

Communication aux XXVII^{èmes} journées de l'AES,
6-7 septembre 2007

Université Paris X-Nanterre

Les modes d'obtention des emplois :
une comparaison entre la France et l'Espagne

Emmanuelle Marchal,
Centre d'Etudes de l'Emploi, CNRS
emmanuelle.marchal@mail.enpc.fr

&

Géraldine Rieucan,
LED, Université Paris 8
et Centre d'Etudes de l'Emploi
g.rieucan@gmail.com

Résumé :

Cette communication explore la question des modes d'obtention des emplois en France et en Espagne en prenant appui sur l'enquête emploi et la *Encuesta de calidad de vida en el Trabajo*. Les deux pays sont « sous-équipés », avec une domination des candidatures spontanées en France et des réseaux de relations en Espagne. Nous analysons les caractéristiques des personnes ayant trouvé par ces deux canaux et par offre d'emploi. Dans les deux pays, les embauches par annonce contrastent avec celles qui passent par des réseaux, tandis que les candidatures spontanées se présentent comme un canal hybride, avec des spécificités nationales.

We explore the means of getting a job in France and Spain, drawing on the French labour force survey and the Spanish survey on quality life at work. Both labour markets are "under-equipped" with a dominance of direct applications in France and social networks in Spain. We analyse the characteristics of the persons who found their job through these two channels or job advertisements. In both countries, the profiles of individuals who find a job via ads contrast with those of individuals who obtain it through personal relations; direct applications represent a "hybrid" channel, with specific national features.

Introduction

L'analyse de la distribution de l'ensemble des canaux qui mènent à l'emploi et des profils des personnes qui transitent par chacun, donne des indications précieuses sur l'organisation du marché du travail et les conditions d'accès à l'emploi des différentes catégories de population. Ces deux aspects ont été traités en comparant le marché français au marché britannique (Bessy et alii, 2001, Marchal et Rieucou, 2006a). La comparaison montre que ce dernier est plus fortement équipé que le premier : la prégnance du rôle joué par les annonces d'offres d'emploi en Grande-Bretagne, le déploiement de nombreux intermédiaires publics ou privés, souvent spécialisés sur des créneaux d'activité, concourent à la formation d'un véritable « marché du placement ». Celui-ci est nettement plus atrophie en France, où dominent les recrutements par des canaux informels et tout particulièrement par candidatures spontanées.

Le premier objectif de cet article est d'inaugurer une comparaison avec un pays présentant des caractéristiques proches du marché français, à savoir l'Espagne.¹ Cette proximité tient

¹ La recherche relative à l'Espagne a été menée lors d'un séjour de Géraldine Rieucou au département de Sciences Politiques et Sociales de l'Université Pompeu Fabra de Barcelone pendant l'année 2006-2007. L'exploitation des données françaises a été réalisée dans le cadre d'une convention entre le Centre d'Etudes

au fait que dans les deux pays dominant des canaux informels, à cette nuance près que ce ne sont pas les candidatures spontanées mais les réseaux de relation qui forment la première source de recrutement sur le marché espagnol. Ces aspects seront mis en évidence dans une première partie où nous comparerons la distribution des canaux dans les deux pays à partir de deux enquêtes : l'enquête emploi de l'Insee, et la *Encuesta de la Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT) conduite par le ministère du Travail et des Affaires Sociales espagnol.

Le deuxième objectif de cet article est d'approfondir les spécificités des deux principaux canaux en prenant appui sur ces mêmes sources. Pour cela, la littérature nous est d'un secours inégal. Autant elle est développée sur la question des recrutements par réseaux de relation (pour une revue récente de la littérature, voir Ioannides et Datcher, 2004 et Fontaine, 2007), autant elle est pauvre lorsqu'il s'agit de traiter des candidatures spontanées. Suivant la démarche initiée par A. Rees (1966) il est utile de distinguer les canaux d'après la nature et la qualité de l'information qui transite par chacun. Dans la mesure où la mise en relation s'effectue d'abord « à distance » dans le cas des candidatures spontanées, les premiers jugements prennent essentiellement appui sur des résumés (*Curriculum Vitae*, annonces, lettres de motivation). L'information qui circule dans ce cadre n'est pas de même nature que lorsque sont mobilisés des réseaux de relation : la mise en présence des partenaires permet alors de faire circuler des récits qui enrichissent les jugements sur les compétences requises ou présentées. Elle ouvre la possibilité de négocier celles-ci et celles-là (Eymard-Duvernay et Marchal, 1996). Quelles sont les incidences de ces différences ? On peut supposer que ce ne sont pas les mêmes personnes qui sont « valorisées » dans l'un et l'autre cadre, ce que nous chercherons à mettre en évidence en menant une analyse dichotomique visant à isoler le rôle des caractéristiques socio-démographiques des personnes recrutées par chaque canal en France et en Espagne. Le profil des personnes embauchées par candidatures spontanées sera analysé dans la deuxième partie et sera rapproché de celui des personnes qui attribuent leur emploi à une annonce afin de traiter plus globalement de la question des canaux qui opèrent « à distance » des candidats. Nous présenterons ensuite dans une troisième partie, le profil des

de l'Emploi et la Dares. Nous remercions pour leurs critiques fructueuses Jérôme Gautié, Luis Ortiz-Gervasi et Joan Miquel Verd.

personnes qui ont trouvé leur emploi par réseaux de relation, en distinguant le rôle des liens forts de celui des liens faibles, suivant la tradition ouverte par M. Granovetter (1973, 1995).

