réalisé comme le meilleur possible *a priori* puisqu'aucune des deux parties ne l'a rejeté.

Par ailleurs, des individus ont répondu en $t-1$ ne pas avoir activé le canal K mais déclaré en t avoir trouvé un emploi par ce biais par chaque canal. Ces réponses « aberrantes », qui concernent environ un quart des personnes recrutées par chaque canal, peuvent résulter du décalage temporel entre les deux interrogations (le canal a été activé *entre* $t-1$ et t) ou d'un biais de mémoire. Les modèles que nous construisons excluent ces individus « aberrants ».

Chaque modèle caractérise les appariements effectivement noués via le canal K, plutôt que via l'un des deux autres, en tenant compte du fait que les individus avaient bien activé ce canal en $t-1$. Pour chaque modèle, nous procédons à l'estimation de deux équations emboîtées (Probit bivarié avec sélection) : la première équation (*activation*) est l'équation de sélection, elle modélise la probabilité qu'un individu ait activé le canal K dans le cadre de sa recherche d'emploi (variable binaire). Cette équation peut s'écrire ainsi :

$$activation = I[activation^* > 0] = I[\eta + \delta'Z + \varepsilon_1 > 0] \quad (1)$$

$I[.]$ est une fonction indicatrice, Z est le vecteur des variables explicatives et ε_1 le terme d'erreur avec $\varepsilon_1 \approx N(0,1)$. Le vecteur Z se décompose en trois blocs (Z_1 , Z_2 et Z_3). Z_1 comprend les caractéristiques sociodémographiques des individus : le sexe, la classe d'âge, la nationalité française ou étrangère à la naissance, le diplôme le plus élevé, la situation déclarée en $t-1$ avant la transition. Deux autres caractéristiques de ce bloc informent sur les interactions possibles avec l'entourage personnel de l'individu : la présence ou non d'un autre adulte actif

occupé dans le logement et la zone d'habitation (rurale, urbaine en Ile-de-France ou en-dehors, et urbaine sensible). Le deuxième bloc Z_2 regroupe l'année d'observation (celle du trimestre t) et le taux de chômage régional en $t-1$ (corrige des variations saisonnières) qui synthétise l'état du marché du travail auquel l'individu était confronté lors de sa recherche d'emploi. Enfin, le bloc Z_3 contient la variable « s'est rendu dans un salon professionnel », présente uniquement dans l'équation de sélection. Elle joue ainsi le rôle de variable d'exclusion, introduite pour assurer la bonne identification du modèle. Cette variable explique la probabilité qu'un individu active le canal K mais elle n'est pas corrélée avec le terme d'erreur de la seconde équation. De fait, les démarches sont positivement corrélées entre elles, donc on s'attend à ce qu'un individu s'étant rendu à un salon professionnel ait une plus grande probabilité d'activer n'importe lequel des trois canaux que nous étudions. En revanche, il n'y a aucune raison *a priori* pour que la visite d'un salon professionnel augmente (ou diminue) la probabilité d'être apparié via un de ces canaux (plutôt que les deux autres) une fois l'activation de ce canal contrôlé. En effet, se rendre dans un salon professionnel peut relever de chacune des trois logiques : pour déposer une candidature, rencontrer un exposant recommandé, ou suite au conseil d'un intermédiaire public (qui a pu organiser le salon).⁸

A présent, si $activation=1$, nous plaçons les individus face à une nouvelle alternative : avoir ou ne pas avoir été recruté par ce canal. Cette seconde équation (*appariement*) est l'équation d'intérêt. Elle modélise la probabilité que l'appariement se soit formé via le canal K plutôt que par l'un des deux autres. Elle peut s'écrire ainsi :

$$appariement = I[appariement^* > 0] = I[\mu + \beta'X + \varepsilon_2 > 0] \quad (2)$$

$I[.]$ représente la fonction indicatrice, X le vecteur de variables explicatives et ε_2 le terme d'erreur avec $\varepsilon_2 \approx N(0,1)$. Le vecteur X se décompose en quatre blocs (X_1, X_2, X_3 et X_4). X_1 et X_2 correspondent respectivement aux variables socio-démographiques et aux taux de chômage et année d'observation (voir Z_1 et Z_2). Le bloc X_3 regroupe les variables « a répondu à une annonce », « a fait passer ou afficher une annonce » et « avoir déjà travaillé dans cette entreprise ». La première variable indique que le candidat peut mettre au format écrit et standard du CV son parcours pour répondre à une annonce. La deuxième indique que le candidat prend l'initiative de se mettre en valeur par écrit. La troisième variable, enfin, indique que l'individu a fait par le passé l'objet d'une évaluation dans l'entreprise et donc que la qualité du travail est connue. Ce sont des variables clés pour notre analyse car il s'agit de voir si ces attributs jouent ou non dans les appariements noués via démarche directe, relations ou un intermédiaire public⁹. Un dernier bloc de variables (X_4) décrit l'emploi occupé en t : le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, la catégorie sociale de l'emploi, le type de contrat de travail (CDI ou non) et le temps de travail (plus ou moins de 30 heures, ou variable).

⁸ Les tests de différences de moyenne nous confortent en ce sens (cf. annexe 2).

⁹ Rappelons que les individus de l'échantillon ont tous trouvé par un de ces trois canaux, par conséquent, les démarches associées à d'autres canaux qu'ils ont pu mener en parallèle n'ont pas abouti par construction. Cela ne donne donc pas une information sur le risque de ne pas trouver par le canal K parce que l'on a trouvé par annonce.

Les tableaux 2, 3 et 4 présentent, pour chaque canal, les résultats des modèles¹⁰. Dans chacun, figurent d'abord les résultats de l'équation d'intérêt (*appariement*) puis ceux de l'équation de sélection (*activation*).

Tableau 2.

