
Recrutement par l'intermédiaire de l'ANPE et logiques d'employeurs

Laurence LIZÉ

Cette étude porte sur les formes et les modes de sélection des candidats lorsqu'une embauche a été réalisée. Elle est appliquée aux cas des demandeurs d'emploi qui ont été recrutés par l'intermédiaire de l'ANPE. L'analyse des mises en relation entre les demandeurs d'emploi et les employeurs repose essentiellement sur une exploitation statistique de données fournies par l'Agence et aussi sur des entretiens réalisés auprès de l'ANPE (directions régionales de l'ANPE de Lorraine et de Champagne-Ardenne et agences locales pour l'emploi, ALE¹). Les données utilisées présentent l'intérêt de permettre un rapprochement des caractéristiques de l'offre et de la demande d'emploi. A ce stade de la recherche, une analyse conjointe des principaux critères de recrutement des employeurs et des caractéristiques des personnes embauchées a pu être effectuée.

Les embauches étudiées sont issues de sources originales car elles viennent, en grande partie, d'informations qui ne font pas l'objet de suivi statistique (ces données sont conçues pour la gestion des offres d'emploi et elles

(1) La recherche s'inscrit dans le cadre de la convention signée entre le CNRS (PIRTEM), l'ANPE et l'IRES. Le programme de recherche sur " les déterminants de l'embauche des demandeurs d'emploi mis en relation par l'ANPE avec des entreprises " a débuté en juin 1993, il est prévu pour une durée de deux ans. Je remercie le SCIPRE de l'Université de Paris I qui a facilité les traitements statistiques des fichiers. Ces traitements ont été menés avec la collaboration de G. Forgeot (1994). La direction régionale de l'ANPE de Champagne-Ardenne a largement contribué à la mise en oeuvre et à la réalisation de l'enquête de terrain. Les entretiens auprès des Agences Locales pour l'emploi ont été menés dans cette région que je remercie pour l'ensemble de son aide et pour l'intérêt accordé à cette étude.

reflètent l'activité administrative de l'Agence 2). Il n'existe pas d'informations exhaustives sur les embauches effectuées par l'ensemble des entreprises. Les mouvements de main-d'oeuvre dans les petits établissements, principaux utilisateurs des services de l'ANPE, sont particulièrement mal connus. L'étude porte sur un segment restreint du marché du travail : les embauches réalisées par l'intermédiaire de l'ANPE dans trois régions de l'est de la France (Alsace, Lorraine et Champagne-Ardenne). Ces données ont certaines particularités qu'il convient de bien cerner : elles ne sont pas susceptibles de généralisation et elles peuvent difficilement être comparées à d'autres sources statistiques (par exemple, la sélection des offres d'emploi pourvues ne correspond pas exactement aux offres satisfaites par l'ANPE). Les offres d'emploi pourvues sont saisies en "coupe", au mois de juin 1993. Cette période est marquée par une conjoncture défavorable à l'emploi et par une pénurie des embauches. Toutefois, les embauches étudiées s'avèrent représentatives de trois situations régionales présentant des caractéristiques contrastées en matière de chômage et d'emploi. De plus, les tendances dégagées sont proches des données d'ensemble de l'ANPE à la fin du premier semestre de 1993.

La problématique de la recherche est centrée sur l'étude des facteurs qui interviennent dans les propositions ou décisions d'embauche. Considérant que ces facteurs demeurent mal connus et qu'ils sont surtout analysés à partir des comportements de l'offre de travail, l'analyse privilégie l'importance de la demande de travail dans la relation d'embauche (L. Lizé, 1994 (1)). Pour comprendre comment les embauches se réalisent, l'étude se propose d'analyser conjointement l'offre et de la demande d'emploi. Il s'agit d'évaluer les logiques des employeurs, dans un contexte de flexibilité et sur un segment particulier du marché du travail. L'analyse des stratégies des acteurs en présence (les employeurs, les demandeurs d'emploi et l'ANPE) s'intéresse plus particulièrement aux modes de recrutement des employeurs et au rôle de l'intermédiaire de l'Agence. Quels employeurs utilisent l'ANPE pour recruter ? Sur un marché du travail par nature sélectif, comment le choix des candidats se réalise-t-il ? Pour apporter quelques éléments de réponse à ces questions, il convient de mieux cerner les objectifs des employeurs qui embauchent par l'intermédiaire de l'ANPE et d'identifier les formes d'intervention de l'Agence sur le marché du travail, à la fois sur l'offre et sur la demande d'emploi.

(2) L'étude s'appuie sur une exploitation de données transmises par l'ANPE sur un gros échantillon de mises en relation (53 340 mises en relation sur 5 545 offres d'emploi au départ). Après avoir effectué le rapprochement des offres et des demandes d'emploi, les fichiers contiennent 3 193 observations correspondant à une situation d'embauche. Pour plus de précision, voir L. Lizé, 1994, " Rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi et critères d'embauche ", Rapport intermédiaire remis à ANPE, novembre et " Critères d'embauche des demandeurs d'emploi ", Document de travail IRES, 1995 (à paraître).

I. Quelles offres d'emploi donnent lieu à une embauche par l'intermédiaire de l'ANPE ?

I.1. Un segment particulier du marché du travail

Les mises en relation effectuées par l'intermédiaire de l'ANPE apparaissent assez représentatives de certaines tendances en oeuvre sur le marché du travail. Plus précisément, les caractéristiques des embauches étudiées semblent forcer les traits des comportements des employeurs dans un contexte précis.

Les mises en relation s'inscrivent sur un segment restreint, celui des offres d'emploi satisfaites par l'intermédiaire de l'ANPE, qui subit l'influence de l'activité de l'Agence et aussi celle de l'état du marché du travail dans une période de pénurie d'offres d'emploi. Globalement, moins d'un quart des recrutements passent par l'intermédiaire de l'ANPE. La part des offres d'emploi déposées à l'ANPE par rapport à l'ensemble des embauches est évaluée à 20,4 % (ce taux se rapporte aux secteurs marchands non agricoles). Il s'agit d'une approximation car il n'existe pas de source statistique dénombrant l'ensemble des propositions d'emploi et les embauches (Zanda J. L., 1994). La place de l'ANPE varie sensiblement selon la taille des entreprises : le recours à l'Agence s'accroît lorsque les établissements sont de petite taille (en 1991, ce taux était de 34,9 % pour les établissements de moins de dix salariés, de 21,6 % pour ceux ayant entre de dix à quarante-neuf personnes et il tombe à 9 % pour ceux de plus de cinquante salariés).