Partie 1 : Des marchés peu équipés, où dominent les candidatures spontanées et les relations personnelles

Les deux enquêtes que nous exploitons comprennent une question relative à la façon dont les individus ont trouvé l'emploi qu'ils occupent actuellement (voir encadré 1). Le tableau 1 montre que l'ordre d'importance des canaux auxquels les personnes récemment recrutées attribuent leur embauche diffère sensiblement des deux côtés des Pyrénées.

Table 1: Modes d'obtention des emplois en France et en Espagne

Canaux	France	Espagne
Candidatures spontanées	37.2 %	22.1 %
Réseaux de relations	21.7%	Liens forts : 36.9%
		Liens faibles 15.6%
Réembauches	16.5%	
Intermédiaires	10.4%	7.2 %
Annonces	6.5%	7 %
Ecole	2.6%	1.2 %
Concours	0.5%	5.3%
Autres moyens	5.1%	4.7 %
	100% (N= 9.149)	100 % (N= 6.274)

Source : Enquête emploi 2004, Insee; *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo*, 2002-2004 MTAS.

D'après l'enquête emploi, les prises de contact directes avec un employeur, sous forme de candidatures spontanées en particulier, sont la première source d'embauche en France comme cela était déjà le cas en 1994 (Lagarenne et Marchal, 1995). Cette suprématie des candidatures spontanées est confirmée par les résultats de l'enquête OFER de la Dares qui s'intéresse à la façon dont les entreprises ont effectué leur dernier recrutement extérieur (Garner et Lutinier, 2006)².

En Espagne, les réseaux sociaux représentent le canal le plus important puisque plus de la moitié des embauches leurs sont attribuées (tableau 1). La suprématie des réseaux sur le marché du travail de ce pays est d'ailleurs confirmée par les données du Panel européen des

² De son côté, l'enquête TDE, réalisée auprès des seuls demandeurs d'emploi, montre que pour eux ce sont les relations personnelles qui sont à l'origine de la plus grande partie des recrutements de cette population, suivies des candidatures spontanées et, enfin, de l'Anpe et des annonces (Simonin, 2000).

ménages³ reproduites par A. Calvo-Armengol (2006) ainsi que par une enquête locale, menée dans la région de Málaga par F. Requena (1991). La ECVT permet de distinguer les « liens forts » des liens « faibles », selon la partition proposée par M. Granovetter (1973, 1995). Dans le premier cas, la personne de référence est un membre de la famille, un parent ou un ami proche ; dans le second, il s'agit d'une connaissance. Cette distinction met en évidence le rôle crucial joué par la famille ou les amis proches dans l'obtention d'un emploi en Espagne. L'enquête française actuelle ne différencie pas les divers types de relations⁴. Par contraste avec l'Espagne, la part des réseaux sociaux paraît relativement faible en France, même si l'on peut admettre que les liens professionnels sont en partie capturés par la modalité « réembauche » qui rassemble les personnes ayant déjà travaillé par le passé dans leur entreprise actuelle (voir encadré 1). Réseaux et réembauches sont ensemble à l'origine de 38.2% des recrutements, ce qui n'est pas négligeable mais reste très en deçà de la part prise par l'ensemble des relations en Espagne.

³ L'ECPH (*European Community Households Panel*) demande aux personnes embauchées depuis moins de deux ans par quel moyen elles ont été informées de l'existence de leur emploi actuel. Outre les relations et les candidatures spontanées, les canaux sont les agences (publiques ou privées), les annonces et la mise à son compte. Reste toutefois une importante catégorie d'"autres méthodes" représentant plus de 20% des réponses en France (Calvo-Armengol, 2006).

⁴ L'enquête française sépare par le passé les relations familiales des autres contacts mais ce n'est plus le cas depuis sa refonte. Les données 2000-2002 sur le mode d'obtention de l'emploi actuel ne sont pas disponibles pour des raisons techniques. Fontaine (2007) a exploité les réponses pour les emplois commençant ultérieurement (variable TRULT). En 2002, 22% des futures embauches devaient se nouer par relations familiales. Ce chiffre ne peut être comparé au tableau 1 car la distribution totale ne tient pas compte des « réembauches ». En outre, les réponses peuvent être moins précises que celles sur le mode d'obtention de l'emploi actuel.

