



HAL
open science

Les canaux de (non) recrutement des chômeurs. Une exploration à partir de l'enquête Ofer 2016

Yannick Fondeur, Claude Minni

► To cite this version:

Yannick Fondeur, Claude Minni. Les canaux de (non) recrutement des chômeurs. Une exploration à partir de l'enquête Ofer 2016. 2020. halshs-02990872

HAL Id: halshs-02990872

<https://shs.hal.science/halshs-02990872>

Preprint submitted on 5 Nov 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives 4.0 International License

Novembre
2020

**Les canaux de (non) recrutement
des chômeurs.**

Une exploration à partir de
l'enquête Ofer 2016

Yannick Fondeur
Claude Minni

203

Document de travail

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

ceet.cnam.fr

Les canaux de (non) recrutement des chômeurs. Une exploration à partir de l'enquête Ofer 2016

YANNICK FONDEUR

yannick.fondeur@lecnam.net

Lise UMR CNRS 3320 & CEET

CLAUDE MINNI

claude.minni@dares.gouv.fr

Dares

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 203

novembre 2020

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-151923

Directrice de publication : **Christine Erhel**
Secrétaire de rédaction : **Bilel Osmane**

LES CANAUX DE (NON) RECRUTEMENT DES CHÔMEURS. UNE EXPLORATION À PARTIR DE L'ENQUÊTE OFER 2016

Yannick Fondeur et Claude Minni

RÉSUMÉ

Le chômage est fréquemment analysé, par les économistes, sous l'angle du fonctionnement général du marché du travail et des incitations à travailler et, par les sociologues, sous celui de l'expérience des personnes sans emploi et de leur rapport aux institutions. Mais un point de vue demeure largement aveugle : celui des représentations et comportements des recruteurs vis-à-vis des chômeurs. En s'appuyant sur l'enquête « Offre d'emploi et recrutement » (Ofer) 2016, cette contribution se donne pour objectif de commencer à explorer quantitativement ce champ.

Le questionnaire de l'enquête permet de connaître le statut antérieur de la personne recrutée, et donc de comparer les pratiques des employeurs qui ont embauché un chômeur et de ceux qui ont retenu un candidat d'une autre catégorie. Parmi ces derniers il est en outre possible d'étudier ceux qui ont exclu la possibilité même de recruter un chômeur et l'effet de la durée de chômage sur ce choix. Ces différentes dimensions sont plus particulièrement analysées au prisme des canaux qui ont été mobilisés pour obtenir des candidatures, permettant de mettre en évidence ceux qui favorisent, ou pas, le recrutement de chômeurs.

Mots-clefs : chômage ; recrutement ; marché du travail ; exclusion ; discrimination.

***Channels for (not) recruiting unemployed people.
An exploratory work based on the Ofer 2016 survey***

Abstract

Unemployment is frequently analysed by economists in terms of the general functioning of the labour market and incentives to work, and by sociologists through the experience of the unemployed people and their relationship to institutions. But representations and behaviour of recruiters toward the unemployed remain a blind spot. Based on the Ofer 2016 survey, this research paper starts exploring this field quantitatively.

The survey questionnaire makes it possible to find out the previous status of the person recruited, and thus to compare the practices of employers who hired an unemployed person and those who hired a candidate belonging to another category. Among the latter, it is also possible to study those who excluded the very possibility of recruiting an unemployed person and the effect of the duration of unemployment on this choice. These different dimensions are more specifically analysed through the prism of the channels that have been mobilised to obtain applications, making it possible to identify those that favour, or do not favour, the recruitment of the unemployed.

Keywords : unemployment ; recruitment ; labour market ; exclusion ; discrimination.

INTRODUCTION

La question du chômage a été en France fortement investie par les sciences sociales. Elle est généralement appréhendée par les économistes, sous l'angle du fonctionnement général du marché du travail et des incitations à travailler¹ et, par les sociologues, sous celui de l'expérience des personnes sans emploi et de leur rapport aux institutions². Les travaux conventionnalistes s'intéressent quant à eux aux effets des pratiques des recruteurs sur le chômage et l'exclusion³. Mais un point de vue demeure aujourd'hui largement aveugle : celui des représentations et comportements des recruteurs vis-à-vis des candidats qu'ils identifient comme étant chômeurs. C'est à l'exploration de ce champ que ce document de travail souhaite contribuer⁴.

Pour évaluer les candidats, les recruteurs s'appuient sur des « conventions de compétence » (Eymard-Duvernay & Marchal, 1997). En particulier, lorsque le nombre de candidatures est important, en raison de la nature des canaux mobilisés et/ou du taux de chômage caractérisant le segment du marché du travail lié au poste, ils ont tendance à mobiliser des standards d'évaluation facilement activables qui leur permettent de procéder à un premier tri rapide et peu coûteux. Ces conventions de compétence (le terme de « convention d'évaluation » est employé indifféremment) peuvent parfois revêtir une dimension discriminatoire. Ainsi, François Eymard-Duvernay et Emmanuelle Marchal (*op. cit.*) avancent, à propos des cabinets de recrutement, que « *les critères activés en priorité ne sont pas nécessairement les plus importants, mais ceux qui permettent de procéder de façon économique à la sélection. Le sexe, l'âge, la localisation géographique font de façon quasi automatique un premier tri. [...] Ces critères relèvent le plus souvent de pratiques condamnées par le droit comme discriminatoires, et ceci n'est pas un hasard. Non que le recruteur ait une volonté active de discrimination. Mais les caractéristiques discriminatoires permettent de sélectionner des candidats de façon très économique* » (p. 77).

On peut penser qu'il en est également ainsi du statut antérieur du candidat : le fait d'être un jeune diplômé, d'être en emploi ou encore d'être chômeur peut être mobilisé par le recruteur dans le cadre de conventions d'évaluation, légitimes ou non, permettant de sélectionner ou d'écarter rapidement des candidats. Ceci fait partie d'un ensemble de « croyances » sur lesquelles s'appuient les acteurs du marché du travail dans leurs interactions, constituant un « outil nécessaire à chacun pour saisir la réalité qui

¹ Voir par exemple les travaux de Yann Algan, Pierre Cahuc et François Fontaine.

² Voir en particulier les travaux de Raymond Ledrut dans les années 60, de Dominique Schnapper dans les années 70-80 et de Didier Demazière à partir des années 90. On trouvera dans un numéro récent de la revue *Temporalités* (Clouet, Demazière & Lima dir., 2019) un ensemble de travaux relevant de cette approche. Les premiers travaux sur l'expérience du chômage sont britanniques et allemands, et datent des années 30 : *The Unemployed Man: A Social Study* d'Edward Wight Bakke (1933) ; *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit* de Paul Lazarsfeld, Marie Jahoda et Hans Zeisel (1933).

³ Voir les travaux de François Eymard-Duvernay et d'Emmanuelle Marchal.

⁴ Une version antérieure de ce texte a été discutée le 18 novembre 2019 lors de la journée d'étude organisée par la Dares sur « les enseignements de l'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) 2016 ». Les auteurs remercient les participants à cette journée pour les remarques, et notamment François Fontaine, qui a accepté de discuter le texte. Ils restent néanmoins responsables des erreurs et imprécisions qui persisteraient.

l'entoure et y agir » (Duclos, Fretel, Gonnet & Lima, 2017, p. 34). Si ces conventions d'évaluation jouent un rôle structurant pour certains recruteurs, on peut même faire l'hypothèse qu'ils les actionnent en amont de la sélection proprement dite, mobilisant tel ou tel canal de recrutement en fonction des représentations qu'ils ont du type de candidats susceptible d'être ainsi approché.

Ce document de travail se propose d'éclairer ces questions, et plus particulièrement le rôle joué par le statut de chômeur, à partir d'une exploitation d'Ofer 2016 (encadré 1). Cette enquête permet en effet de connaître le statut antérieur de la personne dont le recrutement est observé, et donc de comparer les pratiques des employeurs qui ont embauché un chômeur et de ceux qui ont choisi une autre catégorie de candidats. Parmi ces derniers il est en outre possible d'étudier ceux qui ont exclu la possibilité même de recruter un chômeur et l'effet de la durée de chômage sur ce choix.

Le questionnaire de l'enquête est particulièrement riche, mais nous avons choisi ici de nous focaliser sur les canaux de recrutement, laissant notamment de côté le volet sélection du candidat, qui pourra ultérieurement faire l'objet d'une exploration spécifique. La question de recruter, ou pas, un chômeur est donc ici articulée à celle de la mobilisation de tel ou tel moyen mis en œuvre pour trouver des candidats (ce que les professionnels du recrutement appellent *sourcing*).

Le texte est composé de trois parties. La première est consacrée aux conditions de productions de nos données : il s'agit de préciser la nature du matériau statistique dont nous disposons et d'explicitier le choix des catégories construites pour l'analyser. La seconde s'attache à identifier les canaux par lesquels les chômeurs sont recrutés, relativement aux autres catégories de candidats. Enfin, la dernière partie s'intéresse aux employeurs qui ont indiqué dans Ofer avoir exclu la possibilité de recruter un chômeur.

MOBILISER L'ENQUÊTE OFER POUR ANALYSER LES PRATIQUES DE RECRUTEMENT VIS-À-VIS DES CHÔMEURS

Ofer est une enquête auprès des recruteurs (encadré 1). Elle adopte donc leur point de vue, qui n'est pas le même que celui que pourrait avoir, sur le même recrutement, un candidat ou le cas échéant un intermédiaire ayant concouru à la rencontre. Cette entrée est précieuse lorsqu'on s'intéresse aux pratiques de recrutement des entreprises, mais il est nécessaire de l'interroger au prisme de l'objet de recherche que l'on se donne et des questions de l'enquête que l'on exploite. Notons également que selon le secteur et, surtout, la taille de l'entreprise, la « *gouvernance du recrutement* » peut être complexe et la personne interrogée dans Ofer ne peut disposer de l'ensemble des informations sur le recrutement objet de l'enquête (Fondeur Y., Larquier de G., Tuchsirer C., 2012).

Encadré 1 – L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) 2016

L'enquête Offre d'emploi et recrutement (Ofer) a été menée par la Dares en 2016 auprès d'établissements ayant recruté entre septembre et novembre 2015. Ofer 2016 est la seule enquête au niveau national à décrire précisément les différentes étapes du recrutement, notamment les différents canaux mobilisés et le canal ayant permis de recruter le candidat retenu ainsi que la situation de ce dernier sur le marché du travail avant le recrutement tel qu'appréhendée par le responsable de l'entreprise interrogé. Le champ de l'enquête couvre l'ensemble des établissements d'au moins un salarié du secteur concurrentiel non agricole ayant eu au moins un jour d'activité en 2015 en France métropolitaine ou dans les DOM et ayant recruté un salarié en CDI ou en CDD de plus d'un mois (hors recrutements de salariés ayant été précédemment déjà embauché par l'établissement si l'embauche date de moins de 2 ans ou le départ du salarié de moins de 6 mois) entre le 1^{er} septembre et le 30 novembre 2015. La base de sondage de l'enquête est constituée d'un appariement de deux fichiers, celui des Déclarations préalables à l'embauche (DPAE) de l'Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acos) qui recense l'ensemble des déclarations d'embauches de salariés relevant du régime de la Sécurité sociale, à l'exception des stagiaires et des embauches relevant du régime de la Mutuelle sociale agricole, et celui du répertoire d'établissements Sirene de l'Insee. L'enquête a été menée majoritairement par téléphone entre mars et juin 2016. Le taux de réponse est de 64 %, soit 8 510 questionnaires complétés.