Les résultats du Probit bivarié avec sélection (cas des appariements via les candidatures spontanées)

	Estimation	Ecart-type
Equation appariement		
Constante	0,264	(0,274)
Femme	-0,063	(0,043)
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :		
30 à 49 ans	-0,053	(0,041)
50 ans et plus	-0,181 **	(0,079)
Nationalité étrangère à la naissance	0,054	(0,095)
Diplômé de l'enseignement supérieur	-0,014	(0,081)
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : actif occupé) :		
chômeur de moins d'un an	-0,134 ***	(0,049)
chômeur de plus d'un an	-0,196 **	(0,078)
étudiant	0,039	(0,154)
inactif	-0,059	(0,185)
Aucun autre actif occupé dans le logement	-0,005	(0,043)
Zone d'habitation (réf : zone urbaine hors Ile-de-France) :		
rurale	0,162 ***	(0,047)
zone urbaine d'Ile-de-France	-0,071	(0,059)
zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	-0,076	(0,066)
A répondu à une annonce	-0,053	(0,036)
A fait passer une annonce	0,157 ***	(0,047)
A déjà travaillé dans l'entreprise (réf : non)		
comme salarié	0,262 ***	(0,073)
avec un autre statut (apprentissage, stage, job d'été, intérimaire, etc.)	0,282 ***	(0,069)
Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :		
NSP	-0,258	(0,204)
agriculture	0,015	(0,132)
industrie	-0,030	(0,067)
construction	-0,321 ***	(0,075)
services aux entreprises, immobilier et services financiers	-0,184 ***	(0,056)
services aux particuliers	-0,143 **	(0,056)
administration et éducation	-0,016	(0,053)
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :		
NSP	0,171 ***	(0,048)
10 à 49 salariés	0,160 ***	(0,045)
50 salariés et plus	0,254 ***	(0,049)
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :		
cadre	0,049	(0,078)
profession intermédiaire	0,023	(0,049)
ouvrier	-0,247 ***	(0,050)

¹⁰ Dans un travail préliminaire (Larquier et Rieucan, 2012), nous avons procédé différemment en estimant un Logit multinomial des canaux d'embauche, avec les candidatures spontanées en référence, sans équation de sélection. Les principaux résultats sont semblables à ceux obtenus ici pour les équations d'appariement.

Emploi actuel autre que CDI	-0,061	(0,037)
Temps de travail normal (réf : plus de 30 heures) :		
pas de temps de travail normalement prévu	-0,114 **	(0,048)
moins de 30 heures par semaine	-0,174 ***	(0,044)
Taux de chômage trimestriel régional en $t-1$ (CVS)	0,030 **	(0,015)
Equation activation		
Constante	0,809 ***	(0,147)
A visité un salon professionnel	0,525 ***	(0,094)
Femme	0,078 **	(0,038)
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :		
30 à 49 ans	-0,078 *	(0,041)
50 ans et plus	-0,179 ***	(0,065)
Nationalité étrangère à la naissance	-0,294 ***	(0,055)
Diplômé de l'enseignement supérieur	0,313 ***	(0,048)
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : actif occupé) :		
chômeur de moins d'un an	-0,100 *	(0,054)
chômeur de plus d'un an	-0,256 ***	(0,058)
étudiant	-0,229	(0,166)
inactif	-0,601 ***	(0,092)
Aucun autre actif occupé dans le logement	-0,095 **	(0,039)
Zone d'habitation (réf : zone urbaine hors Ile-de-France) :		
rurale	0,071	(0,050)
zone urbaine d'Ile-de-France	0,074	(0,063)
zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	-0,060	(0,065)
Taux de chômage trimestriel régional en $t-1$ (CVS)	0,037 ***	(0,013)
	/arthrho	-0,061 (0,682)
	rho	-0,061 (0,679)
Test de type LR d'indépendance des deux équations ($H_0 : \rho=0$) ^a	chi2(1)=0,01	Prob>chi2=0,927
	Nombre d'observations	6 961
	Observations censurées	1 071
	Observations non censurées	5 890

Les deux équations *appariement* et *activation* comprennent une indicatrice par année, de 2005 à 2011, avec 2005 l'année de référence. *, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

^a Le résultat du test montre que l'hypothèse H_0 ($\rho=0$) ne peut être rejetée au seuil de 5%. Cela signifie que le résultat obtenu par estimation du Probit bivarié avec sélection n'est pas significativement différent de celui obtenu par l'estimation séparée des deux modèles Probit.

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

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

Tableau 3.

Les résultats du Probit bivarié avec sélection (cas des appariements via les réseaux de relations)

	Estimation	Ecart-type
Equation appariement		
Constante	0,075	(0,244)
Femme	0,065	(0,046)
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :		
30 à 49 ans	0,013	(0,042)
50 ans et plus	0,111	(0,068)
Nationalité étrangère à la naissance	0,121 *	(0,063)
Diplômé de l'enseignement supérieur	-0,016	(0,055)
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : actif occupé) :		
chômeur de moins d'un an	-0,123 **	(0,050)
chômeur de plus d'un an	-0,024	(0,058)
étudiant	-0,203	(0,165)
inactif	-0,126	(0,121)
Aucun autre actif occupé dans le logement	-0,073 *	(0,040)
Zone d'habitation (réf : zone urbaine hors Ile-de-France) :		
rurale	-0,077	(0,050)
zone urbaine d'Ile-de-France	0,047	(0,082)
zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	-0,063	(0,069)
A répondu à une annonce	-0,214 ***	(0,040)
A fait passer une annonce	-0,187 ***	(0,053)
A déjà travaillé dans l'entreprise (réf : non)		
comme salarié	0,147 *	(0,076)
avec un autre statut (apprentissage, stage, job d'été, intérimaire, etc.)	0,035	(0,074)
Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :		
NSP	0,121	(0,242)
agriculture	0,321 **	(0,132)
industrie	0,069	(0,074)
construction	0,396 ***	(0,081)
services aux entreprises, immobilier et services financiers	0,196 ***	(0,063)
services aux particuliers	0,197 ***	(0,062)
administration et éducation	-0,090	(0,061)
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :		
NSP	-0,135 ***	(0,052)
10 à 49 salariés	-0,237 ***	(0,052)
50 salariés et plus	-0,264 ***	(0,057)
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :		
cadre	0,227 ***	(0,084)
profession intermédiaire	0,089	(0,055)
ouvrier	0,151 **	(0,054)
Emploi actuel autre que CDI	-0,036	(0,041)
Temps de travail normal (réf : plus de 30 heures) :		
pas de temps de travail normalement prévu	0,236 ***	(0,053)
moins de 30 heures par semaine	0,071	(0,049)
Taux de chômage trimestriel régional en $t-1$ (CVS)	-0,039 ***	(0,013)
Equation activation		
Constante	0,283 **	(0,118)
A visité un salon professionnel	0,405 ***	(0,066)
Femme	-0,118 ***	(0,031)
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :		
30 à 49 ans	-0,050	(0,033)