Le type de contrat de travail proposé (CDD ou CDI) demeure-t-il un indicateur pertinent des besoins des employeurs ? L'effet dépressif du recul des embauches et de la progression des licenciements ont atteint un maximum au début de l'année 1993. L'évolution des mouvements de main-d'oeuvre vers la mi-1993 indique que les petites entreprises ont recommencé à recruter sur des contrats à durée déterminée. Plus largement, au cours de cette période, les embauches stables ont aussi amorcé un léger redressement (Barthélémy N., Jaulent C., 1994). Les signes de reprise de l'activité se sont traduits plus rapidement que dans le passé par des créations d'emploi, comme en témoignent les comportements des petites entreprises qui sont plus sensibles aux variations conjoncturelles que les grandes. Le marché du travail paraît plus réactif à l'activité mais les effets de la flexibilité de l'emploi se font plus directement sentir. Pour l'essentiel, les emplois créés sont des contrats à durée déterminée ou à temps partiel 3. La nature de ces emplois atteste d'une

(3) Cette tendance est confirmée par les résultats des DMMO concernant les deux premiers trimestres de l'année 1993 et par les analyses de l'INSEE sur les créations d'emploi en 1993.

modification des comportements d'embauche des employeurs. Ils se caractérisent notamment par une aversion marquée pour les risques supposés du recours à des contrats à durée indéterminée (les CDI sont considérés comme plus difficiles et plus coûteux à rompre que les CDD).

Les contrats à durée déterminée (CDD) ou à temps partiel sont fortement représentés parmi les offres qui ont donné lieu à une embauche⁴. Celles à temps plein et à durée indéterminée forment environ un tiers de l'ensemble. Les offres à temps partiel et à durée indéterminée représentent 9 % et celles à durée déterminée constituent 62 % du total. La répartition des différentes catégories d'offres d'emploi est très proche de celle enregistrée par l'Agence sur l'ensemble de la France à la même période⁵. Les offres d'emploi proviennent dans une large mesure des services marchands (les emplois à temps partiels se concentrent dans le secteur tertiaire). L'industrie et le BTP sont des secteurs où les recrutements ont été quasi exclusivement effectués sur des emplois à temps plein. Par ailleurs, lorsque les emplois sont à temps partiel, ils sont aussi nettement moins qualifiés que ceux à temps plein.

Une tendance nette se dégage : le type de contrat (CDD ou CDI) n'est pas à l'origine d'un clivage important au sein des offres d'emploi (cf. graphique 1). Ces résultats confirment que les contrats à durée déterminée ne correspondent qu'en partie à des besoins de main-d'oeuvre flexible (C. Ramaux, 1994). De même, il serait abusif de considérer que les offres d'emploi à durée indéterminée se rattachent systématiquement à des embauches stables et durables. Une étude centrée sur les statuts d'embauche des jeunes sur le marché du travail indique que les cas de recrutement en CDI ne sont pas toujours synonyme de relations d'emploi stables ou durables (J. F. Lochet, 1994). La description des postes déposés à l'ANPE montre que, dans 10 % des cas, les employeurs qui ont embauché envisagent explicitement de transformer les contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée. Les intentions de conversion des emplois temporaires en postes de travail définitifs correspondent souvent à des périodes d'essai, le contrat pouvant évoluer si le candidat donne satisfaction à l'employeur⁶. Les

(4) Les situations étudiées sur l'est de la France correspondent à 9 % environ de l'ensemble des offres satisfaites par l'ANPE en juin 1993. Les offres se répartissent de façon relativement équilibrée entre les trois régions.

(5) Sur l'ensemble de la France, en juin 1993, les offres satisfaites de catégorie 1 (temps plein et durée indéterminée) forment 28 % de l'ensemble ; celles de catégorie 2 (temps partiel, à durée indéterminée) représentent 8 %, celles de catégorie 3 (durée déterminée, à temps plein ou à temps partiel) forment : 54 % et celles de catégorie 4 (offres de très courte durée ou à faible horaire hebdomadaire) représentent : 10 % de l'ensemble.

(6) Ces traitements statistiques concernent des informations recueillies par les agents de l'ANPE sur les propositions d'emploi. Il s'agit de commentaires sur le descriptif des postes offerts par l'intermédiaire de l'ANPE ("en zone libre", certaines informations ne font pas l'objet de codage).

employeurs des petites entreprises évaluent imparfaitement la durée des contrats qu'ils peuvent offrir à leur personnel. De ce fait, les recrutements sur des emplois à durée déterminée concernent, en partie, des besoins de main-d'oeuvre à moyen ou à long terme. La durée du contrat de travail proposé est donc un indicateur très imparfait des besoins des employeurs.

Les contrats aidés occupent une place importante parmi les offres satisfaites par l'ANPE. Un tiers des cas recouvre des contrats aidés de la politique de l'emploi. Cette représentation correspond globalement à l'activité de l'ANPE en matière de satisfaction d'offres d'emploi aidées par l'Etat (30 % des offres pourvues par l'ANPE au cours du mois de juin recouvrent des emplois aidés). Dans l'échantillon, les aides destinées aux secteurs marchands concernent surtout des contrats de retour à l'emploi (CRE) et des "exo-jeune". Leur part est sensiblement la même que dans la moyenne nationale de l'ANPE (environ 14 % des offres satisfaites). Les contrats emploi-solidarité (CES) sont particulièrement représentés, ils forment un quart des embauches dans l'échantillon alors qu'ils constituent 15 % environ des offres satisfaites par l'ANPE à la même période sur l'ensemble de la France.

La qualification des offres pourvues montre que l'ANPE se positionne surtout sur le segment des offres qualifiées d'exécution (les qualifications d'ouvriers et d'employés qualifiés forment les deux tiers des cas) tandis que les postes d'encadrement passent rarement par l'intermédiaire de l'Agence. Les offres non qualifiées (ouvriers et employés) représentent un tiers du total. **Les métiers** proposés par les employeurs ont été regroupés en quatre grands secteurs. Les métiers du tertiaire dominant largement (deux tiers des cas), suivis du BTP (17 % des offres placées). Les métiers de l'industrie forment 12 % de l'ensemble et la rubrique "autres cas" concerne 9 % des offres. Cette structure par qualifications et par groupes de métiers est proche de celle observée par l'ANPE sur l'ensemble de la France. Par ailleurs, les employeurs envisagent rarement de former la personne qui sera embauchée (une formation professionnelle est explicitement proposée par l'employeur lors du dépôt de l'offre dans 3 % des cas).