Encadré 1 : Les enquêtes

L'enquête française

Dans le cadre de la refonte générale de l'enquête emploi intervenu en 2002, la question relative à la façon dont les individus ont trouvé leur emploi a évolué. Avant cette date, on demandait à l'ensemble des actifs, salariés ou non, ayant commencé à travailler pour leur entreprise il y a moins d'un an, comment ils avaient trouvé leur emploi. Aujourd'hui intégrée au module sur l'ancienneté professionnelle, la question n'est plus posée aux intérimaires et porte sur le mode d'entrée dans l'entreprise (ou la fonction publique). Tous les salariés réguliers sont interrogés, quelle que soit leur date d'embauche. Ces personnes ne sont pas questionnées sur leurs modes de recherche préalable, cette question étant seulement posée aux individus qui recherchent un emploi. Nous avons exploité l'enquête 2004 et, pour travailler sur les recrutements les plus récents, sélectionné les individus présents depuis moins d'un an dans leur entreprise au moment de l'enquête. Selon le même principe que C. Lagarenne et E. Marchal (1995), nous avons construit une modalité supplémentaire d'accès à l'emploi: celle de « réembauche ». Les personnes déclarant, dans une question annexe, avoir déjà travaillé pour la même entreprise avant d'occuper leur emploi, ont été considérées comme ayant bénéficié de l'activation de cette précédente relation de travail. Pour les besoins de l'analyse logistique, seuls les individus ayant répondu à toutes les questions ont été pris en considération dans le sous-échantillon, composé au total de 9.149 individus. Cette population de récents embauchés est plus jeune, plus féminine et plus diplômée que celle de l'ensemble des actifs occupés. La part des étrangers y est également plus faible. Tous les calculs effectués sur ce sous-échantillon sont non-pondérés.

L'enquête espagnole

L'enquête emploi espagnole ne comportant pas la question qui nous intéresse, nos données proviennent de *l'Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo* (ECVT), enquête annuelle basée sur un échantillon représentatif du territoire national, d'individus âgés de plus de 16 ans. Sa composition est entièrement renouvelée chaque année et nous avons regroupé les données des années 2002 à 2004. L'enquête interroge les individus sur la façon dont ils ont trouvé leur emploi et leur demande ensuite quelle était leur principale méthode de recherche. De fait, modes d'obtention et modes de recherche se confondent très souvent. Seules les réponses relatives aux modes d'obtention des emplois sont analysées ici.

Afin d'approcher le questionnaire français, nous avons exclu les travailleurs indépendants et sélectionné les personnes recrutées récemment. Néanmoins, pour que la taille de l'échantillon soit suffisante, il a fallu prendre en compte les individus recrutés au cours des 5 dernières années. Comme dans le cas français, seuls les individus ayant répondu à toutes les questions de l'analyse ont été pris en compte. L'échantillon final comprend 6.274 personnes. La population retenue est plus jeune, plus féminine et plus diplômée que celle de l'ensemble des actifs occupés. La part des étrangers est plus importante que dans la population occupée active. Les calculs n'ont pas fait l'objet de pondération.

Sur le marché français, les candidatures spontanées représentent donc le premier mode d'accès à l'emploi, suivi des relations personnelles, tandis que l'ordre est inversé sur le marché espagnol (tableau 1). Cette différence peut tenir à la taille des établissements : ceux qui ont très peu de salariés sont mieux représentés en Espagne qu'en France et la tendance s'inverse au delà de 10 salariés⁵. Or, l'enquête OFER conduite auprès des employeurs a permis d'établir que les recrutements réalisés par candidature spontanée augmentent avec la taille de l'établissement tandis que les petites structures ont plutôt recours aux réseaux de relations (Bessy et Marchal, 2007). Cette préférence des petites structures pour les relations de proximité est confirmée dans l'enquête espagnole. Elle tient notamment au faible coût des réseaux, comme l'ont souligné plusieurs travaux américains (Ioannides et Loury, 2004). Qu'en est-il des autres canaux ? Le tableau 1 indique que le poids des intermédiaires est un peu plus important en France qu'en Espagne mais le contenu des catégories diffère légèrement d'un pays à l'autre puisque outre les agences publiques et privées, la modalité intègre aussi les agences d'intérim en Espagne, ce qui n'est pas le cas en France. Reste que la part limitée des intermédiaires sur les deux marchés confirme la faible proportion des embauches imputées aux agences publiques pour l'emploi dans d'autres travaux, que ce soit en Espagne (Requena, 1991 ; Calvo-Armengol, 2006) ou en France (Lagarenne et Marchal, 1995 ; Forsé 1997 ; Simonin, 2000). Le contenu relativement clair de la catégorie « annonces » autorise des rapprochements : similaire dans les deux pays, elle correspond aux offres publiées dans la presse ou diffusées sur Internet. Leur part proche de 7% dans le total des recrutements est comparable à celle que trouvent les auteurs cités. D'après nos données, enfin, les écoles et les centres de formation ont un poids plus important dans le total des embauches en France que de l'autre côté des Pyrénées. Le contraire s'observe concernant les concours, ce qui peut tenir au fait que les personnes interrogées en Espagne ont été recrutées au cours des cinq dernières années (contre une année en France), d'où une sur représentation des emplois stables de la fonction publique dans l'échantillon espagnol. Pour prendre la mesure de la faible part des recrutements imputés aux canaux formels (intermédiaires publics et privés, annonces, écoles, concours), les données des deux pays latins peuvent être comparées au cas britannique. Au Royaume-Uni, en 2004, 29% des personnes attribuent leur embauche à une offre d'emploi et 17 % à une agence privée ou

⁵ D'après l'Insee, au 1^{er} janvier 2005, 34.7 % des entreprises françaises avaient entre 1 et 9 salariés ; cette part étant de 43% en Espagne d'après les données de l'Ine, l'institut de statistiques espagnoles.

publique (Marchal et Rieucou, 2006a). Les mises en relation y sont nettement plus équipés qu'en France ou en Espagne, où les chercheurs d'emploi doivent essentiellement compter sur eux-mêmes pour trouver un emploi en faisant jouer leurs réseaux personnels et professionnels ou en envoyant une candidature spontanée.