50 ans et plus	0,004	(0,056)
Nationalité étrangère à la naissance	0,102 **	(0,050)
Diplômé de l'enseignement supérieur	0,136 ***	(0,037)
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : actif occupé) :		
chômeur de moins d'un an	0,033	(0,042)
chômeur de plus d'un an	-0,054	(0,047)
étudiant	-0,069	(0,131)
inactif	-0,278 ***	(0,077)
Aucun autre actif occupé dans le logement	0,002	(0,033)
Zone d'habitation (réf : zone urbaine hors Ile-de-France) :		
rurale	0,024	(0,040)
zone urbaine d'Ile-de-France	0,336 ***	(0,055)
zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	0,028	(0,056)
Taux de chômage trimestriel régional en $t-1$ (CVS)	0,021 *	(0,011)
	/arthrho	-0,371 (0,334)
	rho	-0,355 (0,291)
Test de type LR d'indépendance des deux équations ($H_0 : \rho=0$) ^a	chi2(1)=1,13 Prob>chi2=0,289	
	Nombre d'observations	7 382
	Observations censurées	2 323
	Observations non censurées	5 059

Les deux équations *appariement* et *activation* comprennent une indicatrice par année, de 2005 à 2011, avec 2005 l'année de référence. *, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

^a Le résultat du test montre que l'hypothèse H_0 ($\rho=0$) ne peut être rejetée au seuil de 5%. Cela signifie que le résultat obtenu par estimation du Probit bivarié avec sélection n'est pas significativement différent de celui obtenu par l'estimation séparée des deux modèles Probit.

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

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

Tableau 4.

Les résultats du Probit bivarié avec sélection (cas des appariements via les intermédiaires publics)

	Estimation	Ecart-type
Equation appariement		
Constante	-0,918 **	(0,453)
Femme	0,083 *	(0,049)
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :		
30 à 49 ans	0,090 *	(0,047)
50 ans et plus	0,134 *	(0,074)
Nationalité étrangère à la naissance	-0,147 **	(0,067)
Diplômé de l'enseignement supérieur	-0,066	(0,058)
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : actif occupé) :		
chômeur de moins d'un an	0,168	(0,229)
chômeur de plus d'un an	0,208	(0,242)
étudiant	0,122	(0,231)
inactif	0,092	(0,166)
Aucun autre actif occupé dans le logement	0,115 ***	(0,044)
Zone d'habitation (réf : zone urbaine hors Ile-de-France) :		
rurale	-0,191 ***	(0,055)
zone urbaine d'Ile-de-France	-0,189 **	(0,092)
zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	0,004	(0,071)
A répondu à une annonce	0,214 ***	(0,045)
A fait passer une annonce	-0,089	(0,058)
A déjà travaillé dans l'entreprise (réf : non)		
comme salarié	-0,853 ***	(0,122)
avec un autre statut (apprentissage, stage, job d'été, intérimaire, etc.)	-0,561 ***	(0,101)
Secteur d'activité de l'emploi trouvé (réf : commerce et transport) :		
NSP	0,155	(0,231)
agriculture	-0,058	(0,150)
industrie	0,010	(0,080)
construction	-0,256 ***	(0,095)
services aux entreprises, immobilier et services financiers	0,026	(0,070)
services aux particuliers	-0,023	(0,068)
administration et éducation	0,131 **	(0,063)
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :		
NSP	-0,102 *	(0,059)
10 à 49 salariés	0,075	(0,054)
50 salariés et plus	-0,048	(0,061)
Catégorie sociale de l'emploi (réf : employé) :		
cadre	-0,558 ***	(0,131)
profession intermédiaire	-0,094	(0,063)
ouvrier	0,187 ***	(0,057)
Emploi actuel autre que CDI	0,082 *	(0,046)
Temps de travail normal (réf : plus de 30 heures) :		
pas de temps de travail normalement prévu	-0,136 **	(0,062)
moins de 30 heures par semaine	0,132 **	(0,051)
Taux de chômage trimestriel régional en $t-1$ (CVS)	-0,038 ***	(0,014)
Equation activation		
Constante	-0,338 ***	(0,118)
A visité un salon professionnel	0,354 ***	(0,065)
Femme	0,058 *	(0,031)
Classe d'âge (réf : 15 à 29 ans) :	0,098 ***	(0,033)