Par ailleurs, la mobilisation croissante d'Internet pour recruter (Bessy & Marchal, 2006 ; Bergeat, Fondeur, Minni & Rémy, 2018) a introduit deux facteurs de complexité supplémentaires : (1) le phénomène étant très largement transversal aux canaux de recrutement, il crée des zones de flou entre des catégories d'analyses autrefois clairement définies ; (2) la circulation des opportunités d'emploi en ligne se fait parfois sans que le recruteur en ait conscience (du fait en particulier de l'action des agrégateurs d'offres d'emploi, cf. Fondeur, 2017).

Il est important de garder l'ensemble de ces éléments à l'esprit au moment de définir la manière dont l'enquête est mobilisée et, bien sûr, au moment de l'analyse des données tirées de son exploitation. C'est dans cette perspective que cette première partie s'attache, d'une part, à interroger la nature de la question de l'enquête portant sur la situation antérieure du candidat retenu et, d'autre part, à construire une catégorisation adéquate des canaux de recrutement.

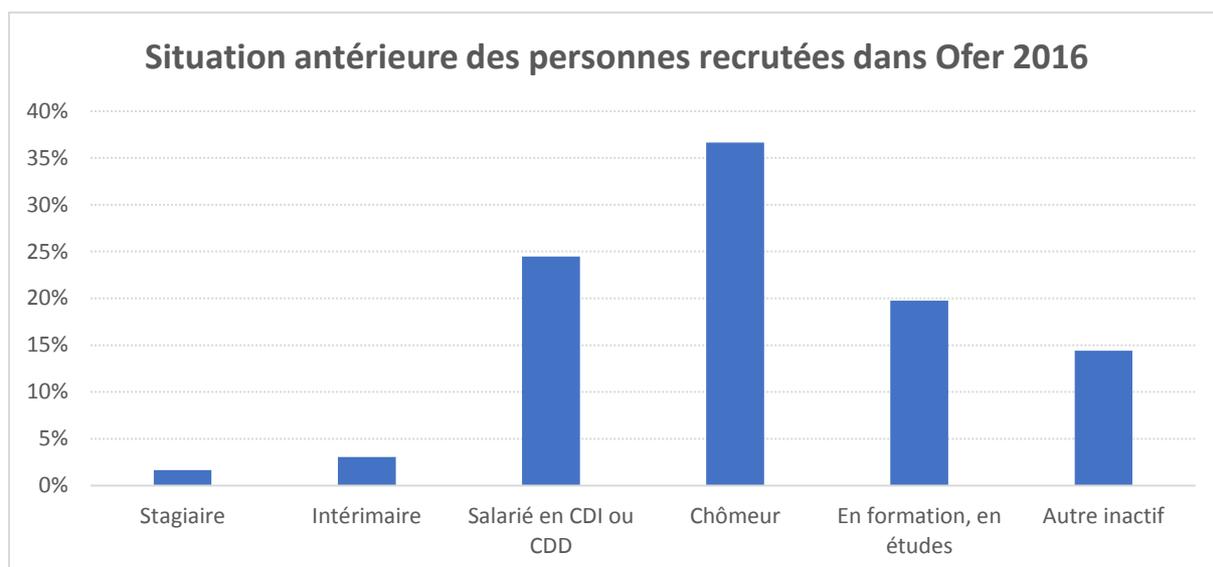
La situation antérieure du candidat retenu

La question que nous exploitons ici se situe dans le bloc du questionnaire consacré au candidat retenu par le recruteur (qui est donc celui concerné par la DPAE). Son libellé est le suivant : « *Au moment du recrutement, quelle était la situation professionnelle de [Prénom et Nom indiqués sur la DPAE]* ». Les réponses peuvent être données selon 6 modalités, proposées dans l'ordre suivant : « Stagiaire », « Intérimaire », « Salarié(e) (CDI, CDD, hors intérimaire) », « Chômeur/chômeuse », « En formation, en études », « Inactif/inactive ». Cette question n'est pas posée si le candidat retenu a déjà travaillé dans l'établissement et qu'il ne l'a jamais quitté avant d'être recruté sur l'emploi ayant fait l'objet de la DPAE.

Chaque recruteur répond en fonction de sa compréhension des catégories proposées et de sa connaissance de la situation de la personne. C'est un point qu'il est très important de souligner : une grave erreur serait de considérer les données résultantes comme « objectives » et collant parfaitement aux définitions que nous donnons à ces catégories savantes. La connaissance de la situation antérieure réelle du candidat retenu dépend très fortement de l'information que ce dernier lui a transmise. Or, par exemple, il pourrait avoir intérêt à cacher son statut de chômeur au moment du recrutement.

On ne peut *a fortiori* attendre d'un recruteur qu'il applique les critères du Bureau International du Travail (BIT) lorsqu'on lui demande de classer les personnes dans l'emploi, le chômage ou l'inactivité. Ce dernier concept, en particulier, est difficile à saisir spontanément ; or, dans le cas d'Ofer 2016, aucune indication sur sa définition n'a été donnée au recruteur au moment de la passation du questionnaire. Notons par ailleurs, que dans la question d'Ofer, la modalité « Inactif/inactive » est proposée en dernier, après la modalité « En formation, en études », et correspond à une catégorie définie en creux, plus restrictive que dans l'acceptation statistique standard qui, elle, recouvre l'ensemble des personnes qui ne sont ni en emploi ni au chômage. Par souci de clarté, les résultats correspondant à la modalité Ofer sont présentés ci-après sous le libellé « Autre inactif ».

Le graphique ci-après indique la répartition des recrutements observés dans Ofer 2016 selon le statut antérieur du candidat retenu. Pour rappel, les personnes déjà dans l'établissement au moment du recrutement, qui comptent pour 2 % de l'ensemble des candidats recrutés observés dans l'enquête, ne sont ici pas prises en compte.



Il est particulièrement intéressant de comparer ces chiffres avec ceux de l'enquête Emploi de l'Insee qui, étant administrée auprès des ménages, permet d'avoir le point de vue de personnes ayant été recrutées. Il est nécessaire pour cela d'harmoniser la période, le champ et les concepts avec ceux de l'enquête Ofer (encadré 2 ci-après).

Notons qu'il existe toutefois une difficulté de comparaison entre les deux enquêtes, liée aux différences de modalités de réponse dans leurs questionnaires respectifs. Ainsi, la modalité « stagiaire » est absente dans l'enquête Emploi de la question sur la situation antérieure de l'individu, mais elle est présente dans Ofer pour permettre de caractériser le statut précédent de la personne recrutée, et dans cette dernière représente 2 % des cas. Le cas de figure est le même pour la modalité « intérimaire », qui compte dans Ofer pour 3 %. À l'inverse, la catégorie « indépendant » est présente dans l'enquête Emploi, et les transitions de cette catégorie vers un emploi salarié du champ d'Ofer comptent aussi pour 2 % des cas, mais elle est absente des modalités permettant dans Ofer de décrire la situation antérieure du candidat sélectionné.

Ces trois différences sont inégalement problématiques. C'est la dernière, l'absence de la catégorie « indépendant » dans Ofer, qui est la plus, dans la mesure où aucune des autres modalités n'est susceptible d'accueillir les réponses correspondant à ce cas de figure. L'enquête fait donc en quelque sorte implicitement l'hypothèse qu'il n'y a pas d'anciens indépendants dans l'échantillon d'Ofer. Toutefois, ce cas de figure étant peu courant dans les transitions observées dans l'enquête Emploi, on peut raisonnablement penser que cela n'affecte que marginalement les résultats.

Encadré 2 : la mobilisation de l'enquête Emploi

L'enquête Emploi permet de connaître la situation antérieure des personnes en emploi (hors intérimaires et travailleurs informels, qui ne sont pas dans le champ d'Ofer) résidant dans un ménage « ordinaire » (hors habitats collectifs comme les foyers de travailleurs) en France (hors Mayotte). Il s'agit d'une situation déclarative (et non selon les concepts du BIT⁵) selon les modalités suivantes : « *Pas d'activité professionnelle, en études ou en formation professionnelle* », « *Pas d'activité professionnelle, au chômage* », « *Pas d'activité professionnelle pour d'autres raisons* », « *Salarié dans une autre entreprise* », et deux modalités pour les non-salariés. L'enquête permet aussi de connaître le mois et l'année d'entrée dans l'entreprise⁶ de ces personnes ; en cas d'interruption (hors congés parentaux, congés sans solde, restructuration...) il s'agit du mois de « réentrée ».

Pour assurer la comparabilité avec l'enquête Ofer, nous avons utilisé l'enquête du second semestre 2015 et sélectionné les personnes « nouvellement embauchées » (définies comme les personnes ayant une ancienneté dans l'entreprise de moins d'un mois), entrées dans l'entreprise en septembre, octobre ou novembre 2015 sur un emploi du champ d'Ofer, c'est-à-dire un emploi salarié du secteur concurrentiel hors agriculture et hors intérim ou CDD de moins d'un mois. Avec l'exploitation de l'enquête au second semestre 2015, on couvre bien l'ensemble des recrutements intervenus en septembre, octobre ou novembre 2015 sur des contrats d'au moins un mois à l'exception de CDI qui auraient été interrompus moins d'un mois après l'embauche au cours de la période d'essai. La répartition par type de contrat de ces « nouveaux embauchés » est d'ailleurs proche de celle d'Ofer : 44 % de CDI, 36 % de CDD de plus de 3 mois et 20 % des CDD de 1 à 3 mois, contre respectivement 46 %, 38 % et 16 % des recrutements dans Ofer.

Cette sélection conduit à un échantillon restreint (N=346 individus) et donc à des résultats qui doivent être interprétés comme des ordres de grandeur.

Dans 37 % des recrutements observés dans Ofer, l'employeur indique que la personne était précédemment au chômage. C'est la situation la plus fréquente. Ce résultat est cohérent avec l'enquête Emploi du second semestre 2015 : 38 % des personnes en emploi sur le champ d'Ofer, embauchées de septembre à novembre 2015 et présentes dans leur entreprise depuis moins d'un mois (nouveaux embauchés) y déclarent qu'elles étaient auparavant chômeurs. Il s'agit d'un résultat remarquable compte tenu de la différence de nature entre les deux enquêtes.