Nous allons donc centrer notre analyse sur ces deux canaux qui sont les plus importants en Espagne et en France. Les offres d'emploi seront elles aussi explorées car elles représentent, avec les candidatures spontanées, une forme de recrutement « à distance » ayant fait l'objet jusqu'à présent de peu d'investigations. La nature de l'information et les conditions de la prise de contact, qu'elle se déroule à distance ou de proche en proche, peuvent-elles avoir une influence sur les caractéristiques « valorisées » par les différents canaux ? Les individus qui ont obtenu leur emploi par le même biais en France et en Espagne, ont-ils les mêmes attributs distinctifs ? Peut-on, à ce moment là, évoquer une spécialisation des canaux sur certains profils, indépendamment du contexte national ? Et sinon, quelles sont les particularités propres à chacun des deux pays ?

Pour apporter des réponses à ces questions, un modèle logit dichotomique a été construit afin de voir, pour chaque canal et dans chaque pays, si les attributs individuels (âge, sexe, nationalité, diplôme, situation antérieure) affectent les chances d'avoir trouvé de cette façon plutôt que d'une autre (voir encadré 2).

Encadré 2 : le modèle logit dichotomique

La régression logistique permet d'évaluer les effets spécifiques d'une variable explicative « toutes choses égales par ailleurs » c'est-à-dire alors que les autres variables introduites dans le modèle sont maintenues constantes. Ici le modèle est dichotomique : les coefficients indiquent si le fait de posséder telle caractéristique affecte la probabilité d'avoir trouvé un emploi par tel canal plutôt que par un autre.

Les principales variables explicatives concernent le profil des personnes : leur âge, sexe, nationalité, niveau de diplôme et situation antérieure. Il n'y a pas de question relative à la nationalité dans l'enquête espagnole, c'est pourquoi nous avons choisi de considérer comme étrangers les individus nés hors d'Espagne et dont la mère était également née à l'étranger. La situation précédente de la personne interviewée n'est pas non plus abordée de la même façon dans les deux pays. Deux variables permettent de la saisir dans l'enquête espagnole : (1) l'emploi actuel est-il le premier ? (2) L'individu a-t-il déjà été, par le passé, au chômage ?

Les indications relatives à l'emploi occupé sont comparables dans les deux pays (type de contrat, temps de travail, secteur privé ou public). La notion de CSP est moins précise en Espagne puisque seuls peuvent être distingués les « dirigeants ou superviseurs » des « subordonnés ». Les variables qui définissent l'emploi occupé sont introduites comme variables de contrôle et sont peu discutées. L'année de l'enquête et l'ancienneté dans l'entreprise viennent également contrôler le modèle construit pour l'Espagne.

Partie 2 : Obtenir son emploi par annonce ou candidature spontanée

Lors de l'envoi spontané d'une candidature ou d'une réponse à une offre d'emploi, la sélection se déroule d'abord sur la base des CV et l'éloignement entre le candidat et l'employeur peut conduire ce dernier à privilégier les repères les plus lisibles. C'est ce qu'ont montré F.Eymard-Duvernay et E.Marchal (1996) et, plus récemment, L. Lizé et J-F. Lochet (2006), en exploitant des enquêtes qualitatives. Pour opérer le premier filtrage destiné à départager les candidats, les recruteurs s'appuient sur des caractéristiques observables : « signaux » démographiques ou indicateurs de proximité géographique, expérience précédente et diplôme, censés révéler la productivité du postulant (Spence, 1973)⁶.

⁶ Spence (1973) distingue les « signaux » (éducation, expérience professionnelle..) des « indices » (âge, sexe...) : les deux sont observables et portent sur les caractéristiques individuelles du candidat mais les signaux sont susceptibles d'être modifiés délibérément par lui tandis que les indices ne le sont pas.

Tableau 2 : Trouver son emploi par annonce en France et en Espagne

France		Espagne	
Homme (ref) femme	- 0.03	Homme (ref) femme	0.0145
15-29 ans (ref) 30-49 ans > 50 ans	0.059 - 0.1	15-29 ans (ref) 30-49 ans > 50 ans	- 0.112 - 0.512 *
Né Français (ref) Français par acquisition étranger	- 0.111 - 0.267	Espagnol (ref) étranger	0.254 *
BEP, CAP (ref) Non diplômé, CEP Baccalauréat > bac	- 0.104 0.453 *** 0.648 ***	Secondaire, FP (ref) non diplômé, primaire Bac > bac	- 0.435 ** 0.595 *** 0.789 ***
Actif occupé (ref) Au chômage inactif	- 0.1 - 0.363 **	Pas de chômage (ref) A déjà été au chômage	- 0.053
		Pas le 1 ^{er} emploi (ref) Premier emploi	- 0.344 **
Employé (ref) Ouvrier Prof.interm, technicien cadre	- 0.248 * 0.055 0.275 *	subordonné (ref) Directeur, superviseur	- 0.173
Temps plein (ref) Temps partiel	- 0.221 *	Temps plein (ref) Temps partiel	0.118
CDI (ref) CDD	- 0.937 ***	CDI (ref) CDD	- 0.082
Secteur privé (ref) Secteur public	- 0.226	Secteur privé (ref) Secteur public	- 0.9 ***
Constant	- 2.423 ***	Constant	- 2.282 ***
N	593	N	438

* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.001.