30 à 49 ans		
50 ans et plus	0,096 *	(0,057)
Nationalité étrangère à la naissance	-0,027	(0,049)
Diplômé de l'enseignement supérieur	-0,079 **	(0,036)
Situation pendant la recherche d'emploi (réf : actif occupé) :		
chômeur de moins d'un an	0,856 ***	(0,040)
chômeur de plus d'un an	0,918 ***	(0,046)
étudiant	-0,062	(0,125)
inactif	0,422 ***	(0,075)
Aucun autre actif occupé dans le logement	-0,024	(0,033)
Zone d'habitation (réf : zone urbaine hors Ile-de-France) :		
rurale	-0,036	(0,040)
zone urbaine d'Ile-de-France	-0,269 ***	(0,051)
zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	-0,024	(0,056)
Taux de chômage trimestriel régional en $t-1$ (CVS)	-0,003	(0,011)
	/arthrho	0,191 (0,486)
	rho	0,189 (0,468)
Test de type LR d'indépendance des deux équations ($H_0 : \rho=0$) ^a	chi2(1)=0,18 Prob>chi2=0,671	
	Nombre d'observations	7 624
	Observations censurées	2 627
	Observations non censurées	4 997

Les deux équations *appariement* et *activation* comprennent une indicatrice par année, de 2005 à 2011, avec 2005 l'année de référence. *, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

^a Le résultat du test montre que l'hypothèse H_0 ($\rho=0$) ne peut être rejetée au seuil de 5%. Cela signifie que le résultat obtenu par estimation du Probit bivarié avec sélection n'est pas significativement différent de celui obtenu par l'estimation séparée des deux modèles Probit.

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

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

4. Interprétation des résultats

4.1. Quand la candidature arrive sans médiation

Les analyses proposées permettent de mieux comprendre les candidatures spontanées, canal essentiel mais peu exploré empiriquement.

Au sein de notre échantillon de recrutés, les personnes d'origine étrangère et les inactifs (ou ceux vivant dans un logement sans autre actif occupé) ont moins souvent fait acte de candidature spontanée que les autres (tableau 2, équation *activation*). Il peut y avoir auto-sélection mais celle-ci ne peut pas être démontrée. L'équation d'intérêt (*appariement*) indique que l'origine ou l'inactivité (ou l'absence d'un autre actif occupé dans le logement) ne diminue pas la probabilité d'un appariement par candidature spontanée, lorsque ce canal a été activé. Les chômeurs et les seniors ont également fait moins souvent de candidatures spontanées mais, lorsqu'ils ont démarché, ils ont aussi moins souvent trouvé leur emploi par ce biais que par un autre canal. On peut y lire une sélection sur l'âge et sur le statut de chômeur, éléments présents dans le CV ou, *a contrario*, une valorisation des jeunes et des salariés déjà en emploi, surreprésentés parmi les personnes qui cherchent et trouvent par candidature spontanée. D'après l'enquête Ofer auprès des entreprises, les femmes sont sur représentées parmi les personnes recrutées par candidatures spontanées (Bessy et Marchal, 2009). Il apparaît ici qu'elles activent plus ce canal lors de leur recherche, mais qu'elles ne sont ni plus ni moins

valorisées par ce biais que les hommes, puisqu'elles ne sont pas significativement plus embauchées par candidature spontanée que ces derniers, lorsqu'elles ont activé ce canal. De même, les diplômés du supérieur font toutes choses égales par ailleurs plus acte de candidature spontanée, mais ce canal ne leur est pas plus favorable qu'aux autres. En sens inverse, les habitants des zones rurales ne démarchent pas plus les entreprises que les habitants des zones urbaines, mais la probabilité qu'ils aient été recrutés par ce biais quand ils ont démarché, est plus élevée que celle des habitants des zones urbaines.

Il existe une corrélation positive et significative entre le fait d'avoir affiché ou fait passer une annonce et celui d'avoir trouvé par candidature spontanée, quand on a démarché. Les personnes qui démarchent prennent des initiatives pour se faire connaître, ce qui est cohérent avec le fait de faire aussi passer une annonce. En outre, certaines candidatures se distinguent des autres : avoir déjà travaillé dans l'entreprise – comme salarié ou avec un statut d'apprenti, de stagiaire, d'intérimaire ou même pour un job d'été – augmente de façon très significative la probabilité d'un appariement par cette voie. Du fait de cette expérience préalable, les individus peuvent être informés des opportunités d'emploi de l'entreprise ou savoir à qui et quand adresser une candidature. Du point de vue de l'employeur, l'incertitude sur la qualité du candidat est forte lorsqu'elle lui parvient sans être introduite par un tiers. Mais elle apparaît atténuée lorsque le travail du candidat a déjà été évalué au sein de l'entreprise.

La conjoncture semble affecter les logiques d'activation et d'appariement. En effet, plus le taux de chômage régional est fort, plus la probabilité d'avoir démarché des entreprises est élevée parmi les recrutés (équation d'activation). De plus, la probabilité d'avoir été recruté par candidature spontanée plutôt que par une des deux autres voies, quand on a démarché, augmente significativement avec le taux de chômage régional (équation d'appariement). Les pratiques des entreprises comptent : quand le chômage est élevé, piocher dans le stock de candidatures reçues pour recruter à faible coût et rapidement, sont des options privilégiées (Larquier et Marchal, 2012). On peut imaginer que les candidats recrutés anticipent ce comportement en postulant directement.

Des particularités relatives à la structure des emplois, aux secteurs d'activité et aux types d'entreprises se dessinent. Ainsi, les temps de travail des emplois obtenus via candidatures spontanées sont souvent de plus de trente heures hebdomadaires et peu variables. Les appariements conclus concernent moins des postes d'ouvriers que des postes d'employés et davantage les plus grandes entreprises qui, logiquement, sont celles qui reçoivent le plus de candidatures. Enfin, ce canal est, davantage que les deux autres voies, associé à des emplois dans le commerce, secteur où les entreprises ont pignon sur rue, ce qui facilite le démarchage direct.