Les salaires proposés par l'employeur sont susceptibles de fournir des indications sur les niveaux de salaires d'embauche, tels qu'ils sont déclarés à l'Agence. Globalement, il n'existe pas de sources fiables sur l'ensemble des salaires d'embauche. Les données concernent les propositions salariales faites lors du dépôt des offres à l'Agence et non les salaires d'embauche effectivement acceptés par les demandeurs d'emploi. Une large partie des salaires proposés par l'employeur est proche du SMIC (à cette date, le SMIC horaire brut est à 34 F, il concerne 8,6 % des salariés sur l'ensemble de la France). En moyenne, les salaires minimaux déclarés par les employeurs qui ont embauché des demandeurs d'emploi paraissent sensiblement plus

faibles que les salaires versés pour des qualifications équivalentes, dans les mêmes régions et à la même période. Ils sont notamment largement inférieurs aux salaires bruts moyens (Bayet A, 1994), ce qui laisse supposer que certaines propositions de rémunération ne correspondent pas à la réalité des salaires effectivement offerts. Toutefois, le bas niveau des rémunérations proposées par l'intermédiaire de l'ANPE peut s'expliquer par les secteurs d'activité et par les qualifications des emplois. En effet, les offres provenant du commerce et des services rendus aux particuliers tiennent une place importante. Dans ces secteurs, les salariés sont plus souvent payés au SMIC qu'ailleurs. De plus, les petites entreprises, très représentées dans l'échantillon, payent beaucoup plus fréquemment leur personnel au SMIC que les grandes. Ces propositions de salaires doivent aussi s'analyser dans un contexte de contraction et de recul de l'activité, de diminution de l'emploi et de progression du chômage. Au cours du premier semestre de 1993, la récession s'est accompagnée d'un net ralentissement de la progression des salaires⁷. Le freinage général sur les salaires a certainement pesé sur ceux proposés lors du dépôt des offres d'emploi à l'ANPE.

Les niveaux de salaires établis lors du dépôt de l'offre doivent être interprétés avec précaution. Les employeurs ne sont pas toujours à même de fixer un salaire d'embauche (cas de rémunération aux pourcentages des résultats pour des emplois de commerciaux par exemple). Par ailleurs, certains refusent de donner un niveau de salaire de base, considérant qu'il dépendra des caractéristiques du candidat. L'employeur répugne souvent à évaluer une fourchette de salaire. Même si les agents posent systématiquement la question aux employeurs, la rubrique "salaire non renseigné" recouvre un quart des offres pourvues⁸. Les résultats quantitatifs, les premiers entretiens réalisés dans les ANPE et d'autres études sur les mises en relation (Donnard C., Lefilleul M. F., 1989 et 1992) vont dans le même sens : le salaire d'embauche reste un domaine réservé de l'employeur. Les agents de l'ANPE ont souvent des difficultés à obtenir ces informations et ils interviennent peu dans sa fixation. Les rémunérations proposées différencient peu les cas d'embauche, sauf pour certaines offres d'emploi aidées, lorsque le salaire entre dans un cadre réglementé (cas des contrats emploi-solidarité - CES - cf. graphique 1). Il est intéressant de remarquer que les emplois pour lesquels les salaires sont "non renseignés" se situent à côté des ceux où les salaires sont les plus élevés. Il semblerait que, lorsque les em-

(7) Source : O. Barrat, T. Coutrot, K. Even, P. Lauthé, S. Mabile, 1993.

(8) Lorsque les salaires offerts sont connus, ils ont été ramenés en salaire minimum horaire, afin d'obtenir des observations comparables (le salaire maximum est très mal renseigné). Les emplois proposés sont assortis d'un salaire inférieur à 36 F de l'heure dans 37 % des cas, ils sont dans une fourchette de 36 à 40 F dans 47 % des cas et le salaire est de 40 F ou plus dans 15 % des cas.

ployeurs utilisent les services de l'ANPE, les propositions de salaires soient tirées vers le bas. Toutefois, l'ANPE intervient peu sur les salaires annoncés par les employeurs. Au total, le rôle d'intermédiation des agents semble plutôt limité à l'égard des salaires d'embauche.

La forte présence des P.M.E. et plus particulièrement de très petits établissements est l'un des traits marquants de la demande de travail (les établissements de moins de dix salariés représentent plus de la moitié des cas et ceux de plus de cinquante salariés ou plus forment moins de 20 % des établissements qui ont recruté⁹). Les recrutements sur des postes à temps plein, à durée indéterminée, hors dispositifs de la politique de l'emploi, ont plutôt eu lieu dans des petits établissements (avec un statut juridique de "sociétés de droit privé" ou de "personne physique") et dont l'activité a un caractère marchand. Les employeurs de ces établissements expriment aussi plus d'attentes en matière d'expérience professionnelle que les autres. Les petites entreprises, de création récente, sont celles qui ont majoritairement recours aux services de l'ANPE.