Dans 25 % des recrutements observés dans Ofer, l'employeur indique que la personne sélectionnée était précédemment en CDI ou en CDD, et dans 3 % d'entre eux qu'elle était intérimaire. Le total (28 %) est proche de ce que l'on obtient à partir de l'enquête Emploi : 31 % des nouveaux embauchés y étaient auparavant salariés d'une autre entreprise (incluant l'intérim, qui, comme précisé plus haut, ne fait pas l'objet d'une modalité spécifique dans la question de l'enquête Emploi). Les anciens stagiaires rémunérés sont inclus dans ces 31 %, alors que, comme précisé plus haut, Ofer dispose

⁵ Par rapport à son appréhension par le concept de BIT, la situation déclarative surestime le chômage car le concept BIT ne comptabilise comme chômeur que les personnes sans emploi ayant effectué des démarches de recherche d'emploi et disponibles pour travailler.

⁶ Le fait que la question porte sur le recrutement par l'entreprise et non par l'établissement n'est pas problématique dans la mesure où les changements d'établissement au sein d'une même entreprise ne donnent que très rarement lieu à un nouvelle DPAE.

d'une catégorie spécifique « stagiaire » (rémunéré ou non) ; mais la différence est négligeable.

Concernant les inactifs, l'ensemble de la catégorie diffère de 5 points entre les deux enquêtes : 34 % dans Ofer, 29 % dans l'enquête Emploi. Une nouvelle fois, il faut tenir compte du fait que l'on ne peut isoler les anciens stagiaires dans l'enquête Emploi, et que ceux qui ne sont pas rémunérés sont inclus dans la catégorie « Études, formation » et donc inactifs ; mais cela ne joue que marginalement. Ce qui est en revanche problématique est la très importante différence dans la répartition interne des inactifs : dans Ofer, les personnes « en études, en formation » représentent 20 % et les « autres inactifs » représentent 14 %, tandis que dans l'enquête Emploi ces catégories représentent respectivement 26 % et 3 %. L'écart reste contenu pour la catégorie « Études, formation » (et ceci d'autant plus que les 20 % d'Ofer n'intègrent pas les stagiaires non rémunérés, qui sont inclus dans les 26 % de l'enquête Emploi), mais il est particulièrement important pour les « autres inactifs », l'enquête Ofer étant ici sans doute fortement pénalisée par un concept d'« inactivité » à la fois inhabituel et laissé à l'appréciation des répondants.

Au total, on peut conclure de cette comparaison avec l'enquête Emploi que la question d'Ofer sur la situation antérieure du candidat finalement retenu donne des résultats globalement cohérents. Les catégories chômage et emploi sont très proches d'une enquête à l'autre. Bien qu'elle fasse l'objet d'un écart plus significatif, la modalité études/formation paraît elle aussi exploitable. Par contre, la modalité « Inactif/inactive » de la question (que nous avons renommée « autres inactifs » pour coller à la définition conventionnelle) doit clairement être écartée de l'analyse.

La construction de la catégorie « canal de recrutement »

Un autre choix doit ici être explicité : celui de la construction de la catégorie « canal de recrutement ». Suivant une distinction présente dans l'enquête Emploi entre démarches de recherche et modalités d'obtention des emplois (Marchal & Rieucan, 2006), Ofer, dans sa première version comme dans l'édition 2016, distingue, d'une part, l'ensemble des canaux de recrutement mobilisés pour trouver des candidats et, d'autre part, celui auquel il est possible d'attribuer le recrutement de la personne retenue.

Précision importante : le questionnaire d'Ofer est conçu de telle manière que le recruteur doit circonscrire le choix du canal de recrutement final parmi ceux qu'il a effectivement déclaré avoir mobilisé (l'enquêteur dispose à l'écran d'un rappel de ces derniers lorsqu'il pose la question). Or, comme le rappellent Emmanuelle Marchal et Géraldine Rieucan, « plusieurs travaux mettent en avant le fait que l'on n'obtient pas nécessairement son emploi comme on l'a cherché. Granovetter (1974) montre à ce sujet que la transition d'un emploi vers un autre n'est pas nécessairement précédée d'une période de recherche et que les emplois les mieux rémunérés ont été trouvés par ceux qui n'en cherchaient pas ; l'initiative de la recherche émanant alors de proches et non de la personne qui va changer d'emploi. Les données de l'enquête Emploi canadienne utilisées par Osberg (1993) enseignaient également qu'une proportion non négligeable

de personnes trouve un emploi sans chercher. Travaillant sur l'enquête française TDE, Simonin (2000) trouve par ailleurs que, dans 40 % des cas, les personnes ont obtenu un travail par d'autres voies que celles utilisées lors de leur recherche d'emploi. Peut-on alors vraiment dire que la recherche d'emploi a été efficace si aucune des démarches employées n'a abouti précisément ? » (op. cit., p. 17). On ne dispose pas, à notre connaissance, de travaux s'intéressant à la question côté recruteurs. Mais il apparaît tout à fait probable que les entreprises également ne trouvent pas nécessairement les personnes qu'elles recrutent à partir de canaux qu'elles ont consciemment activés.

C'est une des raisons pour lesquelles il convient de s'abstenir, selon nous, d'interpréter comme un indicateur d'« efficacité » le rapport entre le taux de recrutement effectif via un canal identifié dans Ofer et le taux de recours à ce même canal. Par ailleurs, on sait que les recruteurs mobilisent souvent plusieurs canaux pour un même recrutement (Garner & Lutinier, 2006 ; Bergeat & Rémy, 2017), or cette caractéristique est inégalement répartie : certains canaux sont plutôt utilisés seuls (les relations par exemple), tandis que d'autres sont au contraire plutôt mobilisés simultanément à d'autres (les offres d'emploi en particulier). Un canal souvent mobilisé de manière exclusive ou quasi-exclusive va donc naturellement être mesuré par cet indicateur comme plus « efficace » qu'un canal qui l'est au contraire peu. Nous proposons donc ici, plutôt que de calculer un indicateur d'« efficacité », d'analyser conjointement le nombre et la nature des canaux activés et, parmi eux, celui auquel le recrutement a été attribué. Bien sûr, il n'en reste pas moins que, du fait de la construction du questionnaire d'Ofer, on ne peut intégrer dans l'analyse les situations où le canal de recrutement pourrait ne pas avoir fait l'objet d'une véritable « mobilisation »⁷.

Il nous reste maintenant à préciser les partis pris qui sont les nôtres en matière de regroupement de variables. En effet, la partie d'Ofer consacrée aux canaux de recrutement est particulièrement riche et peut potentiellement permettre de distinguer plusieurs dizaines de catégories. Or, non seulement il est nécessaire d'appliquer un principe de parcimonie dans l'analyse, mais également, et surtout, de nombreux canaux se recoupent partiellement, obligeant à faire des choix pour créer des catégories aisément interprétables au regard de l'objet de recherche.

Les choix opérés ici diffèrent quelque peu de ceux opérés à partir d'Ofer 2016 pour des analyses plus générales des canaux de recrutement (voir notamment Bergeat & Rémy, 2017) ou pour étudier la mobilisation d'Internet (Bergeat, Fondeur, Minni & Rémy, 2018). Le concept de « canal de recrutement » n'est pas très précis : il renvoie dans les enquêtes à des items hétérogènes aux frontières mal définies. Par exemple, lorsqu'une entreprise publie une offre d'emploi sur le site de Pôle emploi, elle combine de fait trois dimensions : Pôle emploi, le format annonce et le média Internet. Ainsi, lorsque l'on analyse la mobilisation d'Internet, on est logiquement amené à privilégier cette dimension dans la définition des canaux de recrutements, renvoyant le format d'information et la dimension institutionnelle à des sous-catégories. Mais le choix sera

⁷ Ce n'est pas l'objet de ce document de travail, mais il conviendrait de s'interroger plus fondamentalement sur la pertinence de la distinction classique entre « canaux mobilisés » et « canal effectif » de recrutement, et sur la manière d'introduire dans les enquêtes un mode d'interrogation plus souple.

a priori différent si l'on s'intéresse d'abord au format offre d'emploi ou à l'action de Pôle emploi.

Ici, nous avons choisi de privilégier la logique institutionnelle, qui nous paraît être la plus structurante lorsqu'il s'agit d'analyser les pratiques à l'égard des chômeurs, au détriment de la dimension Internet (qui n'apparaît pratiquement pas dans nos catégories) et, dans une bien moindre mesure, du format « offre d'emploi ». Nous avons ainsi classé les annonces publiées par le biais des conseillers Pôle emploi, non pas comme « offres d'emploi », mais dans une catégorie « contact avec le service public de l'emploi ». Par ailleurs, nous distinguons au sein des offres d'emploi deux catégories : celles que les employeurs diffusent directement sur le site de Pôle emploi (sans passer par un conseiller) et celles qu'ils diffusent sur d'autres supports.

Un autre choix a été de ne pas considérer les « relations professionnelles et personnelles » comme un tout homogène, comme c'est généralement le cas dans les travaux mobilisant Ofer, mais au contraire d'en distinguer plusieurs catégories, comme le permet le questionnaire. Pour autant, toutes les modalités n'ont pas été retenues pour l'analyse, trois d'entre elles ayant été regroupées (cf. tableau ci-dessous).

Types de relations distingués dans le questionnaire Ofer	Catégories d'analyse retenues
1. Personnes travaillant dans établissement/entreprise qui vous ont recommandé des candidats (cooptation, recommandations)	Personnes travaillant dans votre entreprise
2. Clients, fournisseurs, prestataires ou concurrents	Clients, fournisseurs, prestataires ou concurrents
3. Famille ou entourage proches (amis)	Famille, amis
4. Réseaux professionnels comme les chambres consulaires, les syndicats professionnels, les associations patronales, etc.	Réseaux et connaissances plus lointains
5. Connaissances plus lointaines (membres d'associations, amicale d'anciens, réseaux d'anciens élèves, etc.)	
6. Anciens collègues ou personnes connues dans des emplois précédents	

Enfin, deux catégories ont au contraire été regroupées : les « candidatures spontanées » et les « candidatures reçues pour un poste précédent ». Dans leur première publication sur Ofer 2016, Maxime Bergeat et Véronique Rémy ont effectué un reclassement différent, intégrant les « candidatures reçues pour un poste précédent » (qui constituent un canal de recrutement très marginal) dans les bases de profils. De notre côté, nous avons ici considéré que, du point de vue du recruteur, elles relevaient de la même logique de *sourcing* que les candidatures spontanées : mobiliser des candidatures obtenues en dehors du contexte spécifique du recrutement en cours. Par ailleurs, on peut penser que les recruteurs les ayant intégrées à des bases de profils ont plutôt choisi dans Ofer la modalité « profils consultés dans la base interne à votre entreprise » (que nous avons agrégée avec les autres modalités de « consultation de profils », comme Maxime Bergeat et Véronique Rémy).

Au total, nous distinguons 16 canaux de recrutement (cf. modalités des variables introduites dans les modèles, en annexe). Ces conventions sont bien évidemment

discutables, au sens premier du terme, mais elles nous paraissent adaptées à l'objet de recherche.