Source : Enquête emploi 2004, Insee. Encuesta de la calidad de vida en el trabajo, 2002-2004. MTAS. Pour l'Espagne, l'année de l'enquête et l'ancienneté dans l'entreprise sont introduites comme variables de contrôle mais ne sont pas reproduites ici.

L'analyse statistique proposée ici montre, en premier lieu, que le niveau de diplôme est déterminant dans la probabilité d'avoir trouvé par offre d'emploi puisqu'en France comme en Espagne, les bacheliers et les diplômés du supérieur ont significativement plus de chances d'avoir obtenu leur emploi de cette façon que les titulaires d'un diplôme équivalent au Bep ou au Cap (tableau 2). Ce résultat concorde avec les exploitations que nous avons menées par ailleurs de plusieurs centaines d'offres françaises et espagnoles prélevées dans la presse et sur Internet au début de la décennie 2000 (Marchal, Rieucou, 2006b). Ces analyses attestent bien de la prégnance du critère du diplôme dans les annonces françaises

et espagnoles, par contraste avec ce que l'on observe dans celles du Royaume-Uni. L'importance accordée à la formation est confirmée par d'autres travaux, tant espagnol (Morell Blanch et Brunet Icart, 1999) que français (Apec, 2006). Des deux côtés des Pyrénées, la majeure partie des offres d'emploi contiennent également des exigences en matière d'expérience. Cette requête trouve une traduction dans les enquêtes étudiées : le fait d'être précédemment inactif plutôt qu'occupé en France, ou de ne pas avoir d'expérience professionnelle préalable en Espagne, diminuent à chaque fois les chances d'avoir trouvé son emploi grâce à une annonce. Les requis en matière d'expérience semblent représenter un moyen de filtrer à distance et en amont les candidats, les moins expérimentés d'entre eux s'auto-excluant à la lecture des offres.

En Espagne, les étrangers trouvent davantage par annonce que les natifs ; l'effet de la nationalité, non significatif, serait plutôt négatif en revanche sur le marché français. Nous avons observé que les mentions sexistes avaient disparu des offres françaises tandis qu'elles étaient encore visibles en Espagne (Marchal, Rieucan, 2006b). De leur côté, les références à l'âge étaient très présentes de part et d'autre des Pyrénées et lorsque les annonces y faisaient allusion, c'était généralement pour demander que les candidats aient moins de 45 ans. Ce résultat ressort dans les deux enquêtes présentées ici, où les plus de 50 ans ont, de façon significative en Espagne, moins de chances d'avoir obtenu leur emploi par ce biais que les moins de trente ans. Il semble bien que l'actionnement du critère de l'âge soit favorisé par la présence d'une telle information dans le texte des annonces et par les conditions de l'entrée en relation.

D'une façon générale, les plus âgés ne sont pas « avantagés » par les prises de contact à distance comme le confirment les résultats sur les candidatures spontanées. Dans les deux pays en effet, avoir plus de 50 ans affecte à la baisse la probabilité d'avoir été embauché de la sorte (tableau 3). Se sachant potentiellement pénalisés par leur âge, il est possible que les seniors hésitent davantage que leurs cadets à prendre directement contact avec un employeur, comme l'enseignent les données descriptives de l'enquête emploi sur les fréquences des modes de recherche (Marchal et Rieucan, 2006a). Cet argument peut également être mis en avant pour les étrangers, qui envoient moins spontanément une candidature et ont une plus faible probabilité que les Français d'avoir trouvé de cette façon (tableau 3). Comme il sera vu plus bas, les seniors et les étrangers trouvent plus par

relations que par un autre biais en France, comme si ces catégories devaient se tourner vers leurs réseaux pour avoir un emploi, qu'elles obtiennent moins par des canaux où la sélection se joue sur leur CV et leur lettre de motivation.