En définitive, ce canal véhicule une information sur des candidats qui « se signalent » (Spence 1973), comme pour se faire (re)connaître. Ces individus sont en effet susceptibles de mentionner une précédente relation de travail dans l'entreprise, afficher ou faire passer une annonce expliquant leurs atouts et leur recherche. Ce canal valorise plutôt les jeunes ainsi que les personnes déjà en emploi, qui explorent sans médiation un marché du travail qu'elles connaissent déjà.

4.2. Les réseaux : des informations de proximité qui se passent de CV

L'une des hypothèses avancées est que l'information qui circule via les réseaux épouse davantage le format oral que celui d'un écrit standard. A ce titre, les résultats du tableau 3 indiquent que les personnes diplômées du supérieur activent bien plus que les autres leurs relations mais ne sont pas significativement plus embauchées par ce biais, comme si le diplôme, signal clef du CV, importait peu. D'autres résultats apportent des éclairages originaux. Les personnes qui ont trouvé leur emploi par relations, et dont on sait qu'elles avaient activé ce canal, ont bien moins que les autres répondu à une annonce ou fait passer une annonce dans le cadre de leur recherche d'emploi. Dit autrement, elles sont nettement moins susceptibles que les autres de mettre au format de l'écrit du CV ou de l'annonce leur profil et leurs compétences. Ce résultat va bien dans le sens de notre hypothèse.

L'enquête *Emploi* ne permet pas de distinguer les liens forts (amis et famille) des liens faibles (connaissances) à la façon de Mark Granovetter (1974). On peut toutefois, grâce à la variable portant sur une expérience de travail antérieure, repérer l'existence de « relations professionnelles » au sein même de l'entreprise où la personne est embauchée. Avoir travaillé précédemment en tant que salarié est positivement et significativement corrélé avec le fait d'avoir été embauché par le biais de réseaux, plutôt que par un des deux autres canaux. Avoir travaillé avec un autre statut n'a pas d'effet. L'intégration passée au collectif des salariés, et non le passage en tant que stagiaire ou intérimaire, serait un avantage pour ré-activer un contact.

Habiter dans une zone urbaine d'Ile de France, où la densité des réseaux est forte, augmente la probabilité d'avoir cherché par relations mais ne joue pas sur celle d'un appariement par ce biais. Les réseaux s'inscrivent dans la proximité et parce que l'information circule principalement par voie orale, elle ne circule pas très loin et passe moins si l'entourage n'est pas en emploi. Ainsi, vivre dans un logement où il n'y a pas d'autre actif occupé diminue significativement la probabilité d'un appariement noué par relations, ce canal ayant été activé. Et lorsque le taux de chômage régional augmente, les relations sont plus souvent sollicitées mais les appariements sont moins souvent conclus par ce biais que par l'un des deux autres, comme si les contacts étaient plus souvent aussi des individus au chômage. Ces résultats vont dans le sens des travaux qui mettent l'accent sur le rôle essentiel des contacts avec le voisinage immédiat pour trouver un emploi (Calvo-Armengol et Jackson, 2004 ; Hellerstein *et al.*, 2011). Dans le même ordre d'idées, comparés aux personnes déjà en emploi, les inactifs qui ont été recrutés ont moins sollicité leurs réseaux et les chômeurs ont significativement été moins embauchés grâce à leurs relations, qu'ils ont pourtant sollicités.

Les femmes embauchées de notre échantillon se sont moins adressées que les hommes à leurs réseaux lorsqu'elles cherchaient un emploi. D'après la littérature, cela tiendrait au fait qu'elles sont plus ancrées dans la sphère domestique et disposent de moins de temps pour entretenir leurs relations professionnelles (Russel, 1999). En revanche, il n'y a pas d'effet de genre dans l'équation relative aux appariements ; on ne peut donc pas conclure que les femmes sont moins (ou plus) valorisées que les hommes par le biais des recommandations, quand elles les mobilisent. Les personnes d'origine étrangère ont activé plus souvent que les autres leurs

relations et ont aussi été plus souvent embauchées par ce biais que les Français de naissance, quand ils ont activé ce canal. La prééminence des réseaux communautaires est connue de la littérature qui met l'accent sur les atouts de ce canal pour intégrer le marché du travail, y compris en mobilisant Internet pour communiquer, puisque les membres de la communauté partagent le même langage (Janta et Ladkin, 2013). Les auteurs mettent aussi l'accent sur le manque de propositions alternatives dont disposent parfois les personnes embauchées par réseaux et sur les risques de ségrégation que revêt ce canal (Loury, 2006 ; Béji et Pellerin, 2010 ; Dubé, 2013). Une interprétation supplémentaire, proposée ici, est possible : passer par son réseau et les recommandations de proche en proche donne aux populations d'origine étrangère la possibilité d'éviter les filtres du CV et d'une sélection basée sur des critères écrits. Enfin, les résultats confirment la prééminence particulière des petites entreprises et du secteur de la construction pour les appariements noués par réseaux ; il apparaît par ailleurs une sous-représentation significative du secteur commerce et transport (variable de référence). Ce canal mène plus souvent à des postes à la fois de cadres et d'ouvriers, et vers des emplois au temps de travail variable.

4.3. Les médiations formalisées des institutions publiques

Le modèle du tableau 4 éclaire les formes d'activation et les appariements qui caractérisent les intermédiaires publics par rapport aux candidatures spontanées et aux réseaux. A la différence des deux autres canaux, l'institution publique conduit vers l'emploi des personnes sans lien antérieur avec l'entreprise qui les embauchent. En effet, avoir travaillé par le passé dans l'entreprise, quel que soit le statut, est négativement corrélé de façon très significative avec le fait d'avoir trouvé son emploi grâce à l'agence publique que l'on a contactée. Bien qu'identiques aux autres dans leur recherche d'emploi, les individus qui vivent sans autre actif occupé ont plus trouvé leur emploi en passant par une institution que par un des deux autres canaux. Le support des institutions est donc utile aux personnes avec peu de liens immédiats avec le marché du travail (Marchal et Rieucou, 2010). La hausse du taux de chômage régional n'a pas d'incidence sur l'activation de ce canal, mais elle est en revanche négativement corrélée avec le fait d'avoir trouvé par ce biais, comme s'il était plus difficile de placer les personnes qui s'adressent à l'institution publique lorsque la conjoncture est déprimée.