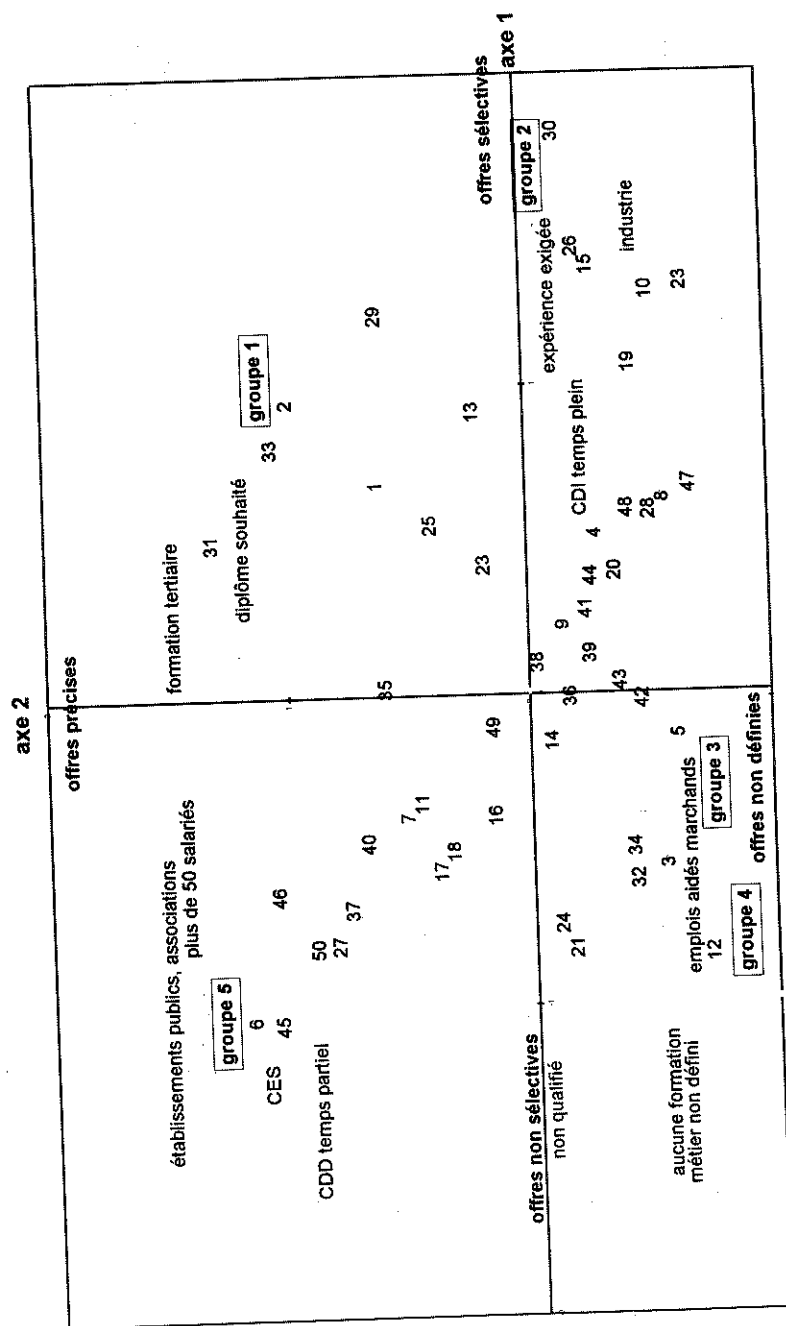
1.2. L'intérêt d'une différenciation des types d'offres d'emploi pourvues

Les types d'embauche se rattachent plus fortement aux caractéristiques des offres d'emploi qu'à celles des entreprises. Ces résultats peuvent s'expliquer par la relative homogénéité des entreprises qui ont embauché (beaucoup des P.M.E.) et aussi par des pratiques différenciées de recrutement selon le poste à pourvoir, au sein d'une même entreprise. **Le graphique 1 donne une représentation des groupes d'embauches réalisées par l'intermédiaire de l'ANPE. L'axe 1 caractérise la sélectivité des offres et l'axe 2 représente la précision de la définition de l'emploi. Les effets des deux axes se combinent et méritent d'être observés conjointement.**

Dans la partie du graphique située vers la droite, en haut, les attentes sont précises et les offres sélectives, surtout pour ce qui relève de la formation du candidat : les offres se caractérisent par les demandes de niveau de diplôme (le diplôme est souhaité, de niveau CAP-BEP, avec une formation dans le domaine tertiaire. A droite (vers le bas du graphique), les employeurs ont des exigences en matière d'expérience professionnelle. Il s'agit d'emplois sélectifs provenant du secteur industriel, à temps plein et à

(9) Les caractéristiques des entreprises ont été rattachées aux offres d'emploi qui ont été satisfaites par mises en relation. L'ANPE considère l'établissement comme l'unité de rattachement de l'offre d'emploi (unité géographique de production). La notion d'entreprise correspond à l'unité juridique de production dotée de la personnalité morale. Au niveau de l'ensemble des offres satisfaites par l'Agence à la fin du deuxième trimestre 1993, les établissements de moins de dix salariés représentent 60 % de l'ensemble, ceux de dix à quarante-neuf salariés 22 % et ceux de plus de cinquante salariés forment 18 % du total (source ANPE et Belloc B., 1992).

Graphique 1 - Les offres d'emploi pourvues



Liste des variables concernant les offres d'emploi et les établissements

Variables actives

Niveau scolaire demandé

- 1=baccalauréat ou plus
- 2=niveau CAP ou BEP
- 3=Aucun niveau de formation

Nature du contrat de travail

- 4=contrat normal
- 5=contrat aidé dans le secteur marchand (exo-jeunes, CRE...)
- 6=contrat aidé dans le secteur non marchand (CES)

Type de contrat

- 7=contrat à durée déterminée
- 8=contrat à durée indéterminée

Métier demandé (ROME regroupé en 4 secteurs)

- 9=métiers du bâtiment, travaux publics et agriculture
- 10=métiers de l'industrie
- 11=métiers du tertiaire
- 12=métiers " autre cas "

Exigence du diplôme

- 13=Diplôme exigé
- 14=Diplôme non exigé

Exigence de l'expérience professionnelle

- 15=Expérience exigée
- 16=Expérience non exigée

Salaires horaires minimum proposés

- 17=Moins de 36 F horaire
- 18=De 36 à 40 F horaire
- 19=Plus de 40 F horaire
- 20=Salaires non renseignés

Qualification des offres

- 21=Non qualifié
- 22=Qualifié
- 23=Technicien, agent de maîtrise, cadre

Durée d'expérience professionnelle minimum demandée par l'employeur

- 24=Sans expérience
- 25=1 an d'expérience
- 26=Expérience supérieure à un an

Emploi à temps partiel/temps plein

- 27=Temps partiel
- 28=Temps plein

Domaine de formation demandé

- 29=formation BTP et agriculture
- 30=formation industrielle
- 31=formation tertiaire
- 32=formation non précisée

Souhait de diplôme

- 33=Diplôme souhaité
- 34=Diplôme non souhaité

Souhait d'expérience professionnelle

- 35=Expérience souhaitée
- 36=Expérience non souhaitée

Tranches d'effectif de l'établissement

- 37=Supérieur à 50 personnes
- 38=De 6 à 49 personnes
- 39=Moins de 5 personnes

Ancienneté de création de l'établissement

- 40=Créé avant 1983
- 41=Créé entre 1984 et 1991
- 42=Créé depuis 1992

Variables supplémentaires

- Catégorie juridique de l'entreprise
- 43=personne physique
- 44=société de droit privé
- 45=établissement public
- 46=association

Secteurs d'activité (NAF)

- 47=Bâtiment-travaux publics et agriculture
- 48=industrie
- 49=services à dominante marchande
- 50=services à dominante non marchande

Groupes d'embauche (typologie)

- Groupe 1
- Groupe 2
- Groupe 3
- Groupe 4
- Groupe 5

durée indéterminée. Ils sont aussi les mieux payés. L'expérience professionnelle joue ici un rôle discriminant parmi les critères de sélection.