Essentielle dans le cas des annonces, la position antérieure de l'individu ne semble pas jouer de rôle clef dans le cas des candidatures spontanées. En définitive, à part le fait d'être âgé de plus de 50 ans, qui a un impact négatif en France et en Espagne, les caractéristiques individuelles influentes ne sont pas les mêmes dans les deux pays. Détenir un diplôme du supérieur augmente significativement les chances d'avoir obtenu son emploi par prise de contact directe avec un employeur en Espagne, mais les diminue très nettement en France (tableau 3). Les spécificités nationales semblent donc dominer pour les candidatures spontanées et ce canal, pour lequel on ne dispose pas de matériel tangible à explorer comme dans le cas des annonces, demeure difficile à analyser. Cette difficulté tient en partie à l'origine diversifiée des candidatures spontanées. Elles résultent en principe des démarches de demandeurs d'emploi qui ciblent tel type d'entreprises, mais sont aussi suscitées par des relations qui indiquent l'opportunité d'envoyer sa candidature à telle personne à tel moment ou encore par des offres d'emploi qui formulent des appels à candidatures. En définitive, il s'agit d'un canal hybride que l'on peut mieux approcher en mobilisant d'autres sources. L'enquête OFER éclaire ainsi l'utilisation que font les entreprises des candidatures spontanées en France : la plupart des établissements, sauf les plus petits d'entre eux, reçoivent de telles candidatures qui constituent une sorte de « vivier » dans lequel ils puisent, en particulier pour recruter un non-cadre ou pour les embauches en contrat court (Garner et Lutinier, 2006). Le tableau 3 corrobore ces résultats puisque détenir un CDD plutôt qu'un CDI a effectivement un impact positif sur la probabilité d'avoir été recruté par candidature spontanée. De leur côté, les titulaires d'un BEP ou d'un CAP et les employés ont, relativement aux principales autres catégories, plus de chances d'avoir trouvé un emploi de cette façon.

Tableau 3 : Trouver son emploi par candidature spontanée en France et en Espagne

France		Espagne	
Homme (ref) femme	0.041	Homme (ref) femme	0.115 *
15-29 ans (ref) 30-49 ans > 50 ans	- 0.051 - 0.355 ***	15-29 ans (ref) 30-49 ans > 50 ans	- 0.127 * - 0.355 **
Né Français (ref) Français / acquisition étranger	- 0.051 - 0.529 ***	Espagnol (ref) étranger	- 0.124
BEP, CAP (ref) Non diplômé, CEP Bac > bac	- 0.139 ** - 0.05 - 0.259 ***	Secondaire, FP (ref) non diplômé, primaire Bac > bac	- 0.167 * 0.022 0.185 **
Actif occupé (ref) Au chômage inactif	- 0.195 *** 0.147 **	Pas de chômage (ref) A été au chômage	- 1.1
		Pas le 1 ^{er} emploi (ref) Premier emploi	0.088
Employé (ref) Ouvrier Prof.interm, technic. cadre	- 0.216 *** - 0.013 - 0.359 ***	subordonné (ref) superviseur, directeur	0.306 **
Temps plein (ref) Temps partiel	- 0.095 *	Temps plein (ref) Temps partiel	- 0.317 **
CDI (ref) CDD	0.118 **	CDI (ref) CDD	- 0.069
Secteur privé (ref) Secteur public	0.16 **	Secteur privé (ref) Secteur public	- 0.324 **
Constant	- 0.286 ***	Constant	-1.517 ***
N	3401	N	1386

* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.001.

Source : Enquête Emploi 2004, Insee. Encuesta de calidad de vida en el trabajo, 2002-2004, MTAS.
Remarques : voir tableau 2.

Dans l'ensemble, ces résultats suggèrent une spécialisation assez marquée du canal « offres d'emploi ». Les plus diplômés et les individus avec expérience professionnelle ont, en France comme en Espagne, plus de chances d'avoir trouvé par ce biais que les autres. De leur côté, les plus jeunes sont surreprésentés parmi les personnes ayant trouvé par candidature spontanée. Au delà de cette convergence, des divergences existent entre les deux pays, que ce soit sur le sexe, le niveau de diplôme ou la situation antérieure, qui ne semblent pas jouer le même rôle dans les recrutements attribués à des candidatures spontanées. Quels sont maintenant les résultats relatifs aux embauches nouées lors de relations de proximité ? En quoi se différencient-ils des profils mis en évidence à propos

des deux canaux précédents ? Voit-on se dessiner une spécialisation de ce canal, portée par des résultats convergents en France et en Espagne ?

3. Obtenir son emploi grâce à une relation

Les résultats des enquêtes empiriques menées dans les autres pays s'accordent sur le fait que les moins diplômés sont surreprésentés parmi les personnes ayant trouvé leur emploi grâce à un proche ou un parent (Ioannides et Datcher Loury, 2004 ; Fontaine, 2007). Si un tel résultat était observé en France et en Espagne, il contrasterait singulièrement avec celui mis en avant pour les offres d'emploi, où les titulaires d'un bac ou d'un diplôme du supérieur ont « l'avantage ». Or, le tableau 4 révèle que dans ces deux pays, les moins diplômés ont effectivement plus de chances que les autres d'avoir trouvé leur emploi grâce à une relation. Ce résultat peut paraître paradoxal, car la littérature admet généralement l'existence d'une relation positive entre le statut socio-économique et la densité des réseaux sociaux. Mais si les plus diplômés reçoivent de nombreuses opportunités d'emploi grâce à leurs relations, ils peuvent très bien ne pas les accepter s'ils ont par ailleurs de meilleures propositions. Il est probable en revanche que les personnes démunies de diplômes aient moins le choix et que les réseaux représentent pour elles l'une des seules façons d'obtenir un emploi.