Avoir répondu à une annonce est positivement et significativement corrélé avec le fait d'avoir trouvé son emploi par une institution publique, plutôt que par l'un des deux autres canaux. L'agence publique recense elle-même un grand nombre d'offres d'emploi qu'elle diffuse largement (Bessy et Larquier, 2010) et auxquelles peuvent répondre les demandeurs d'emploi. Au-delà de cet effet, ce résultat confirme la mise au format standard des candidatures opérée par les institutions publiques. Cette mise au format des candidatures – qui passe entre autres par la rédaction des CV – est nécessaire pour mettre en valeur les demandeurs d'emploi, les aider à formuler leur parcours et à se présenter, mais il n'en reste pas moins qu'elle ne s'applique pas pareillement à tous. Les personnes d'origine étrangère ne déclarent pas significativement moins que les autres avoir pris conseil auprès d'un intermédiaire public mais sont sous-représentées parmi ceux ayant trouvé grâce à l'institution, tout en ayant effectué cette démarche, comme si elles correspondaient moins que les Français de naissance

aux exigences de la mise en forme opérée par l'intermédiaire public. Il est possible que la détention de permis de travail provisoire, voire un diplôme n'ayant pas d'équivalent dans le système français, agissent comme autant de barrières à leur « inscription » dans les registres normés de l'agence publique. Ce résultat est cohérent avec les conclusions de Béji et Pellerin (2010), qui estiment que l'insertion des immigrants récents au Québec est entravée par leur faible connaissance des institutions mais aussi par le manque de (re)connaissance de celles-ci envers les acquis et les compétences des immigrants. Parallèlement, sur l'autre versant du marché, la mise au format standard des informations peut expliquer la sur-représentation de certains secteurs et la sous-représentation d'autres. Les recruteurs du secteur de la construction sont certainement moins à l'aise avec les catégories de l'agence publique (par exemple le code Rome) que ne le sont ceux de l'administration et de l'éducation, qui utilisent déjà ce type de langage administratif dans leur organisation (Larquier et Rieucan, 2014).

L'image des intermédiaires publics associée à celle du traitement administratif des chômeurs peut expliquer par ailleurs la moindre activation de ce canal par les actifs occupés et les diplômés du supérieur. Il est possible que les individus anticipent que les emplois trouvés via les intermédiaires publics sont de mauvaise qualité (Bessy et Larquier, 2010 ; Larsen et Vesan, 2011). Ainsi, les CDD et les emplois de moins de trente heures hebdomadaires sont surreprésentés parmi les appariements noués par cette voie. Si les réseaux de relations permettaient des appariements sur des postes aussi bien de cadres que d'ouvriers, cette fois-ci, les postes d'ouvriers sont surreprésentés parmi les appariements et ceux de cadres fortement sous-représentés. Ce canal est donc très sensible au niveau de qualification, ce qui était moins vrai pour les deux autres canaux. Enfin, les agences publiques semblent plutôt associées à des appariements pour les habitants des zones urbaines hors Ile de France et les femmes sont légèrement surreprésentées parmi les personnes qui activent et celles qui sont finalement recrutées via ces intermédiaires.

Conclusion

Les résultats présentés doivent être interprétés à la lumière des caractéristiques de l'échantillon, composé de personnes qui ont toutes été recrutées (par l'un des trois canaux) et dont on connaît les démarches de recherche. Il n'est donc pas question, on l'a dit, d'interpréter ces résultats à l'aune de l'efficacité de tel canal ou de telle combinaison de démarches pour sortir du chômage ou pour changer d'emploi. Centré sur le format de l'information transmise par le canal sur le profil des candidats, le travail proposé est, malgré ses limites, riche d'enseignements. Grâce à une construction originale de l'échantillon et aux modèles avec équation de sélection, on diminue le risque d'attribuer les différences de profils recrutés à des logiques distinctes d'appariement par les canaux, alors que ces différences seraient dues à des logiques différentes d'activation des canaux par les candidats. Bien sûr, les deux logiques ne sont pas indépendantes, car la façon dont on mobilise un canal peut tenir aux présupposés qu'il véhicule et à la sélection qu'il opère. La conclusion revient sur cette idée, en distinguant deux voies par lesquelles les canaux « sélectionnent » des candidats.

La première voie est une auto-sélection qui tient à l'impossibilité d'activer tel canal, du fait des caractéristiques au sens large de ce dernier. La littérature a mis l'accent sur la plus ou moins grande proximité géographique des agences publiques pour l'emploi ou sur la proximité avec des relations susceptibles de conduire vers l'emploi. Nous insistons ici sur le fait que l'activation des canaux tient aussi à la façon dont l'information se crée et circule en leur sein. La transmission de l'information via les réseaux se fait sur le mode de l'oral ou par un écrit non codifié, un langage personnalisé qui suppose des interactions et une proximité du quotidien, à laquelle n'échappent d'ailleurs pas les réseaux sociaux numériques. D'autres facteurs jouent pour les autres canaux. Pour démarcher directement les entreprises, il faut se mettre en valeur seul-e, rédiger et défendre son CV; démarche *a priori* plus difficile pour les seniors, les chômeurs ou les personnes d'origine étrangère.