Sur la partie gauche du graphique, les employeurs ne formulent pas d'attentes sur les candidats, ils ne demandent pas d'expérience professionnelle et proposent des emplois non qualifiés. A gauche, vers le haut, les caractéristiques des emplois sont précises mais les offres sont peu sélectives. Il s'agit de contrats à durée déterminée et/ou à temps partiel et ils sont aussi moins bien rémunérés. Les embauches proviennent d'établissements publics ou d'associations. Vers la gauche, en bas du graphique, les emplois ne sont pas sélectifs et le profil du poste est nettement plus flou : le métier proposé et le secteur d'activité ne sont pas spécifiés (le métier est "indéterminé"). L'employeur ne définit pas de critères de sélection lors du dépôt de l'offre (sur le niveau de formation du candidat, sur le diplôme ou sur l'expérience professionnelle). Ces offres non qualifiées concernent souvent des emplois aidés dans le secteur marchand (CRE ou "exo-jeunes" pour l'essentiel).

Encadré 1 - L'analyse des correspondances multiples (ACM)

L'analyse des données permet d'observer les relations entre de nombreuses variables et de faire ressortir les regroupements entre les caractéristiques. La méthode utilisée pour l'analyse de données est l'analyse des correspondances multiples (ACM), méthode adaptée pour l'étude de variables qualitatives. Elle présente l'intérêt de fournir une représentation graphique. La lecture du graphique doit tenir compte de la proximité des points, la position d'une modalité est dépendante de l'ensemble des points projetés. Les quatre parties du graphique (ou quadrants) sont séparées par les deux axes et elles différencient quatre types de regroupement. Les axes sont formés par les variables qui interviennent le plus dans les regroupements : l'axe 1 représente la sélectivité de l'employeur. Il oppose les offres où la sélection se fait sur l'expérience aux offres non qualifiées. L'axe 2 représente la nature de l'offre et son degré de définition. Cet axe oppose des offres définies (par la formation et le diplôme demandé notamment) à celles où le profil du poste est flou.

Les variables actives sont celles qui déterminent la constitution des axes. Les variables supplémentaires ne contribuent pas à la construction des axes, leur rôle est illustratif. Dans le graphique 2 représentant les offres et les demandes d'emploi, les variables concernant les demandes d'emploi sont des variables supplémentaires et celles concernant les offres d'emploi sont actives.

La classification ascendante hiérarchique

L'ACM est une étape préalable à l'élaboration de classifications. Les deux méthodes sont en cohérence mais la classification fournit des résultats plus précis. L'objectif est de regrouper les individus en un nombre restreint de classes homogènes. Par exemple, cinq groupes d'offres pourvues se dégagent. Lorsque le nombre de groupes est choisi, une analyse plus fine peut être menée sur la composition des groupes (cette méthode permet d'observer la répartition des différentes modalités des variables selon les classes et de caractériser chaque groupe par rapport à la moyenne de la répartition de l'échantillon).

Il est intéressant de remarquer qu'un seul groupe d'offres d'emploi est rattaché à des caractéristiques précises d'entreprises (en haut à gauche du graphique : les établissements ont au moins cinquante salariés, ils ont été créés avant 1983). Par contre, les caractéristiques des établissements différencient peu les autres types d'embauche. Les principales variables sont, en effet, projetées au centre du graphique. Cette tendance s'observe pour les effectifs de l'établissement (pour ceux qui ont moins de cinquante personnes), le statut juridique (hormis les établissements publics et les associations) et l'année de création (pour ceux créés depuis 1983).

Un essai de typologie des embauches

Les cinq groupes d'embauches sont représentés sur le graphique 1. Ils sont constitués grâce à une analyse plus fine des caractéristiques des emplois et des entreprises qui ont recruté. **Les deux premiers groupes se différencient essentiellement par le secteur d'activité de l'emploi proposé mais ils font partie du même pôle d'embauches "sélectives"**. A cet égard, la logique de type "industrielle" (groupe 2) ne s'oppose pas à la logique "tertiaire" (groupe 1) : la sélection se réalise sur des critères précis exprimés par l'employeur qui propose l'emploi à l'ANPE. Les recrutements sur des postes qualifiés se font par rapport à des besoins définis.

Les groupes d'embauches 3 et 4 sont très proches sur le graphique¹⁰. Ces offres d'emploi ont des caractéristiques communes mais il s'agit, dans un cas, d'emplois non aidés et, dans l'autre cas, d'emplois aidés. Les établissements offreurs sont ici nettement différents. La proximité entre le troisième et le quatrième groupe indique un possible effet d'aubaine (les employeurs du groupe 4 auraient embauché de toute façon sur des postes identiques sans une aide de l'Etat) ou un effet de substitution (entre les types de personnes embauchées car les employeurs auraient réalisé ces recrutements sans l'aide de l'Etat, mais ils auraient embauché d'autres catégories de main-d'oeuvre). Les premiers éléments de l'enquête auprès de l'ANPE indiquent que l'analyse en termes d'effets d'aubaine a une certaine pertinence. Ces entreprises (groupes 3 et 4) n'ont pas de politique de gestion du personnel précise, elles sont peu sélectives mais celles du groupe 4 sont sensibles aux aides de l'Etat, notamment à l'allègement du coût salarial et aux exonérations de charges sociales. Ces employeurs ont l'habitude d'utiliser les dispositifs. Le candidat est fréquemment déjà sélectionné et l'ANPE informe alors l'employeur sur le contrat aidé dont il peut bénéficier.

(10) Ce cas de figure montre l'intérêt de mener une classification après l'analyse des données. Les variables qui différencient les groupes 3 et 4 ne sont pas puissantes sur les deux axes du graphique. La typologie fait ressortir une distance qui n'était pas visible sur les deux principaux axes du graphique de l'ACM.

Encadré 2 - Types d'embauches réalisées par l'intermédiaire de l'ANPE

- **Le premier groupe** est formé d'emplois qualifiés, dans le tertiaire marchand. Les contrats offerts sont surtout à durée indéterminée, avec peu de contrats aidés de la politique de l'emploi. Les critères d'embauche sont précis : le domaine de formation doit correspondre au métier demandé (tertiaire), le niveau scolaire attendu est soit un CAP ou un BEP, soit un niveau supérieur ou égal au bac. Le diplôme est souhaité ou exigé, il en est de même pour l'expérience. Les entreprises qui ont embauché ont souvent moins de cinq salariés et elles ont été créées entre 1984 et 1991, avec un statut juridique de société de droit privé.