QUAND LE CANDIDAT RETENU N'EST PAS UN CHÔMEUR

Notre première interrogation empirique porte sur les caractéristiques des recrutements pour lesquels le candidat retenu n'était pas un chômeur. Précisons qu'à ce stade il n'est pas question de produire une analyse en termes de préférences pour telle ou telle catégorie de candidat. Dans l'hypothèse où le recruteur serait doté de préférences de ce type, il n'est pas possible ici d'isoler leur effet propre. Il faut en effet avoir à l'esprit que le profil des candidats retenus est le produit combiné de plusieurs facteurs : représentations et préférences de recrutement des employeurs, pratiques de recrutement (en partie associés aux représentations et préférences, mais en partie seulement), offre des profils sur le marché du travail et enfin pratiques de recherche d'emploi propre à chaque type de profil.

Notre objectif ici est de tester l'hypothèse selon laquelle les canaux de recrutement ne sont pas neutres sur le type de candidat recruté. Pour cela, nous estimons un modèle logistique multinomial (*cf.* annexes, modèle 1) dans lequel la situation antérieure du candidat, déclinée en quatre statuts (chômage, emploi, formation, autres situations d'inactivité), est expliquée par la mobilisation ou non des différents canaux, par la nature de celui auquel le répondant a attribué le recrutement et par un ensemble de variables dont la statistique descriptive nous a conduit à penser qu'il était nécessaire de les contrôler pour ne pas biaiser les résultats. L'effet de chaque variable explicative est donc estimé en neutralisant celui de toutes les autres (ce qui l'on décrit généralement par l'expression « *toutes choses égales par ailleurs* »).

Conformément à notre question centrale, nous modélisons la probabilité d'avoir recruté une personne qui n'était *pas* au chômage au moment du recrutement. Afin de n'avoir que des catégories aux effectifs suffisamment importants compte tenu de l'aléa d'enquête, le choix a été fait de fusionner les modalités « Stagiaire » et « En formation, en études » (22 % des recrutés) et de créer une catégorie « En emploi » à partir des modalités « Salarié en CDI ou CDD » et « Intérimaire » (28 %). Les « Autres inactifs », dont les effectifs sont anormalement faibles par rapport aux résultats de l'enquête Emploi (4 %), ont été conservés dans une catégorie spécifique et sont pris en compte dans la modélisation, mais les résultats ne sont pas présentés (ils sont peu significatifs).

Les variables de contrôle

Neuf variables de contrôle ont été intégrées au modèle : l'âge et le sexe du candidat retenu, son niveau de diplôme, le type de contrat de travail sur lequel il a été recruté, l'existence d'une aide pour ce contrat (hors exonérations générales de charge), la catégorie socio-professionnelle de l'emploi, le temps dont l'employeur disposait pour recruter, le fait qu'il juge ou non le recrutement difficile et la taille de l'établissement.

Dans Ofer, les personnes qui étaient avant leur recrutement en étude ou en formation, ainsi que les stagiaires, sont en grande majorité âgées de moins de 26 ans ; c'est le cas de la moitié des autres inactifs, d'un tiers des chômeurs et d'un peu moins d'un quart des recrutés qui étaient en emploi. De fait, l'âge du candidat retenu joue très fortement dans le modèle. Les résultats obtenus paraissent très cohérents et permettent d'illustrer l'importance des *effets d'offre*.

Pour les moins de 26 ans, l'effet est positif (et massif) sur la probabilité que le candidat soit au moment du recrutement en formation plutôt qu'au chômage et il est négatif sur la probabilité qu'il soit en emploi plutôt qu'au chômage. Ce résultat concorde parfaitement avec ce que l'on sait de la position des jeunes sur le marché du travail français : entre 16 et 24 ans la majorité d'entre eux sont en formation formelle, et ceux qui sont actifs ont un taux de chômage relatif très élevé (au 4^e trimestre 2015 le taux de chômage des 15-24 ans était de 14,4 points supérieur à celui de l'ensemble des actifs). Il est donc logique que, par rapport aux établissements ayant embauché des 26-49 ans (référence choisie dans le modèle pour la variable âge), ceux qui ont embauché des jeunes de cette tranche d'âge aient recruté des sortants de formation et des chômeurs plutôt que des individus déjà en emploi.

Pour les personnes âgées de 50 ans ou plus, qui sont confrontées à un taux de chômage de longue durée particulièrement élevé et à une faible mobilité professionnelle lorsqu'ils sont en emploi, l'effet est également négatif sur la probabilité que le candidat retenu soit en emploi plutôt qu'au chômage (toujours par rapport à la tranche d'âge intermédiaire). Mais, à la différence des plus jeunes, il y a très peu de chances que ces candidats aient été en formation plutôt qu'au chômage au moment de leur recrutement, tout simplement parce que les 50 ans ou plus sont très peu nombreux parmi les sortants de formation.

Comme l'âge, le niveau de diplôme joue très fortement sur la probabilité de recruter un chômeur, et différemment selon que la référence est l'embauche d'un sortant de formation ou celle d'un ancien salarié, en lien avec plusieurs effets d'offre.

Lorsque la comparaison est faite avec un sortant de formation, le fait d'être diplômé du supérieur long joue en défaveur du recrutement d'un chômeur (80 % de chances en plus de recruter un sortant de formation par rapport aux titulaires du seul baccalauréat, niveau de diplôme qui sert de référence), ce qui s'explique probablement à la fois par la faible probabilité de chômage des diplômés du supérieur long (en 2015, leur taux de chômage était de 6,3 % et ils représentaient 9,5 % des chômeurs) et par leur place importante dans les flux actuels de sortants de formation initiale (30 % en 2015). Le fait de détenir au plus un CAP-BEP produit l'effet inverse : dans ce cas, il y a près de deux fois moins de chances d'embaucher un sortant de formation qu'un chômeur. De fait, les personnes ayant ce niveau de diplôme sont bien plus souvent au chômage (en 2015, leur taux de chômage était de 17,5 % et ils représentaient 56,9 % des chômeurs) et représentent une part beaucoup plus faible des flux de sortants de formation initiale (25 % en 2015). Dans les deux cas, les effets d'offre, qui proviennent de la composition par niveau de

formation des flux de sortants et, surtout, de celle du chômage, apparaissent déterminants.

Lorsque la comparaison est faite avec un ancien salarié, le fait d'être diplômé du supérieur long ne joue plus significativement. Cela pourrait signifier - si l'on poursuit l'analyse en termes d'effet d'offre - que le rapport entre le nombre des personnes au chômage et celui des salariés susceptibles de changer d'emploi est comparable pour ce niveau de diplôme et pour la référence (baccalauréat). Il s'agit néanmoins d'une interprétation hypothétique dans la mesure où cette grandeur est difficilement appréhendable. L'effet est par contre significatif pour les personnes détenant au plus un CAP-BEP et il joue dans le sens du recrutement d'un chômeur plutôt que d'un ancien salarié, mais de manière atténuée par rapport à un sortant de formation. Cette fois, l'interprétation en termes d'effet d'offre serait donc qu'à ce niveau de formation le rapport entre le nombre d'actifs au chômage et celui des salariés susceptibles de changer d'emploi est supérieur à la référence.

Parmi les autres variables de contrôle dont il est intéressant de noter les effets, disposer d'un temps restreint pour recruter (moins d'un mois ; la référence étant plus de 3 mois) augmente la probabilité d'embaucher un chômeur plutôt qu'une personne en emploi ou en formation. C'est un résultat qui s'explique sans doute largement par la nécessité pour les employés de respecter des préavis de départ et par les temporalités propres aux formations.

Le niveau de qualification de l'emploi est également déterminant. Lorsque le recrutement porte sur un poste de cadre, il y a 2,3 fois plus de chances que pour un employé qualifié que la personne retenue ait précédemment été en emploi plutôt qu'au chômage. Sachant que le niveau de diplôme et l'âge sont contrôlés, les effets des représentations et préférences des recruteurs sont ici très probablement mêlés à un nouvel effet d'offre qui concourt à produire ce résultat : le taux de chômage des cadres se situe structurellement à un niveau que l'on peut qualifier de frictionnel (4 % en 2015). Lorsque le recrutement porte sur un poste relevant des professions intermédiaires, l'effet est toujours dans le même sens, mais moins net : il y a 34 % plus de chances que pour un employé qualifié que la personne retenue ait précédemment été en emploi plutôt qu'au chômage. Les différences sont par contre peu significatives entre employés et ouvriers, qu'ils soient qualifiés ou non.

La nature du contrat de travail objet du recrutement joue aussi un rôle majeur. Pour l'ensemble des CDD (qu'ils soient de moins de 3 mois ou plus longs⁸), relativement aux recrutements en CDI, la probabilité de recruter un candidat précédemment en emploi plutôt qu'un chômeur est faible (de 2 à 3 fois moins de chances). C'est un résultat logique : les individus venant déjà d'un autre emploi sont naturellement moins portés à accepter un CDD qu'un CDI (et le résultat serait encore plus net, si l'on pouvait isoler les personnes précédemment en CDI). L'effet est un peu différent concernant les sortants de formation, pour lesquels seuls les CDD courts (1 à 3 mois) jouent négativement, mais de façon moindre que pour les personnes précédemment en emploi.

⁸ Rappelons que l'enquête Ofer porte sur des DPAA correspondants à des contrats d'au moins 1 mois.

Pour les CDD de plus de 3 mois, il y a au contraire 36 % de chances que le candidat retenu soit en formation plutôt qu'au chômage, signe que les entreprises proposent souvent ce type de contrats aux sortants de formations, et que ces derniers sont prompts à les accepter dans le cadre sur leur insertion sur le marché du travail.

Le fait que le contrat ne bénéficie pas d'une aide financière (hors allègements généraux de charges) joue négativement sur l'embauche d'une personne en formation et favorise fortement l'embauche d'une personne précédemment en emploi. C'est un résultat logique dans la mesure où les emplois aidés sont ciblés sur les jeunes (en 2015, emplois d'avenir, exonérations pour les embauches de jeunes en CDI et contrats de génération) et les chômeurs.

Enfin, le fait que le recrutement est jugé difficile et la taille de l'établissement ne contribuent pas à expliquer la situation antérieure de la personne recrutée.

Les canaux de recrutement

Avant d'analyser les canaux de recrutement proprement dits, il est intéressant d'étudier l'effet d'une variable dont la nature est proche et qui a été introduite dans le modèle avec un statut intermédiaire : le fait que la personne soit connue ou non avant le recrutement. En effet, 32 % des employeurs interrogés dans Ofer ont déclaré que la personne recrutée était connue d'eux ou de quelqu'un de l'établissement en amont de la procédure. C'est une proportion importante, qui ne recouvre que partiellement le recrutement par relation⁹.