La seconde voie est la sélection proprement dite, opérée par les canaux qui laissent moins passer certains profils que d'autres, alors que ceux-ci les sollicitent tout autant. Les candidatures spontanées arrivent sans être introduites, de ce fait, l'incertitude sur la qualité des postulants est grande. Le fait que le candidat ait déjà travaillé dans l'entreprise, ou qu'il soit en poste et non chômeur, sont des critères clefs. Les dispositifs et le langage administratifs des intermédiaires publics ne valorisent pas quant à eux les personnes d'origine étrangère. L'information qui passe de proche en proche au sein des réseaux ne circule pas très loin : on peut solliciter son entourage immédiat, s'adresser à un ancien collègue mais si la/les personnes avec qui l'ont vit ne travaille(nt) pas, si l'expérience antérieure dans l'entreprise a été de courte durée ou encore si le taux de chômage régional est élevé, les chances d'avoir trouvé un emploi grâce à ces interactions sociales diminuent.

Références bibliographiques

Akerlof, George, A. 1970. « The market for Lemons: Quality, Uncertainty and the Market mechanism ». *The Quarterly Journal of Economics*, 84 (3), 488-500

Autor, David. 2009. *The Studies of Labor Market Intermediation*. Chicago: University of Chicago Press.

Beji, Kamel et Anaïs Rellerin. 2010. « Intégration socioprofessionnelle des immigrants récents au Québec : le rôle de l'information et des réseaux sociaux ». *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 65 (4), 562-583

Bessy, Christian. 2012. « Salaire d'embauche, négociation du contrat de travail et intermédiaires du recrutement ». *Relations Industrielles/ Industrial Relations*, 67 (3), 426-452

Bessy, Christian et Guillemette de Larquier. 2010. « Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement ». *Revue française d'économie*, 2(25), 226-270

Bessy, Christian et Emmanuelle Marchal. 2009. « Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements. Enquête auprès des entreprises ». *Revue française de socio-économie*, n° 3, 121-146

- Calvo-Armengol Antoni et Matthew O. Jackson. 2004. « The effects of Social Networks on Employment and Inequality ». *The American Economic Review*, 94 (3), 426-454.
- Cavaco, Sandra et Jean-Yves Lesueur. 2004. « Contraintes spatiales et durée du chômage ». *Revue française d'économie*, 18 (3), 229-257.
- DeVaro. Jed. 2005. «Employer recruitment strategies and the labor market outcomes of new hires ». *Economic Inquiry*, 43 (2), 263-282.
- Divay, Sophie. 2000. « Nouveaux opérateurs privés du SPE : les pratiques des conseillers sont-elles novatrices ? ». *Travail et Emploi*, 119, 37-49.
- Dos Santos, Manon. 2005. « Travailleurs maghrébins et portugais en France ». *Revue économique*, 56 (2), 447-464.
- Dubé, Annette. 2013. *Les pratiques de recrutement des entreprises au Québec*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale.
- Duguet, Emmanuel, Yannick L'Horty et Pascale Petit. 2009. « L'apport du testing à la mesure des discriminations ». *Connaissance de l'emploi du CEE*, 68.
- Fondeur Yannick, Lhermitte France, 2013. « Outils informatiques de gestion de recrutement et standardisation des façons de recruter », Document de travail CEE, n°165.
- Fontaine, François. 2006. « Les réseaux de relations : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail ? ». *Revue Française d'Economie*, 21 (1), 127-172.
- Granovetter, Mark. 1974. *Getting a job: a study of contacts and careers*. Cambridge, Harvard University Press.
- Hellerstein, Judith, Melissa McInerney et David Neumark. 2011. « Neighbors and Coworkers: The importance of Residential Labor Market Networks ». *Journal of Labor Economics*, 29 (4), 659-695.
- Ioannides, Yannis et Linda Datcher Loury. 2004 «Job Information Networks, Neighbourhood Effects and Inequalities». *Journal of Economic Literature*, 62, 1056-1093.
- Janta, Hania et Adele Ladkin. 2013. « In search of employment: online technologies and Polish migrants ». *New Technology, Work and Employment*, 28 (3), 241-253
- Larquier (de), Guillemette et Emmanuelle Marchal. 2012. « La légitimité des épreuves de sélection : apports d'une enquête statistique auprès des entreprises ». *Epreuves d'évaluation et chômage*, F. Eymard-Duvernay, dir. Paris : Octarès, 47-77.
- Larquier (de), Guillemette et Géraldine Rieucan. 2010. «Trouver ou créer son emploi : compter sur soi, sur autrui ou sur les institutions?». *Travail et Emploi*, 124, 43-55
- Larquier (de), Guillemette et Géraldine Rieucan. 2012. *Comment êtes-vous entré(e) dans votre entreprise ?* Document de travail du CEE, 158.

- Larquier (de), Guillemette et Géraldine Rieucan. 2014. «Comment les canaux de recrutement mettent en forme la sélection sur le marché du travail ». *Revue Française de Socio-Economie*, n°14, à paraître
- Larsen, Christian A et Patrik Vesan. 2011. *Public Employment Services, Employers and the Failure of Placement of low-skill Workers in Six European Countries*. Working Paper on the Reconciliation of Work and Welfare in Europe, REC-WP 02/2011
- Lin, N. 1999. « Social Networks and Status Attainment » *Annu. Rev. Sociol.*, n°25, p. 467-487
- Loury, Linda. 2006 « Some contacts are more equal than others. Informal Networks, Job Tenure, and Wages ». *Journal of Labor Economics*.24 (2), 299-318.
- Marchal Emmanuelle et Géraldine Rieucan. 2010. *Le recrutement*, La Découverte, Repères.
- Mouw, T. 2003. « Social capital and finding a job: do contacts matter? » *American Sociology Review*, n°6, p. 868-898
- Osberg, Lars. 1993. «Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job-finding Success in Canada in the Early 1980s ». *Journal of Labor Economics*. 11 (2), 348-386.
- Rees, Albert. 1966. « Labor Economics: Effects of more Knowledge. Information networks in Labor Markets». *American Economic Review, Papers and Proceedings*. 41 (2), 559-566.
- Russel, Helen. 1999: «Friends in low-places: gender, unemployment and sociability » *Work, Employment and Society*. 13 (2), 205-224
- Sabatier, Mareva. 2002. « Modes de recherche d'emploi et durée du chômage des jeunes : applications micro-économiques au panel téléphonique du Cereq ». *L'actualité économique*, 78 (1), 41-66
- Spence, Michael. 1973. «Job Market Signaling ». *The Quarterly Journal of Economics*, 87 (3), 355-374.
- Stigler, George J. 1962. « Information in the Labor Market ». *The Journal of Political Economy* », 70 (2), 94-105.
- Thévenot, Laurent. 1985. « *Les investissements de forme* ». *Conventions Economiques*, CEE/PUF, 21-72.