- **Le second groupe** concerne les emplois qualifiés de l'industrie et du BTP, où les salaires proposés sont fréquemment – non renseignés –. Les contrats sont plutôt à durée indéterminée et à temps plein (généralement des contrats non aidés). L'expérience professionnelle est exigée (et non souhaitée). Ces employeurs exigent aussi un niveau CAP, avec une formation dans le domaine industriel ou du BTP. Les offres d'emploi émanent d'entreprises ayant des effectifs compris entre six et quarante-neuf salariés (ou plus grandes), créées entre 1984 et 1991. Il s'agit principalement de sociétés de droit privé (société anonyme par exemple).

- **Le troisième groupe** se rattache à des offres non qualifiées, non ciblées et sans dominante sectorielle. Les offres sont fréquemment des contrats non aidés (en CDD ou CDI), et assez souvent à temps partiel. L'employeur ne demande ni formation particulière (niveau ou domaine) ni expérience minimale. Les établissements sont de plus grande taille (six à quarante-neuf et plus de cinquante personnes). Ces sociétés de droit privé ont été créées entre 1984 et 1991.

- **Le quatrième groupe** est formé d'offres non qualifiées. La dominante sectorielle n'est pas forte mais les métiers sont plutôt ceux du BTP. Il s'agit souvent de contrats aidés dans le secteur marchand (CRE notamment), assez fréquemment en CDI (à temps plein ou à temps partiel). Aucun niveau ou domaine de formation n'est demandé. L'employeur n'attend pas de diplôme particulier ou d'expérience. Les entreprises sont exclusivement de très petite taille (moins de cinq personnes). Elles ont souvent un statut juridique de personnes physiques et les établissements sont de création récente (depuis 1992).

- **Le cinquième groupe** est constitué de contrats emploi-solidarité (CES). Il s'agit d'offres d'emploi souvent peu qualifiées, dans le tertiaire non marchand. Les contrats sont à durée déterminée et à temps partiel. L'employeur définit peu de critères de sélection et il n'a pas d'exigences. Cependant, les demandes de diplôme et d'expérience ne sont pas inexistantes, elles sont proches de la moyenne observée sur l'ensemble des embauches. Les employeurs sont des établissements publics ou des associations, de plus grande taille (plus de cinquante salariés), qui sont de création plus ancienne que les autres (ils ont été créés avant 1983).

Les relations entre les employeurs et l'ANPE : l'importance des effets d'habitude

Certaines informations permettent de mieux comprendre pourquoi les employeurs s'adressent à l'Agence et, dans quelle mesure, leurs besoins de main-d'oeuvre ont évolué. Les embauches ont généralement été réalisées par des établissements qui ont déjà eu des relations avec l'ANPE¹¹. A cet égard, la taille des entreprises induit des modes particuliers de relations avec l'ANPE. Les grandes unités ou les plus anciennes ont fréquemment des réseaux de recrutement déjà constitués et elles ont aussi la possibilité de pourvoir leurs postes en interne. La forte présence d'entreprises créées récemment peut s'expliquer par les dépôts "en bloc" d'offres d'emploi à l'Agence, qui ont souvent lieu lors de la création de l'établissement. L'ANPE peut apporter une aide matérielle au recrutement pour les nouvelles entreprises, en mettant à la disposition des employeurs des bureaux pour les entretiens d'embauche. De plus, les petites entreprises demandent aussi plus d'informations sur les dispositifs de la politique de l'emploi que les grandes. Les entretiens avec les agents de l'ANPE montrent que l'aide au recrutement passe par différents types de relations entre l'Agence et l'employeur : par l'aide à la définition du poste lors du recueil d'offre, par la diffusion d'informations précises sur les politiques de l'emploi (pour savoir si une personne déjà sélectionnée peut bénéficier d'un contrat aidé par exemple), par la présélection au niveau de l'Agence de demandeurs d'emploi ayant les caractéristiques requises pour une embauche sur un contrat aidé.

Lorsque les employeurs ont déjà déposé des offres d'emploi à l'ANPE, l'évolution de certaines caractéristiques des emplois a pu être observée¹². Les mises en relation effectuées avant juin 1993 concernent plus fréquemment des offres d'emploi non qualifié. Mais les demandes de personnel non qualifié ont souvent évolué vers des demandes de main-d'oeuvre qualifiée (dans 40 % des cas). Ce mouvement témoigne d'une élévation du niveau de qualification à l'embauche, la demande de personnel qualifié progresse nettement pour des emplois d'exécution (cas des groupes d'embauches 1 et 2). La permanence des besoins de salariés non qualifiés peut s'interpréter

(11) Ces résultats s'appuient sur le traitement du fichier " suivi des offres ", 14 368 suivis entre l'ANPE et les établissements ont été retrouvés dans les fichiers de départ (par rapport à l'ensemble des offres annulées, acceptées ou refusées, 8 367 suivis pour les cas d'embauche).

(12) L'historique des offres des établissements permet d'observer certaines caractéristiques des offres sur lesquelles des mises en relation ont été effectuées par l'ANPE en 1992 et 1993. Les mises en relation dans fichier historique étaient au nombre de 14 962 cas au départ. Quand une embauche a été réalisée, un traitement spécifique des informations a été effectué (G. Forgeot, 1994). A partir des 2 187 établissements qui ont embauché, 5 252 historiques de mises en relation sur les offres ont été extraits. Les mises en relation datent souvent d'un mois ou deux avant juin 1993.

comme une réponse à des besoins plus conjoncturels, sur des emplois plus flexibles (présents au sein des groupes 3, 4 et 5). L'évolution des offres d'emploi selon le type de contrat de travail proposé (en CDI et en CDD) atteste d'un déplacement des propositions d'emploi à durée indéterminée vers des offres à durée déterminée. Lorsqu'un contrat à durée déterminée était offert, le contrat proposé reste très largement un CDD (dans 85 % des cas). Cette tendance est en phase avec les comportements des employeurs qui utilisent fréquemment les contrats à durée déterminée, dans une conjoncture peu favorable aux engagements fermes et durables. Si l'employeur avait proposé un contrat non aidé dans le passé, il utilise toujours fréquemment ces contrats (dans 83 % des cas, tableau 1). Une partie des embauches du groupe 2 se rattache à cette pratique. Par contre, les recours aux contrats aidés dans les secteurs marchands sont plus fluctuants. Certains ont l'habitude de recruter sur des contrats aidés (dans 62 % des cas, l'employeur a déjà utilisé des contrats aidés, il s'agit de CRE et d'exo-jeune en juin 1993). Ces cas de figure ont été décrits par les agents de l'ANPE lors des entretiens et ils ne représentent pas des exceptions (ils concernent les embauches des groupes 3 et 4). Néanmoins, le déplacement du recours d'un contrat aidé marchand vers un contrat normal représente une part non négligeable des cas (36 %). Cette tendance indiquerait que ces employeurs n'utilisent pas de façon systématique les contrats aidés, il s'agit plutôt d'un recours occasionnel. Par ailleurs, ceux qui ont utilisé des contrats de type "aidé non marchand" ont très souvent embauché sur des contrats emploi-solidarité en juin 1993 (88 % des cas, il s'agit des associations et des établissements publics, proche du groupe 5 de la typologie). L'effet d'habitude dans l'utilisation des emplois aidés apparaît ici clairement (les fréquences sont particulièrement élevées sur la diagonale du tableau 1).