Cette variable joue significativement dans le modèle. Lorsque le candidat sélectionné était inconnu, la probabilité d'avoir recruté une personne déjà en emploi plutôt qu'un chômeur est très significativement plus faible, à hauteur de 32 % par rapport à un candidat non connu, sans qu'il y ait de différence selon que ce dernier a déjà travaillé dans l'établissement ou non. Ce résultat est d'autant plus fort que les canaux de recrutement mobilisés sont par ailleurs contrôlés, et parmi eux les différents types de relations. Il peut être interprété comme relevant de phénomènes d'interconnaissance au sein de l'emploi, les chômeurs étant en quelque sorte déconnectés de ces réseaux, et plus souvent « inconnus » lorsqu'ils sont recrutés. Notons que pour les sortants de formation, les différences avec les chômeurs sont peu significatives, ce qui peut s'expliquer par le fait qu'ils ne sont eux *pas encore* connectés à ces réseaux.

Concernant les canaux de recrutement proprement dits, il faut d'abord tenir compte du fait, évoqué plus haut, que les recruteurs en mobilisent plusieurs à la fois (Garner & Lutinié, 2006 ; Bergeat & Rémy, 2017). Pour cela, une variable indiquant le nombre de canaux de recrutement mobilisés a été introduite dans notre modèle¹⁰. Son effet n'est significatif que dans un seul cas, mais il l'est très fortement : lorsqu'un seul des 16

⁹ Dans ce cas, seuls 52 % des recrutements sont attribués aux relations.

¹⁰ Plus précisément, la variable comporte 6 modalités : le nombre exact de canaux entre 1 et 5 ; puis une modalité unique pour la mobilisation de 6 canaux ou plus.

canaux identifiés est mobilisé. Dans cette configuration, qui concerne 23 % des recrutements¹¹, il y a un tiers de chances en plus qu'une personne déjà en emploi soit retenue plutôt qu'un chômeur (l'effet n'est pas significatif par rapport aux sortants de formation)¹². Dès que plus d'un canal est mobilisé, il n'y a plus de différences significatives. Le recrutement de chômeurs est donc lié à une recherche de candidats *ouverte*, qui ne s'appuie pas sur un canal unique, sans pour autant relever nécessairement d'un *sourcing* tous azimuts.

Concernant maintenant la *nature* des canaux, il existe tout à fait logiquement une relation très forte entre le recours à des universités, des écoles ou des établissements de formation et le recrutement d'un sortant de formation plutôt que d'un chômeur. C'est l'effet le plus significatif et le plus net à la fois pour les canaux mobilisés et pour celui auquel est attribué le recrutement. Il y a plus de 3 fois plus de chances d'avoir recruté un sortant de formation lorsqu'il est mobilisé¹³ et 2,5 fois plus de chances¹⁴ lorsque le recrutement du candidat retenu lui est attribué. Lorsqu'il est actionné, c'est clairement dans le but de cibler une population de (jeunes) diplômés, et les chômeurs se retrouvent de fait exclus de ces recrutements.

À l'inverse, les autres canaux jouant significativement sur la probabilité de recruter un sortant de formation plutôt d'un chômeur, le font négativement. Lorsque le service public de l'emploi (via un conseiller ou via une offre d'emploi diffusée directement sur le site de Pôle emploi) ou une agence d'intérim est mobilisée et, dans une moindre mesure, quand le recruteur a examiné des candidatures spontanées ou reçues sur un précédent poste, il y a davantage de chances qu'il ait recruté un chômeur plutôt qu'un sortant de formation. Mais lorsque l'on s'intéresse au canal auquel le recrutement a été attribué, les seuls effets qui demeurent significatifs par rapport à la référence sont ceux liés au service public de l'emploi. En d'autres termes, par rapport aux autres canaux de recrutement, ce dernier favorise l'embauche de chômeurs plutôt que de sortants de formation.

Le recours au service public de l'emploi a le même type d'effet lorsqu'on compare les recrutements de chômeurs à ceux de personnes précédemment en emploi. Cependant, pour ce qui est des canaux simplement mobilisés, seul joue significativement le fait d'avoir contacté un conseiller du service public de l'emploi, pas la diffusion sur le site de Pôle emploi. Par contre, les deux modes de recours au service public de l'emploi ont un effet significatif et de même ampleur lorsque le recrutement leur a été attribué : dans les deux cas, il y a presque 2 fois moins de chances que le nouvel embauché soit précédemment en emploi plutôt que chômeur.

¹¹ Dans 21 % des recrutements, 2 canaux sont mobilisés ; dans 16 % d'entre eux, 3 canaux ; dans 15 %, 4 canaux ; dans 9 %, 5 ; et dans 17 %, 6 ou plus.

¹² Par rapport au cas où 3 canaux sont mobilisés (modalité de référence).

¹³ Le canal *mobilisé* n'étant pas exclusif (plusieurs canaux peuvent être mobilisés pour le même recrutement), aucune référence n'est définie dans le modèle, contrairement aux autres variables.

¹⁴ Par rapport au canal de recrutement *effectif* pris en référence, soit les offres d'emploi diffusées ailleurs que sur le site de Pôle emploi.

Toujours lorsqu'on compare les recrutements de chômeurs à ceux de personnes précédemment en emploi, deux canaux jouent très significativement en sens inverse du service public de l'emploi, et très fortement, mais seulement dans les cas où le recrutement leur est imputé *in fine*.

Il s'agit d'abord d'un type particulier de relations : faire appel à des clients, fournisseurs, prestataires ou concurrents, c'est-à-dire à des relations externes que l'entreprise mobilise dans le cadre de son activité. Les autres types de relations n'ont pas d'effet significatif. C'est un résultat à souligner car lorsqu'on agrège l'ensemble de relations dans le modèle, comme cela est généralement le cas dans les travaux quantitatifs sur les pratiques de recrutement, l'effet particulier de la catégorie « clients, fournisseurs, prestataires ou concurrents » confère à l'ensemble un impact significatif et masque ainsi l'hétérogénéité interne de cette catégorie.

L'autre canal de recrutement jouant dans ce sens est le recours à une agence d'intérim ou d'emploi. Dans ce cas, il y a deux fois plus de chances par rapport à la référence que le candidat recruté soit précédemment en emploi plutôt qu'au chômage. Depuis la loi du 18 janvier 2005, l'activité de ces structures est ouverte au recrutement en CDD et CDI, mais ce résultat est entièrement imputable aux anciens intérimaires (rappelons que la catégorie « emploi » fusionne ici les modalités « salarié en CDI ou CDD » et « intérimaire »). En effet, si on ré-estime le modèle en les retirant, l'effet est totalement inversé (il y a alors 2,8 fois moins de chances qu'un ancien salarié soit recruté plutôt qu'un chômeur), et si au contraire on l'estime sur les seuls intérimaires il est cette fois décuplé (5,3 fois plus de chances d'embaucher un ancien salarié qu'un chômeur).

Cela signifie que passer par ce canal favorise d'abord, et très fortement, le recrutement d'anciens intérimaires. On pourrait imputer cela à la pratique courante de l'intérim de pré-embauche, qui consiste à recruter comme intérimaire une personne que l'on envisage *a priori* de basculer ensuite sur un contrat de travail classique. Mais rappelons que la question d'Ofer sur la situation antérieure du candidat n'est pas posée aux personnes qui ont déjà travaillé dans l'établissement et qui ne l'ont jamais quitté avant le recrutement observé dans l'enquête. Il faut donc plutôt considérer que les agences d'intérim ou d'emploi puisent de manière importante dans leur vivier d'intérimaires pour satisfaire les offres de recrutements en CDD et en CDI qui leur sont adressées. En dehors des intérimaires, ce canal favorise nettement le recrutement de chômeurs plutôt que d'anciens salariés en CDD ou en CDI.

QUAND LES CHÔMEURS ONT ÉTÉ EXCLUS DU RECRUTEMENT

La question exploitée jusqu'ici a permis d'identifier des corrélations entre, d'une part, un ensemble de variables liées à la personne recrutée, à l'emploi sur lequel elle est embauchée, à l'établissement recruteur et au recrutement proprement dit et, d'autre part, le fait que le candidat recruté était auparavant au chômage, salarié d'une autre entreprise ou étudiant / en formation.

Un canal, lorsqu'il est activé, a un effet sur la composition des candidatures reçues. Le recruteur peut avoir des représentations précises sur la nature de ces candidatures (« croyances » qui correspondent plus ou moins à la réalité) et déployer une stratégie de mobilisation des canaux pour attirer des candidats correspondant à sa cible. Le cas le plus évident, et que nos résultats font très clairement apparaître, est celui de la mobilisation des différents établissements de formation en vue d'obtenir des candidatures de jeunes diplômés : les employeurs qui activent ce canal recrutent effectivement cette population plutôt que des chômeurs. Mais peut-on pour autant parler d'exclusion volontaire des chômeurs ? Une autre question de l'enquête Ofer permet d'éclairer ce point, tant pour ce cas particulier que pour les autres canaux de recrutement.

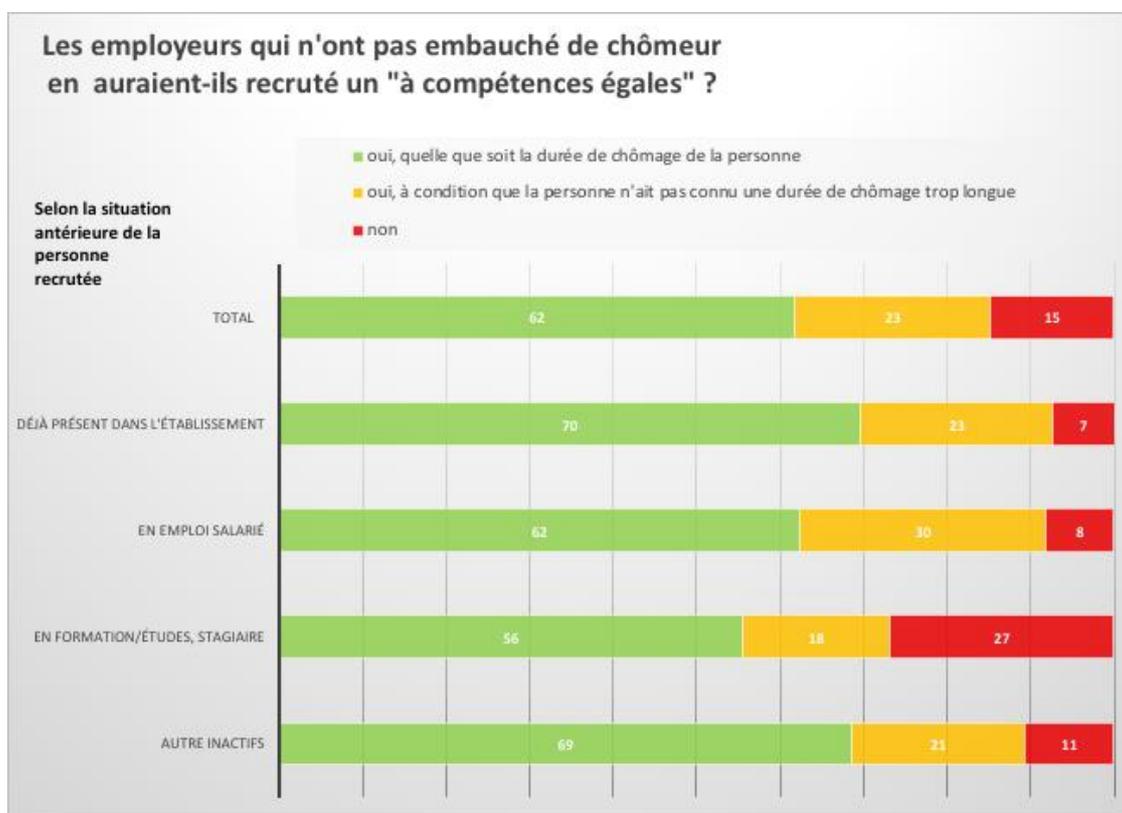
Cette question est posée dans le cas où le candidat sélectionné n'est justement pas un chômeur, et elle est formulée de la façon suivante : « *à compétences égales, auriez-vous embauché un chômeur ?* ». Les modalités de réponse sont au nombre de trois, et sont proposées dans cet ordre :