Compter sur ses relations personnelles, sur l'appui des proches, peut aussi être un moyen de contourner les signaux à caractère stigmatisant qui peuvent être actionnés lorsque les mises en relation se font par le truchement de dossiers de candidature. Cet argument peut contribuer à expliquer que les étrangers trouvent davantage que les natifs leur emploi grâce à une relation personnelle en France, un lien familial ou amical en Espagne (tableau 4). D'une façon générale, les travaux sur le sujet soulignent le rôle essentiel joué par la famille et les membres d'une même communauté, dans l'accès à l'emploi des étrangers. Dans les pays anglo-saxons les résultats sont controversés : certains auteurs insistent sur le fait que les réseaux excluent les minorités ethniques et les immigrants du monde du travail ou les maintiennent dans des "mauvais" emplois (Reynold, 1999), tandis que d'autres montrent que les populations issues de ces minorités produisent plus de références pour leurs pairs que ne le font les autres travailleurs (Fernandez et Fernandez-Mateo, 2006).

Tableau 4 : Trouver son emploi par relations en France et en Espagne

Relations personnelles France			Liens forts Espagne	Liens faibles Espagne
Homme (ref) femme	-0.268 ***	Homme (ref) femme	- 0.14 **	- 0.073
15-29 ans (ref) 30-49 ans > 50 ans	0.051 0.255 **	15-29 ans (ref) 30-49 ans > 50 ans	- 0.054 - 0.255 **	0.391*** 0.832 ***
Né Français (ref) Français / acquisition étranger	0.337 ** 0.525 ***	Espagnol (ref) étranger	0.21**	0
BEP, CAP (ref) Non diplômé, CEP Bac > bac	0.054 - 0.275 *** - 0.276 ***	Secondaire, FP (ref) non diplômé, prim. Bac > bac	0.252 ** - 0.142* - 0.688 ***	0.102 - 0.156 - 0.181 *
Actif occupé (ref) Au chômage inactif	- 0.374 *** - 0.332 ***	Pas de chômage (ref) A été au chômage	- 0.034	- 0.096
		Pas le 1 ^{er} emploi (ref) Premier emploi	0.179 **	- 0.181*
Employé (ref) Ouvrier Prof.interm, technic. cadre	- 0.016 - 0.087 - 0.1	subordonné (ref) superviseur,directeur	- 0.17 *	- 0.02
Temps plein (ref) Temps partiel	0.303 ***	Temps plein (ref) Temps partiel	0.331 ***	0.13
CDI (ref) CDD	- 0.384 ***	CDI (ref) CDD	0	0.031
Secteur privé (ref) Secteur public	- 0.27 **	Secteur privé (ref) Secteur public	- 1.4 ***	- 1.574 ***
Constant	- 0.784	Constant	- 0.274 ***	- 1.618 ***
N	1981	N	2314	979

* p < 0.1, ** p < 0.05, *** p < 0.001

Source : Enquête Emploi 2004, Insee. Encuesta de calidad de vida en el trabajo, 2002-2004, MTAS.

Remarques : voir tableau 2.

Côté âge, le tableau 4 indique qu'en France les seniors ont plus de chances que les jeunes d'avoir trouvé leur emploi par relation. Ce résultat cache des disparités importantes entre liens faibles et liens forts. En exploitant l'enquête emploi de 1994, qui séparait encore les liens familiaux des autres types de relations, Forsé (1997) a pu montrer que les plus jeunes bénéficiaient davantage que leurs aînés du soutien familial pour accéder à l'emploi, résultat également mis en évidence par Degenne et alii (1991) sur l'enquête "jeune" de 1986. Ce phénomène est particulièrement saillant dans nos données espagnoles, les moins de trente

ans ayant significativement plus de chances que les seniors d'avoir trouvé leur emploi grâce à des liens forts. Comparant la façon dont les jeunes opérateurs non qualifiés accèdent à un emploi dans deux grandes entreprises automobiles française et espagnole, L. Lizé et J-F. Lochet (2006) précisent par ailleurs que le réseau familial joue bien dans les deux pays, mais qu'il est moins systématique et plus distendu en France qu'en Espagne où il prend fréquemment la forme d'une filiation directe.

De part et d'autre des Pyrénées, les liens familiaux et amicaux sont donc essentiels pour aider les jeunes, et en particulier les moins qualifiés d'entre eux, à accéder à l'emploi, mais cela semble plus répandu et systématique en Espagne qu'en France. On sait qu'en Espagne, les jeunes rencontrent des difficultés particulières, que ce soit pour trouver un logement et s'émanciper du foyer parental ou pour trouver un emploi de qualité (Blázquez Cuesta, 2005). La famille joue un rôle essentiel dans la résolution de ces difficultés. L'enquête montre que cela se vérifie en particulier pour les moins diplômés et lorsqu'il s'agit de trouver son premier emploi (tableau 4).

Des points communs apparaissent par ailleurs entre les liens faibles en Espagne et les relations au sens large en France. Dans les deux cas, le fait d'avoir plus de 50 ans et celui d'avoir déjà de l'expérience (avoir été précédemment actif occupé dans l'enquête française et accéder à son énième emploi dans celle espagnole) ont un impact significativement positif sur la probabilité d'avoir été embauché grâce à une connaissance. Ici, il semble bien que la densité des réseaux et leur mobilisation augmentent avec l'âge et l'expérience professionnelle ; multipliant les opportunités de recevoir des propositions d'emploi, comme le montrent d'ailleurs des enquêtes menées dans d'autres pays (Granovetter, 1995 ; Ioannides et Datcher Loury, 2004).