Tableau 1 - Evolution de la nature du contrat proposé

Nature du contrat présent \ Nature du contrat passé	Nature du contrat présent			Total
	Contrat non aidé	Aidé marchand	Aidé non marchand	
Contrat non aidé	82,7	8,4	8,9	100
Aidé marchand	35,6	62,1	2,3	100
Aidé non marchand	11,3	1	87,7	100

Lecture de la première ligne : sur 100 contrats non aidés déposés dans le passé, quelle est la répartition des embauches selon la nature du contrat en juin 1993 ? Dans 82,7 % des cas, les employeurs qui avaient déposé des contrats non aidés ont embauché sur des contrats non aidés en juin 1993. Dans 8,4 % des cas, ceux qui proposaient des emplois non aidés embauché sur des emplois aidés dans le secteur marchand et dans 8,9 % des cas sur des CES.

II. Les critères de sélection et d'embauche

II.1. Les personnes embauchées : des demandeurs d'emploi ayant un profil particulier ?

Les demandeurs d'emplois embauchés présentent des caractéristiques différentes de l'ensemble des personnes inscrites à l'ANPE. Les caractéristiques socio-démographiques des demandeurs d'emploi dont la mise en relation a abouti à une embauche sont assez marquées : plus d'hommes que de femmes parmi les embauchés, une part importante des jeunes (40 % des demandeurs d'emploi acceptés ont moins de vingt-cinq ans)¹³. Les personnes qui ont été embauchées ont majoritairement au moins un an d'expérience professionnelle dans le métier demandé. Elles ont obtenu un diplôme au moins égal au BEPC dans 46 % des cas (proche de la moyenne nationale pour la population française en 1990¹⁴). Les demandeurs d'emploi embauchés sont fréquemment titulaire d'un diplôme de niveau CAP-BEP (un tiers d'entre-deux, contre 19 % pour l'ensemble de la France). Des effets régionaux peuvent intervenir. Globalement, la Champagne-Ardenne est une région où la population est moins diplômée que dans la moyenne nationale et l'Alsace figure parmi les mieux placées. L'Alsace et, dans une moindre mesure, la Lorraine sont des régions où les niveaux CAP-BEP sont très fréquemment atteints, en raison de la tradition de l'apprentissage.

Tableau 2 - Demandeurs d'emploi embauchés selon le niveau de formation, diplômé non

	En pourcentages		
	Diplômé	Non diplômé	Ensemble
Supérieur au bac	4	7	11
Niv bac	7	5	12
Niv CAP-BEP	28	21	49
Inférieur ou égal BEPC	6	22	28
Total	45	55	100

Lecture : 11 % des demandeurs d'emploi embauchés ont atteint un niveau supérieur au baccalauréat ; parmi eux, 4 % sont diplômés et 7 % ne sont pas diplômés. Quel que soit le niveau de formation atteint, 45 % des demandeurs d'emploi embauchés ont obtenu le diplôme correspondant à leur formation et 55 % ne sont pas diplômés.

(13) Sur l'ensemble de la France, à la même période, les hommes forment 48 % de l'ensemble des demandeurs d'emploi et les femmes 52 %. Les demandeurs d'emploi de moins de vingt-cinq ans forment 20 % de l'ensemble, ceux âgés de vingt-cinq à trente-neuf ans représentent 47 % de l'ensemble et ceux âgés de quarante ans et plus forment 33 % de l'ensemble (source BMST, août 1993).

(14) Au recensement de 1990, la moitié de la population française de quinze ans ou plus possède un diplôme de l'enseignement secondaire. Source : " Les diplômés des français ", INSEE Première, n° 305, mars 1994.

Les motifs d'inscription à l'ANPE donnent une indication du passé professionnel ou de la trajectoire de la personne. Les fins de contrats précaires (fin de CDD et de contrats d'intérim) forment le motif le plus fréquent (37 % des cas). Les licenciements recouvrent environ 20 % de l'ensemble et les entrées sur le marché du travail forment 14 % des cas (premières entrées sur le marché du travail et reprises d'activité). L'indemnisation fournit aussi un indice de la situation des personnes sur le marché du travail. La part des demandes indemnisées parmi les embauchés est sensiblement plus faible que dans la moyenne des demandes d'emploi¹⁵. Les personnes non indemnisées ont, peut être, plus de chances d'être embauchées que les non indemnisées, il est possible que ceux qui bénéficient d'une allocation soient plus exigeants dans leur recherche d'emploi. Mais les résultats ne fournissent pas d'éléments permettant d'interpréter ce constat, l'indemnisation ne ressort pas comme une des principales variables expliquant l'issue de la mise en relation. Lorsqu'il y a eu embauche, l'ancienneté d'inscription à l'ANPE est relativement faible : dans 16 % des cas, les personnes sont inscrites depuis un an ou plus à l'ANPE alors que ceux-ci forment un tiers de l'ensemble des demandes d'emploi en juin 1993.