1. « *Oui, à condition que la personne n'ait pas connu une durée de chômage trop longue* »
2. « *Oui, quelle que soit la durée de chômage de la personne* »
3. « *Non* »

Les phénomènes d'exclusion intentionnelle des chômeurs peuvent ainsi être appréhendés dans Ofer sur la base d'un questionnement intégrant l'effet stigmatisant que peut revêtir le chômage de longue durée. Parmi les employeurs qui n'ont pas recruté de chômeur, 62 % affirment que, « *à compétences égales* », ils en auraient recruté un quelle que soit la durée de chômage de la personne et 23 % qu'ils l'auraient fait à condition que celle-ci ne soit pas trop longue. 15 % d'entre eux l'excluent par contre totalement. On peut raisonnablement faire l'hypothèse que cette dernière proportion est un peu sous-estimée par l'enquête : bien qu'exclure une personne d'un recrutement en raison de sa condition de chômeur ne constitue pas une discrimination au sens juridique du terme, on peut penser que les recruteurs ne sont pas prompts à mettre en avant cette pratique.

Lorsqu'on croise cette question avec le statut antérieur la personne recrutée, le résultat le plus frappant concerne les personnes auparavant en formation/études ou stagiaires. Quand le candidat embauché appartient à cette catégorie, 27 % des recruteurs déclarent qu'ils n'auraient pas recruté une personne au chômage, et ce quelle qu'ait été la durée de cette période. On dispose là donc un premier élément de réponse à la question posée

plus haut. L'étude de l'effet des canaux de recrutement nous permettra par la suite de compléter ce tableau.



Pour analyser le rôle joué par les canaux de recrutement, nous les avons intégrés, avec l'ensemble des variables de contrôles utilisées précédemment, dans un second logit multinomial (*cf.* annexes, modèle 2) où la variable à expliquer reprend les trois modalités de la question sur l'exclusion des chômeurs, avec pour référence celle qui exclut totalement leur recrutement.

La variable expliquée du premier modèle, à savoir le statut antérieur du candidat, est par ailleurs cette fois intégrée comme variable explicative (sans, bien sûr, la modalité « chômeur »), et se révèle avoir un effet très significatif dans le cas du recrutement d'un sortant de formation : par rapport à une personne précédemment en emploi, la probabilité d'envisager positivement l'embauche d'un chômeur est de 2 à 3 fois plus faible selon que le critère de durée de chômage intervient ou non. On retrouve là un résultat cohérent avec la statistique descriptive et qui confirme l'existence de phénomènes d'exclusion volontaire des chômeurs de la part des recruteurs qui ont embauché des sortants de formation.

Concernant les variables de contrôle, le critère de durée de chômage change peu souvent les résultats. Les trois exceptions les plus notables concernent l'effet de la taille de l'établissement, celui des difficultés de recrutement et le fait que le contrat bénéficie d'une aide financière. Pour les deux premières, elles sont d'autant plus intéressantes

qu'il s'agit de variables qui ne donnaient pas de résultats significatifs dans le précédent modèle. Ainsi, alors que le fait que le recrutement observé a été jugé difficile ne joue pas sur la probabilité de recruter un chômeur, il a au contraire un impact sur celle d'envisager la possibilité ce cas de figure dans le cas où l'embauche a porté sur une autre catégorie de candidat. Mais ceci n'est vrai que pour une durée de chômage qui ne serait pas « trop longue », l'effet n'étant sinon pas significatif. À partir d'une certaine durée l'effet du stigmate du chômage l'emporte donc. On observe une configuration similaire pour l'effet de la taille de l'établissement qui ne joue que dans le second modèle, et principalement dans le cas où la durée de chômage ne serait pas « trop longue » : les recruteurs des petites et moyennes entités (et surtout celles qui comptent moins de 10 salariés) apparaissent alors plus ouverts que ceux des établissements comptant 200 salariés ou plus à l'embauche de chômeurs.

Pour ce qui est des autres variables de contrôle, les résultats sont similaires que la durée de chômage soit ou non un critère déterminant. L'âge, le sexe et le temps disponible ne jouent plus significativement dans ce nouveau modèle. Pour ce qui est de l'âge, cela confirme une interprétation des résultats du premier modèle en termes de pur effet d'offre.

En ce qui concerne le niveau de formation, seul un diplôme inférieur au baccalauréat a un impact : dans ce cas, il y a en moyenne deux fois moins de chances que l'embauche d'un chômeur soit envisagée positivement¹⁵. C'est un résultat d'autant plus frappant que, dans le modèle précédent, un faible niveau de diplôme allait de pair avec une plus grande probabilité d'embaucher un chômeur. Une nouvelle fois, et plus encore que pour l'âge, l'interprétation en termes de pur effet d'offre semble confirmée pour le premier modèle. Le second modèle, où la relation est donc inversée, fait quant à lui apparaître des conventions d'évaluation où le critère de diplôme et le statut de chômeur sont croisés : il semble d'autant moins envisageable pour un recruteur d'embaucher un chômeur qu'il a retenu un candidat peu ou pas diplômé. Tout se passe comme si cela ne pouvait s'ajouter à l'incertitude liée à l'absence de diplôme, une seconde incertitude liée au statut de chômeur, qui constituerait un signal négatif sur la « compétence » du candidat.

Les résultats sur la nature du contrat de travail sont complexes à interpréter, dans la mesure où seul est significatif le fait de recruter pour un CDD de plus 3 mois : dans ce cas, il y a environ 1,5 fois moins de chances que pour un CDI que le recrutement d'un chômeur soit envisagé positivement (la prise en compte de la durée de chômage joue peu). Une hypothèse pourrait être que pour ce type de recrutement, les établissements ont besoin de candidats rapidement opérationnels et n'ont pas le temps de se tromper, ce qui peut les amener à écarter les chômeurs en mobilisant le même type de convention de compétence qu'évoquée plus haut. Les recrutements en CDI seraient plus ouverts car s'inscrivant dans la durée. Ceux en CDD courts le seraient également¹⁶ mais pour des raisons inverses : sur ce type de durée, les enjeux de « compétence » seraient relâchés,

¹⁵ Par rapport aux personnes dont le niveau de diplôme le plus élevé est le baccalauréat (modalité de référence).

¹⁶ Pour les CDD d'1 à 3 mois les odds ratios sont respectivement de 1,20 et de 1,28 mais non significatifs.

du fait de la nature des emplois proposés et/ou de leur faible acceptabilité par les candidats n'étant pas au chômage.

Le fait que le contrat de travail a bénéficié d'une aide financière spécifique joue dans un sens que l'on pourrait *a priori* considérer comme inattendu : il accroît la probabilité que le recruteur rejette l'éventualité de sélectionner un chômeur. Pour bien interpréter ce résultat, il faut néanmoins avoir à l'esprit que les recrutements ayant bénéficié d'un contrat aidé ciblé sur les demandeurs d'emploi sont par construction exclus de cette question, qui ne porte que sur les cas où ce n'est *pas* un chômeur qui a été retenu. L'essentiel des contrats aidés porte donc ici sur des jeunes en formation, essentiellement via l'alternance. Il est donc logique que les recruteurs ayant bénéficié de ce type d'aide, relevant d'un ciblage très spécifique, ne soient pas prompts à envisager un recrutement alternatif.

En termes de niveau de qualification de l'emploi, le seul résultat significatif est le lien entre le recrutement sur un poste d'ouvrier qualifié et la probabilité d'envisager positivement l'embauche d'un chômeur, particulièrement dans le cas où la durée de chômage n'est pas jugée « trop longue ». Cette modalité n'était pas significative dans le modèle précédent. Elle peut ici être interprétée au prisme des difficultés de recrutement qui touchent une grande partie des métiers de l'industrie, et qui contribuent sans doute à ne pas faire du chômage des ouvriers qualifiés un élément stigmatisant. D'ailleurs, comme précisé *supra*, de manière plus générale, quand un recrutement observé dans Ofer a été vécu comme difficile, la probabilité d'envisager positivement l'embauche d'un chômeur « récent ». L'effet, moins net, lié au recrutement d'un employé non qualifié doit probablement être analysé différemment, les attentes des recruteurs sur ce type d'emploi étant probablement peu élevées.

Avant d'analyser les canaux recrutement au sens strict, il est toujours intéressant d'étudier l'effet de la variable « intermédiaire » qu'est le fait que le candidat soit ou non connu du recruteur avant son embauche. Cette variable jouait positivement et très significativement dans le modèle précédent sur la probabilité d'avoir recruté une personne déjà en emploi plutôt qu'un chômeur. Dans le second modèle, elle a également un impact, mais moins significatif et seulement dans le cas où le recruteur a déclaré qu'il aurait pu embaucher un chômeur « *quelle que soit sa durée de chômage* ». L'effet joue dans le même sens que précédemment : quand le candidat retenu n'était pas connu avant le recrutement, la probabilité d'envisager favorablement le recrutement d'un chômeur est plus grande. Ce résultat tend à indiquer qu'une autre dimension s'ajoute aux phénomènes d'interconnaissance au sein de l'emploi mentionnés plus haut, et qui a trait cette fois aux comportements et représentations des recruteurs : ceux qui sont prêts à recruter des chômeurs sont plus ouverts aux candidats inconnus, c'est-à-dire qu'ils ont certainement moins besoin d'être rassurés dans leur recrutement par le fait de connaître préalablement la personne.

Finalement, deux conventions d'évaluation semblent aller de pair : ne pas *a priori* considérer comme « compétente » une personne au chômage, ou une personne que l'on ne connaît pas. Dans les deux cas, il s'agit de standards d'évaluation facilement

activables et peu coûteux, qui sont susceptibles de se combiner (un candidat que l'on ne connaît pas et qui est par ailleurs au chômage) pour produire des phénomènes de sur-exclusion des chômeurs, ces derniers n'étant pas connectés aux réseaux d'interconnaissance au sein de l'emploi.