Annexe 1.

Caractéristiques des trois échantillons d'individus ayant connu une transition vers l'emploi entre $t=2$ et $t=6$ (de 2005T2 à 2011T4)

	1	2	3		1	2	3										
Hommes	47,3	45,5	45,2	Taille de l'établissement :	NSP	24,7	23,6	24,3									
Femmes	52,7	54,5	54,8														
Âge :	de 15 à 29 ans	47,3	47,4	1 à 9 salariés	26,6	26,9	27,5										
								de 30 à 49 ans	39,5	43,4	43,2	10 à 49 salariés	25,6	26,9	26,7		
								50 ans et plus	8,4	9,3	9,4	50 salariés et plus	23,1	22,6	21,5		
Français de naissance	89,5	88,2	87,9	cadre	8,8	7,7	6,4										
								Etranger ou Français par acquisition	10,5	11,8	12,1	profession intermédiaire	20,1	18,6	17,6		
Diplôme le plus élevé :	aucun	17,5	19,0	20,1	employé	41,5	44,1	45,8									
									BEPC, CAP, BEP	32,8	33,9	34,8	ouvrier	29,6	29,7	30,2	
																	Bac
									Bac+2 et plus	27,6	26,7	24,5	autre que CDI	61,5	65,0	66,1	
Situation pendant la recherche d'emploi :	actif occupé	32,8	20,1	19,1	Temps de travail normal :	pas de temps de travail normalement prévu	17,9	16,8	16,5								
										chômeur de moins d'un an	30,8	48,9	48,4	moins de 30 heures par semaine	19,7	22,3	23,9
										étudiant	12,0	1,5	1,5	Ancienneté dans l'entreprise actuelle :	moins d'un mois	27,8	28,7
inactif	11,1	4,9	4,8	un mois	39,0	41,8	42,0										
Aucun autre actif occupé dans le logement	33,1	36,7	36,9	deux mois	33,2	29,5	29,5										
Zone d'habitation :	rurale	20,9	19,4	19,6	Rang d'interrogation de la déclaration en $t-1$:	rang 1	28,5	30,4	30,4								
										urbaine d'Ile-de-France	13,5	11,9	11,3	rang 2	23,5	23,6	23,7
										zone urbaine sensible	8,0	9,5	9,5	rang 4	16,0	14,7	14,4
A répondu à une annonce		55,2	54,8	rang 5	11,7	11,5	11,6										
A passé un test, un entretien ou un concours		34,0	32,9	Année de la déclaration en t :	2005	12,3	11,8	11,6									
A déjà travaillé dans l'entreprise :	comme salarié avec un autre statut (apprentissage, stage, job d'été, intérimaire, etc.)	7,0	7,5		6,4	2006	12,9	13,0	13,0								
						2007	13,9	13,6	13,5								
						2008	12,9	11,9	11,9								
						2009	13,5	13,8	14,0								
						2010	16,9	17,8	17,9								
						2011	17,6	18,1	18,1								
Secteur d'activité de l'emploi trouvé :					20 36	9 711	7 971										
NSP	0,9	0,6	0,6	N	0	9 711	7 971										
agriculture	2,4	2,2	2,2														
industrie	10,5	10,2	9,6														
construction	8,0	7,0	7,3														
commerce et transport	20,6	20,5	20,5														
services aux entreprises, immobilier et services financiers	16,1	16,9	15,8														
services aux particuliers	16,7	16,8	17,7														
administration et éducation	24,8	25,8	26,3														

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

Champs : colonne 1 : ensemble des individus ayant connu une transition vers l'emploi entre $t=2$ et $t=6$ (intérimaires exclus) ; colonne 2 : ensemble des individus (intérimaires exclus) dont on connaît les méthodes de recherches en $t-1$ et le mode d'accès à l'emploi en t ; colonne 3 : ensemble des individus (intérimaires exclus) dont on connaît les méthodes de recherches en $t-1$ et dont le mode d'accès à l'emploi en t est un des trois principaux canaux : démarches directes, relations et intermédiaires publics.

Annexe 2

Test de différences de moyennes sur la variable d'exclusion

	% d'individus s'étant rendu dans un salon professionnel		Différences de moyennes
	Activation du canal K	Non activation du canal K	
Candidatures spontanées (N= 6 961)	8,1	2,8	5,3 ***
Réseaux de relations (N = 7 382)	8,5	4,1	4,4 ***
Intermédiaires publics (N = 7 624)	8,1	4,5	3,6 ***
	Appariement réalisé via le canal K parmi ceux ayant activé K	Appariement non réalisé via le canal K parmi ceux ayant activé K	
Candidatures spontanées (N= 5 890)	8,1	8,2	0,1
Réseaux de relations (N = 5 059)	8,4	8,5	0,1
Intermédiaires publics (N = 4 997)	7,0	8,4	1,4

Les populations N correspondent à celles des équations d'exclusion et d'intérêt des Probit bivariés des tableaux 2, 3 et 4. *, **, *** désignent une significativité respectivement à 10%, 5% et 1%.

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

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