Est-ce cette connaissance des opportunités d'emploi et des rouages du marché du travail qui manque aux femmes pour expliquer qu'elles aient, en France comme en Espagne, moins de chances que les hommes de trouver leur emploi par relations (tableau 4) ? Selon F. Requena (1995) qui obtient un résultat similaire dans une enquête régionale, c'est effectivement parce que la transmission de l'information sur les emplois vacants passe mieux entre personnes aux mêmes attributs démographiques que les femmes, mal représentées dans le monde du travail en Espagne, trouvent peu grâce à un contact personnel. Si

l'« homophilie » des individus, qui conseillent des personnes qui leur ressemblent, peut effectivement être mise en avant, cet argument ne suffit plus aujourd'hui, puisque l'activité des Espagnoles est en constante progression, et il a une portée limitée dans le cas de la France où les taux d'activité et d'emploi féminin sont très élevés. Il convient ici de mobiliser également des arguments relatifs à la différence de nature des réseaux sociaux des hommes et des femmes. Les activités de loisirs de ces dernières étant plus centrées sur la sphère domestique, elles développeraient davantage que les hommes leurs relations dans le voisinage immédiat et moins dans le monde du travail. La nature de leurs réseaux sociaux diminuerait les chances de celles qui sont au chômage ou inactives, de trouver un emploi par le biais des relations (Russel, 1999).

Conclusion

L'analyse des canaux de recrutement donne à voir la façon dont fonctionnent les marchés du travail. Ceux de l'Espagne et de la France apparaissent, selon ce point de vue, largement immergés : les statistiques descriptives montrent que l'essentiel des embauches est attribué par les interviewés à leurs relations ou à des candidatures spontanées. Ces recrutements s'effectuent donc sans qu'aucune offre ne soit formulée ou diffusée publiquement.

L'intérêt de la démarche comparative est de faire ressortir les convergences et divergences entre pays et canaux. Chaque canal de recrutement présente des spécificités quant aux profils des personnes qui ont trouvé par leur biais, participant ainsi à la segmentation des marchés du travail. Cette idée paraît d'autant plus solide que les résultats sont similaires dans les deux pays. Ainsi, en France comme en Espagne, les annonces paraissent très élitistes, puisque ce sont les personnes les plus diplômées et expérimentées qui trouvent plus souvent leur emploi grâce à elles. A contrario, les relations peuvent permettre de passer outre des caractéristiques pouvant représenter des handicaps, comme l'absence de qualification ou le fait d'être étranger, d'autres qualités pouvant être mises en valeur dans ce cadre. En revanche, le fait d'être une femme n'est pas un atout pour trouver par ce biais. Ces deux canaux semblent ainsi privilégier certains profils plutôt que d'autres comme s'il y avait un « effet canal » indépendant du contexte dans lequel il fonctionne, effet que nous

avons attribué aux conditions de la mise en relation et au type d'information qui circule via chaque canal.

Les candidatures spontanées se prêtent plus difficilement à une analyse en ces termes. Nous les avons considérées comme un mode de recrutement à distance, faisant jouer à ce titre les repères les plus visibles. Cela se vérifie en effet pour l'âge en France comme en Espagne, tandis que les autres signaux jouent différemment d'un pays à l'autre ou n'ont pas d'impact. Il s'agit finalement d'un canal hybride, ce que l'on peut attribuer à l'origine diversifiée des candidatures spontanées. Cette diversité contribue à diluer les spécificités de ce canal auquel on devrait accorder davantage d'attention, ne serait-ce que parce qu'il s'agit de la première source de recrutement en France. Cela supposerait d'explorer d'autres sources, et notamment des enquêtes auprès d'entreprises.

Références bibliographiques

APEC (2006), « Recrutement cadre : sélectionner sans discriminer », *Les Etudes de l'emploi Cadre*.

Bessy C., Eymard-Duvernay F., Larquier (de) G.; Marchal E. (2001), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Peter Lang, p. 227-268.

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

Blázquez Cuesta M. (2005), « Youth labour market integration in Spain : Search time, job duration and skill mismatch » *Spanish Economic Review*, n°7, p. 191-208.

Calvo Armengol A. (2006), « Social Networks on Labour Market Outcomes » *Els Opuscles del CREI* n°17. Universitat Pompeu Fabra.

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

Eymard-Duvernay F. et Marchal E., (1996), *Façons de recruter*, Métailié, Paris.

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

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

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

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

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

Granovetter M.S. (1995), *Getting a job. A study of contacts and careers*, 2nd edition, The University of Chicago Press, United States of America.

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

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

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

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

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

Mercader-Prats M. (2005), « La pauvreté menace les jeunes Espagnols au moment où ils s'émancipent », *Economie et Statistique*, n°383-384-385, p. 75-89.

Morell Blanch A ; Brunet Icart I (1999), « El reclutamiento de personal en la nueva sociedad informacional », *Papers*, 59, p. 173-194.

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

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

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

Russel H. (1999), « Friends in low places : Gender, Unemployment and Sociability », *Work, Employment and Society*, vol. 13, n°2, pp. 205-224.

Simonin B. (2000), « Rechercher un emploi quand on est au chômage », *Premières synthèses*, n°16-1, Dares.

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