Le nombre de canaux de recrutement mobilisés joue très significativement, comme dans le premier modèle, et dans le même sens : lorsqu'un seul canal est activé, la probabilité d'envisager favorablement l'embauche d'un chômeur est environ 2 fois moindre que si 3 canaux sont mobilisés (et le critère de durée de chômage joue peu). Mais, à la différence du modèle portant sur le statut antérieur du candidat, la situation inverse, c'est-à-dire la mobilisation d'un grand nombre de canaux (5 et plus) a un effet très significatif, et bien sûr opposé : il y a dans ce cas-là environ 2 fois *plus* de chances que l'embauche d'un chômeur soit envisagée favorablement (et encore un peu plus en prenant en compte le critère d'une durée de chômage « pas trop longue »). Autrement dit, il apparaît clairement que les recruteurs qui ne souhaitent pas recruter de chômeurs ciblent leur *sourcing* en n'activant souvent qu'un seul et unique canal, alors que ceux qui au contraire leur sont ouverts optent pour un *sourcing* multicanal dans une logique de recherche extensive de candidats.

Concernant maintenant la *nature* des canaux, on retrouve comme dans le premier modèle l'effet défavorable au recrutement de chômeurs du recours à des universités, des écoles ou des établissements de formation, et ce quelle que soit la durée de chômage. Ce résultat, qui ne joue toutefois significativement qu'au niveau des canaux mobilisés, est cohérent avec ceux obtenus sur les sortants de formation.

Par ailleurs, plusieurs types de relations donnent des résultats significatifs, avec des effets systématiquement défavorables au recrutement de chômeurs. C'est le cas, comme dans le modèle précédent lorsque le recruteur a eu recours à des relations avec des clients, fournisseurs, prestataires ou concurrents, mais seulement lorsque l'embauche du candidat retenu est attribuée à ce canal. Il en est de même pour les relations de type famille / amis (qui ne jouaient pas significativement dans le premier modèle), mais leur effet est plus marqué : il y a 3 fois moins de chances d'envisager favorablement l'embauche d'un chômeur quelle que soit la durée lorsqu'il s'agit du canal de recrutement effectif. Pour autant, il ne faut sans doute pas interpréter ce résultat en termes discriminatoires : lorsqu'une embauche trouve son origine dans des liens familiaux ou amicaux, une personne précise est souvent pressentie très en amont de la formalisation du recrutement, ce qui peut conduire le recruteur à répondre qu'il n'aurait pas embauché une autre personne, qu'il s'agisse ou non d'un chômeur. Quant aux relations plus lointaines, elles ont un effet significatif quand elles sont mobilisées, mais pas lorsque le recrutement leur ait attribué.

Enfin, l'examen de candidatures spontanées ou reçues sur un poste précédent accroît la probabilité d'envisager favorablement l'embauche d'un chômeur. C'est en effet l'exemple même d'un *sourcing* non ciblé, à l'inverse de la mobilisation des écoles, universités et centre de formation. Notons que la diffusion d'une annonce sur le site de Pôle emploi, qui est également un cas de *sourcing* non ciblé (site généraliste et de très

loin le plus visité en France), joue dans le même sens, ce qui est un résultat logique dans la mesure où les recruteurs le savent massivement consulté par les chômeurs. Néanmoins, ce dernier effet n'est plus significatif lorsqu'on introduit la variable « contrat aidé » dans le modèle.

CONCLUSION

L'exploitation des questions d'Ofert portant, d'une part, sur le statut antérieur de la personne retenue à l'issue du processus de recrutement et, d'autre part, sur la manière d'envisager le recrutement hypothétique d'un chômeur, permet d'explorer de manière utile le champ qui nous intéresse ici.

Le fait d'avoir ou non recruté un chômeur peut d'abord être mis en relation avec différents effets d'offre : sur certains segments du marché du travail, les chômeurs sont nombreux, et sur d'autres ils sont au contraire rares ; cela constitue un déterminant puissant quant à la probabilité d'embauche de cette catégorie d'actifs, et des variables comme l'âge, le niveau de diplôme et la qualification de l'emploi jouent fortement en ce sens. Il est donc essentiel d'en contrôler les effets pour analyser correctement la manière dont jouent les canaux de recrutement. Une médiation manque toutefois ici pour analyser parfaitement ces effets d'offre : celle des canaux de recherche d'emploi des individus, qui varient également fortement selon ces variables (Guillaneuf, 2017). Peut alors se poser la question de la coordination des méthodes de recherche d'emploi des candidats, d'une part, et des méthodes de recherche de candidats des entreprises, d'autre part (Cahuc et Fontaine, 2004).

Certaines des variables citées plus haut ne jouent pas seulement au titre d'effets d'offre. C'est notamment le cas du niveau de diplôme, qui semble agir comme un standard d'évaluation général se combinant avec le signal négatif du chômage : il apparaît d'autant moins envisageable de recruter un chômeur que l'on accepte par ailleurs d'embaucher un candidat peu ou pas diplômé. Dans les représentations des recruteurs semble ainsi dominer l'idée d'une nécessaire « compensation » entre ces deux conventions de compétence.

Un autre facteur important est lié à ce que l'on peut interpréter comme des phénomènes d'interconnaissance au sein de l'emploi : quand un chômeur est recruté, il y a davantage de chances qu'il s'agisse d'une personne qui n'était auparavant pas connue (du recruteur ou d'une autre personne de l'établissement) que lorsque le candidat sélectionné avait auparavant un emploi. À ceci s'ajoute, une seconde dimension : les recruteurs qui n'auraient pas été prêts à embaucher un chômeur apparaissent moins ouverts aux candidats inconnus. Deux conventions d'évaluation paraissent là aussi aller de pair : ne pas *a priori* considérer comme « compétente » une personne (1) au chômage ou (2) que l'on ne connaît pas. Cette configuration est d'ailleurs susceptible de produire des phénomènes de sur-exclusion des chômeurs dans la mesure où ces derniers sont déconnectés des réseaux d'interconnaissance au sein de l'emploi.

Ceci conduit naturellement à s'interroger sur le rôle plus général des réseaux de relations lorsqu'ils sont mobilisés pour recruter. Parmi les différents types de relations qu'il est possible d'analyser à partir d'Ofer, la catégorie regroupant clients, fournisseurs, prestataires et concurrents joue fortement contre le recrutement de chômeurs. Là encore, on retrouve les deux dimensions que l'on vient d'évoquer : la faible probabilité que les chômeurs soient insérés dans ces réseaux du fait même de leur statut, et les représentations défavorables à leurs égards des personnes qui recrutent par leur biais.

Un autre canal joue également contre le recrutement de chômeur : le contact avec une école, une université ou un centre de formation. Lorsqu'il est mobilisé, ce canal conduit naturellement à recruter plutôt des sortants de formation, mais nos résultats montrent également que dans ce cas les chômeurs ont souvent été intentionnellement exclus du recrutement.

À l'inverse, mobiliser le service public de l'emploi est favorable à l'embauche de chômeurs. Ce canal est évidemment un pourvoyeur important de candidats demandeurs d'emploi, et il est identifié comme tel par les recruteurs, qui l'activent avant tout lorsqu'ils sont ouverts à ce type de profils. Ce résultat apporte un éclairage intéressant quant à la mission de « transparence du marché du travail » du service public de l'emploi, qui fait l'objet depuis quelques années d'une stratégie spécifique de Pôle emploi mobilisant les outils numériques (Fondeur, 2017).

Cette question de la « transparence » semble en effet au cœur des déterminants conduisant à recruter, ou pas, un chômeur, comme en témoigne le rôle joué par le nombre de canaux activés. L'effet est très net : lorsqu'un seul canal est mobilisé, la probabilité de recruter un chômeur est beaucoup plus faible. Ceci s'explique probablement d'abord parce que l'information a moins de chances d'atteindre les demandeurs d'emploi. Mais les recruteurs qui ont procédé de la sorte apparaissent également moins ouverts aux chômeurs, comme s'ils avaient anticipé le « risque » de recevoir ce type de candidatures en opérant un *sourcing* donnant une plus grande publicité à leur recrutement. Et, au contraire, ceux qui ont mobilisé un grand nombre de canaux sont plus ouverts à ce profil de candidat.

Dans la même logique, lorsque le recrutement a été attribué à une méthode permettant de cibler *a priori* la recherche de candidats pour la restreindre à une population prédéfinie (contact avec une école, une université ou un centre de formation ; mobilisation des relations), les recruteurs sont plus souvent fermés aux chômeurs, comme s'ils avaient cherché à les éviter en mobilisant ces canaux. À l'inverse, l'examen des candidatures spontanées ou reçues pour un précédent poste, qui est l'exemple même d'une recherche non ciblée de candidats, est un canal de recrutement associé à une plus grande ouverture à la possibilité d'embaucher un chômeur.

BIBLIOGRAPHIE

- BAKKE E. W. (1933), *The Unemployed Man: A Social Study*, London, Nisbet and Co., 308 p.
- BERGEAT M., REMY V. (2017), « Comment les employeurs recrutent-ils leurs salariés ? », *Dares analyses*, n° 064, 12 p.
- BERGEAT M., FONDEUR Y., MINNI C., REMY V. (2018), « Mobiliser Internet pour recruter : quelles sont les pratiques des employeurs ? », *Dares analyses*, n° 032, 11 p.
- BESSY C., MARCHAL M. (2006), « La mobilisation d'Internet pour recruter : aux limites de la sélection à distance », *La Revue de l'Ires*, n° 52, pp. 11-39.
- CAHUC P., FONTAINE F. (2004), « Le rôle des allocations chômage en présence de différentes méthodes de recherche d'emploi », *Revue économique*, vol. 55, n° 3, pp. 591-600.
- CLOUET H., DEMAZIERE D., LIMA L. dir. (2019), « Les temporalités du chômage », *Temporalités* [En ligne], n° 29, numéro spécial, URL : <https://journals.openedition.org/temporalites/6094>
- DUCLOS, L., FRETTEL A., GONNET A., LIMA L. (2017), « Croyances et représentations relatives au fonctionnement du marché du travail : Introduction au numéro », *Socio-économie du travail*, n° 2, p. 15-44.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E. (1997), *Façons de recruter. Le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métaillé, 239 p.
- FONDEUR Y., LARQUIER DE G., TUCHSZIRER C. (2012), *Gouvernance du recrutement : les enseignements de la statistique et du terrain*, miméo présenté le 10 mai 2012 dans le cadre du Conseil scientifique du Centre d'Etudes de l'Emploi, 14 p.
- FONDEUR Y. (2017), « Centralisation des offres d'emploi et "transparence du marché du travail". Un paradigme de l'action publique à l'épreuve du numérique », *Socio-économie du travail*, n° 2, p. 71-99.
- GARNER H., LUTINIER B. (2006), « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection », *Premières Synthèse*, Dares, n° 48-1, 8 p.
- GRANOVETTER M. (1974), *Getting a job. A study of contacts and careers*, The University Of Chicago Press, 2nde édition (1995), 259 p.
- GUILLANEUF J. (2017), « Comment recherche-t-on un emploi ? », *Insee Première*, n° 1660, 4 p.
- LAZARSELD P., JAHODA M., ZEISEL H. (1933), *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit*, traduction française *Les Chômeurs de Marienthal*, 1982, Les éditions de minuit, 144 p.
- MARCHAL E., RIEUCAU G. (2006), « Les filières d'embauche, une exploitation de l'enquête Emploi 2004 », *Rapport de recherche du CEE*, n° 34, 109 p.

OSBERG L. (1993), « Fishing in Different Pools : Job-Search Strategies and Job-finding Success in Canada in the early 1980s », *Journal of Labor Economics*, vol.11 n° 2, pp. 348-286.

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

ANNEXES

Modalités des variables introduites dans les modèles

<p>Canaux mobilisés, et canal ayant permis d'approcher le candidat retenu :</p> <ul style="list-style-type: none"> - par relations avec des personnes travaillant dans votre entreprise ; - par relations avec des clients, fournisseurs, prestataires ou concurrents ; - par relations familiales ou amicales ; - par des réseaux et connaissances plus lointaines ; - candidatures spontanées ou sur un précédent poste ; - diffusion d'une annonce sur le site Internet de Pôle emploi ; - autres diffusions d'annonces ; - consultation de profils ; - participation à des salons professionnels ou des forums de métiers ; - rappel de personnes ayant déjà travaillé dans l'établissement ; - contact avec conseiller du service public de l'emploi ; - contact avec un conseiller de l'APEC ; - contact avec une école, une université ou un centre de formation ; - contact avec un cabinet de recrutement ; - contact avec une agence d'intérim ou d'emploi ; - contact avec un autre organisme. <p>Nombre de canaux mobilisés :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1 ; - 2 ; - 3 ; - 4 ; - 5 ; - 6 ou plus. <p>Connaissance du candidat :</p> <ul style="list-style-type: none"> - connu et avait déjà travaillé dans l'établissement ; - connu mais n'avait jamais travaillé dans l'établissement ; - inconnu. <p>Sexe :</p> <ul style="list-style-type: none"> - masculin ; - féminin. 	<p>Tranche d'âge :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Moins de 26 ans ; - 26-49 ans ; - 50 ans ou plus. <p>Niveau de diplôme :</p> <ul style="list-style-type: none"> - peu ou pas diplômé ; - CAP, BEP ; - baccalauréat et niveau équivalent ; - supérieur court ; - supérieur long. <p>Catégorie socio-professionnelle :</p> <ul style="list-style-type: none"> - cadres et professions intellectuelles supérieures ; - professions intermédiaires ; - employés qualifiés ; - employés non qualifiés ; - ouvriers qualifiés ; - ouvriers non qualifiés. <p>Contrat de travail :</p> <ul style="list-style-type: none"> - CDI ; - CDD de plus de 3 mois ; - CDD de 1 à 3 mois. <p>Contrat aidé</p> <ul style="list-style-type: none"> - oui et n'aurait pas recruté en l'absence d'aide ; - oui mais aurait recruté en l'absence d'aide ; - non. <p>Taille de l'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 0 à 9 salariés ; - 10 à 49 salariés ; - 50 à 199 salariés ; - 200 salariés ou plus. <p>Temps disponible pour recruter :</p> <ul style="list-style-type: none"> - moins d'une semaine ; - d'une semaine à 1 mois ; - de 1 à 3 mois ; - plus de 3 mois ; - temps indéterminé. <p>Difficulté de recrutement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - recrutement peu difficile ou facile ; - recrutement difficile.
---	---

Modèle 1

Recrutement d'une personne qui était en formation ou en emploi plutôt qu'au chômage		
logit multinomial - rapport des odds ratio des modalités significatif à au moins 95 % (** = à 99 % / * = à 95 % seulement)		
	En formation plutôt qu'au chômage	En emploi plutôt qu'au chômage
Canaux mobilisés		
- examen des candidatures spontanées ou reçues sur un précédent poste	0.80*	-
- offre sur le site internet de Pôle emploi	0.65**	-
- contact avec le service public de l'emploi	0.54**	0.73**
- contact avec une école, université, centre de formation	3.03**	-
- contact avec une agence d'intérim ou d'emploi	0.47**	-
Canal ayant permis d'approcher le candidat recruté (réf. diffusion annonce hors site PE)		
- relations : clients, fournisseurs, prestataires, concurrents	-	1.65**
- diffusion annonce site internet de PE	0.24**	0.52**
- contact avec conseiller public du SPE	0.30**	0.56**
- école, université, centre de formation	2.52**	1.74*
- agence d'intérim ou d'emploi	-	2.02**
Nombre de canaux mobilisés (réf. 3 canaux)		
- 1 canal	-	1.32**
Connaissance du candidat (réf. le candidat avait déjà travaillé dans l'établissement)		
- connu mais n'avait jamais travaillé dans l'établissement	-	-
- inconnu	-	0.68**
Sexe (réf. Homme)		
- femme	-	1.24**
Age (réf. 26 à 49 ans)		
- moins de 26 ans	8.79**	0.76**
- 50 ans ou plus	0.26**	0.66**
Niveau de diplôme (réf. bac)		
- niveau de diplôme inférieur au BAC	0.52**	0.78**
- supérieur long	1.80**	-
Contrat de travail (réf. CDI)		
- CDD de plus de 3 mois	1.36**	0.45**
- CDD de 1 à 3 mois	0.48**	0.32**
Contrat aidé (réf. oui mais aurait recruté en l'absence d'aide)		
- contrat non aidé	0.74*	2.14**
Profession (réf. employé qualifié)		
- cadre et profession intellectuelle supérieure	1.59*	2.25**
- profession intermédiaire	-	1.34**
- employé non qualifié	1.44**	0.78*
Temps disponible pour recruter (réf. plus de 3 mois)		
- moins d'1 semaine	0.57**	0.52**
- d'1 semaine à 1 mois	0.65*	0.54**
Variables n'ayant aucune influence significative à au moins 5 % : le fait que le recrutement soit jugé difficile taille de l'établissement		
Note de lecture : une personne recrutée en CDD de 1 à 3 mois a 3 fois moins de chances (1/0.32) d'être auparavant en emploi plutôt qu'au chômage qu'une personne recrutée en CDI		

Modèle 2

" A compétences égales, auriez-vous recruté un chômeur ? "		
logit multinomial - rapport des odds ratio des modalités significatif à au moins 95 % (** = à 99 % / * = à 95 % seulement)		
<i>hors recrutement de chômeurs</i>		
REFERENCE : "Non"	"Oui, quelle que soit la durée de chômage de la personne"	"Oui, à condition que la personne n'ait pas connu une durée de chômage trop longue"
Canaux mobilisés		
- examens de candidatures spontanées ou recues sur un précédent poste	1.39**	-
- réseau et connaissance plus lointaine	0.68**	0.70*
- salon professionnel, forum des métiers	-	0.66*
- contact avec une école, université, centre de formation	0.67**	0.63**
Canal ayant permis d'approcher le candidat recruté (réf. diffusion annonce hors site PE)		
- relations : clients, fournisseurs, prestataires, concurrents	0.55*	0.51*
- famille, ami	0.34**	0.43*
Nombre de canaux mobilisés (réf. 3 canaux)		
- aucun ou 1 canal	0.53**	0.49**
- 5 canaux	1.90**	2.43**
- 6 canaux ou plus	1.94*	2.51*
Connaissance du candidat (réf. le candidat avait déjà travaillé dans l'établissement)		
- inconnu	1.50*	-
Niveau de diplôme (réf. bac)		
- niveau de diplôme inférieur au baccalauréat	0.57**	0.48**
Contrat de travail (réf. CDI)		
- CDD de plus de 3 mois	0.71**	0.69**
Contrat aidé (réf. oui mais aurait recruté en l'absence d'aide)		
- contrat non aidé	1.51**	-
Profession (réf. employé qualifié)		
- employé non qualifié	-	-
- ouvrier qualifié	1.53*	1.91**
Difficulté du recrutement (réf. recrutement peu difficile ou facile)		
- recrutement difficile	-	1.37*
Taille de l'établissement (réf. 200 salariés ou plus)		
- 0 à 9 salariés	-	1.57**
- 10 à 49 salariés	-	1.45*
- 50 à 199 salariés	1.36*	1.48*
Situation antérieure du recruté (réf. en emploi)		
- formation	0.47**	0.32**
Variabes n'ayant aucune influence significative à au moins 5 %		
tranche d'âge		
sexe		
temps disponible pour recruter		
Note de lecture : la probabilité que le recrutement d'un chômeur soit envisagé positivement plutôt que négativement, quelle que soit la durée de chômage, est 1.9 fois plus importante lorsque que 5 canaux ont été mobilisés que 3 l'ont été.		

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

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

- N° 202** *Les repères de la sélection à l'embauche et leur évaluation*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, EMMANUELLE MARCHAL
septembre 2020
- N° 201** *Les pratiques de recrutement des entreprises : un pouvoir de segmentation et de valorisation*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, GÉRALDINE RIEUCAU
février 2020
- N° 200** *L'espace de l'articulation emploi/hors-emploi chez les indépendant.e.s*
JULIE LANDOUR
novembre 2019
- N° 199** *Le présentéisme au travail. Mieux évaluer pour mieux prévenir*
SYLVIE HAMON-CHOLET, JOSEPH LANFRANCHI
juin 2019
- N° 198** *L'analyse des données de concours au regard des discriminations à l'entrée dans la Fonction Publique d'État*
NATHALIE GREENAN, JOSEPH LANFRANCHI, YANNICK L'HORTY, MATHIEU NARCY, GUILLAUME PIERNE
juin 2019
- N° 197** *Effet d'une réduction de la durée d'indemnisation du congé parental sur l'activité des mères : une évaluation de la réforme de 2015.*
MATHIEU NARCY, FLORENT SARI
décembre 2018
- N° 196** *De l'emploi stable au travail insoutenable. Trajectoires d'ouvrières agricoles en groupement d'employeurs.*
NICOLAS ROUX
avril 2018
- N° 195** *Work Organisation and Workforce Vulnerability to Non-Employment: Evidence from OECD's Survey on Adult Skills (PIAAC) / Organisation du travail et vulnérabilité au non-emploi : une étude empirique à partir de l'évaluation des compétences des adultes de l'OCDE (PIAAC)*
NATHALIE GREENAN, EKATERINA KALUGINA, MOUHAMADOU MOUSTAPHA NIANG
décembre 2017
- N° 194** *Enjeux et usages de la formation professionnelle dans la sécurisation des trajectoires d'emploi : des initiatives territoriales aux réformes nationales*
CAROLE TUCHSZIRER
septembre 2017
- N° 193** *Measuring Vulnerability to Adverse Working Conditions: Evidence from European Countries / Mesurer la vulnérabilité à la dégradation des conditions de travail dans les pays européens*
NATHALIE GREENAN, MAJDA SEGHIR
septembre 2017