Quelles différenciations parmi les personnes embauchées ? Les demandeurs d'emploi embauchés ne se différencient pas selon le type de contrat qu'ils ont accepté (ceux qui ont pris un contrat à durée déterminée ont le même profil que ceux qui ont obtenu un emploi à durée indéterminée). De même, la distinction entre les cas d'embauches sur des contrats aidés et les autres (offres non aidées) ne fait pas non plus apparaître des types différents de demandeurs d'emploi. Les groupes d'individus se structurent principalement autour du passé professionnel et des trajectoires sur le marché du travail. Ceux qui ont une longue expérience professionnelle (surtout des hommes qui recherchent un emploi qualifié dans les secteurs industriels) se différencient de ceux qui n'ont pas d'expérience et qui entrent sur le marché du travail (des jeunes et des femmes qui recherchent un emploi non qualifié). Les premiers résultats de l'enquête de terrain permettent de comprendre les résultats se rapportant aux dispositifs de la politique de l'emploi. Les employeurs conservent souvent les mêmes exigences lorsqu'ils recrutent sur un emploi aidé ou non aidé. En effet, il est fréquent que l'employeur sélectionne un candidat puis il regarde ensuite si la personne peut bénéficier d'un contrat aidé (CRE par exemple). Dans ce cas, les critères de sélection définis par le dispositif (âge, durée de chômage...) ne servent pas, a priori, pour le filtrage des candidatures. Au contraire, la mesure doit s'adapter aux

(15) 71 % des demandeurs d'emploi (catégorie 1, 2 3) sont indemnisés fin juin 1993 contre 42 % parmi les personnes embauchées.

caractéristiques de la personne. Les analyses menées sur les demandeurs d'emploi acceptés montrent un possible effet d'aubaine pour certains employeurs utilisant des dispositifs d'aide à l'embauche (pour certains contrats de retour à l'emploi, CRE, ou stages, SAE par exemple). L'employeur n'est pas prêt à modifier le profil du candidat pour bénéficier d'une aide de l'Etat. Les besoins de main-d'oeuvre existent de toute façon et les attentes sont déjà fixées.

II.2. Les écarts entre les attentes des employeurs et les caractéristiques des embauchés

Les informations recueillies permettent de confronter certains critères d'embauche déclarés par l'employeur lors du dépôt de l'offre à l'ANPE aux critères effectivement retenus pour sélectionner le candidat. Les pratiques des employeurs qui peuvent être mises en évidence se rattachent aux principaux critères formels (ou "objectifs") de sélection à l'embauche tels que la formation, le diplôme ou l'expérience.

Lorsqu'il y a eu embauche, les **niveaux de formation** demandés par les employeurs sont relativement bas, ce qui semble paradoxal étant donné que les personnes embauchées sont fréquemment des jeunes de moins de vingt-cinq ans (généralement plus diplômés que les adultes). Les cas où aucun diplôme et aucune expérience professionnelle ne sont demandés forment la situation la plus fréquente (38 % des cas). Dans 60 % des cas, aucune formation n'est exigée. Un niveau CAP ou BEP est demandé pour plus d'un tiers des offres pourvues. Globalement, un diplôme est demandé dans un cas sur deux environ. La faible place de ce critère "formel" peut s'expliquer, dans une certaine mesure, par la qualification des offres d'emploi proposées. Mais ces attentes paraissent peu en phase avec les exigences habituellement avancées par les employeurs lors des recrutements et avec les tendances à l'élévation des niveaux de formation. De fait, les pratiques d'embauche font une place plus importante à la formation que celle qui apparaît dans les attentes exprimées lors de l'enregistrement des offres d'emploi à l'ANPE. Le niveau de formation atteint par les demandeurs d'emploi qui ont été embauchés sur ces offres est supérieur à celui qui est exprimé par les employeurs. Pour les jeunes, la formation et le diplôme constituent les principaux critères de sélection pour départager des candidats encore peu dotés d'expérience professionnelle. Dans certains cas, il est possible de déceler une sur-qualification à l'embauche. Ce phénomène est visible pour les titulaires du baccalauréat (ou plus) qui ont été majoritairement recrutés sur des emplois où aucune formation n'est demandée par l'employeur. Lorsque les demandeurs ont au moins un niveau baccalauréat, ils ont été embauchés dans 45 % des cas sur des postes où aucun niveau

n'est requis et dans 30 % des cas sur des emplois de niveau CAP ou BEP. Quand le demandeur d'emploi a un niveau BEP ou CAP, il a trouvé un emploi où ce niveau est explicitement demandé dans 42 % des cas et un emploi où aucune formation n'est requise dans plus de la moitié des cas. La situation où les attentes de l'employeur correspondent le mieux à la demande d'emploi est celle des bas niveaux de formation. Lorsque le demandeur a un niveau inférieur ou égal au BEPC, il a été embauché sur un poste où aucune formation n'est nécessaire dans les deux tiers des cas. Plus largement, l'analyse centrée sur les niveaux requis par l'employeur montre qu'ils choisissent souvent des personnes ayant un niveau de formation supérieur à leur demande initiale. A cet égard, les pratiques sont significatives : pour un poste donné, les employeurs sélectionnent les personnes les mieux formées (quel que soit le niveau de formation déclaré à l'ANPE).

Les demandeurs d'emploi embauchés ont aussi **une expérience professionnelle** plus longue que celle qui est souhaitée ou exigée par l'employeur. Les écarts sont importants : 38 % des demandeurs d'emploi acceptés sur les postes n'ont pas d'expérience professionnelle alors que les employeurs ne demandent pas d'expérience dans 60 % des cas (ils veulent des candidats ayant au moins un an d'expérience dans un 24 % des cas et plus d'un an d'expérience dans 16 % des cas). Les personnes sélectionnées par l'ANPE et embauchées ont nettement plus d'expérience que la durée minimale qui est annoncée par les employeurs lors du dépôt de l'offre d'emploi.

Lorsqu'il y a eu embauche, le rapprochement entre **la qualification des postes et celle des demandes d'emploi** permet de mieux saisir certaines pratiques des employeurs. Si l'employeur dépose une offre d'emploi qualifiée (d'employé ou d'ouvrier), il embauche très majoritairement une personne qualifiée (70 % des cas). Par contre, lorsque l'offre est présentée comme "non qualifiée", la correspondance avec la qualification de la demande d'emploi est moins forte. Dans un cas sur deux, l'employeur recrute des personnes qualifiées. Cette analyse témoigne aussi d'une certaine tendance à la sur-qualification à l'embauche. Mais ce cas de figure est loin d'être unique. Lorsque les personnes ont déposé une demande d'emploi non qualifiée, elles ont été embauchées sur des emplois qualifiés dans la moitié des cas. Plusieurs interprétations peuvent être avancées. L'employeur peut déterminer son choix sur d'autres critères que la qualification déclarée par la personne. L'expérience professionnelle est souvent associée ou même assimilée à la qualification pour l'employeur. Dans ce cas de figure, ne pas avoir de qualification formellement reconnue (par un niveau de formation notamment) ne fermerait pas l'accès à des emplois qualifiés d'exécution. Par ailleurs, l'employeur peut avoir des difficultés à définir la qualification de l'emploi qu'il propose. Il est possible que les besoins soient alors suresti-

més lors du dépôt de l'offre à l'ANPE et qu'une personne "non qualifiée" conviennent pour le poste.

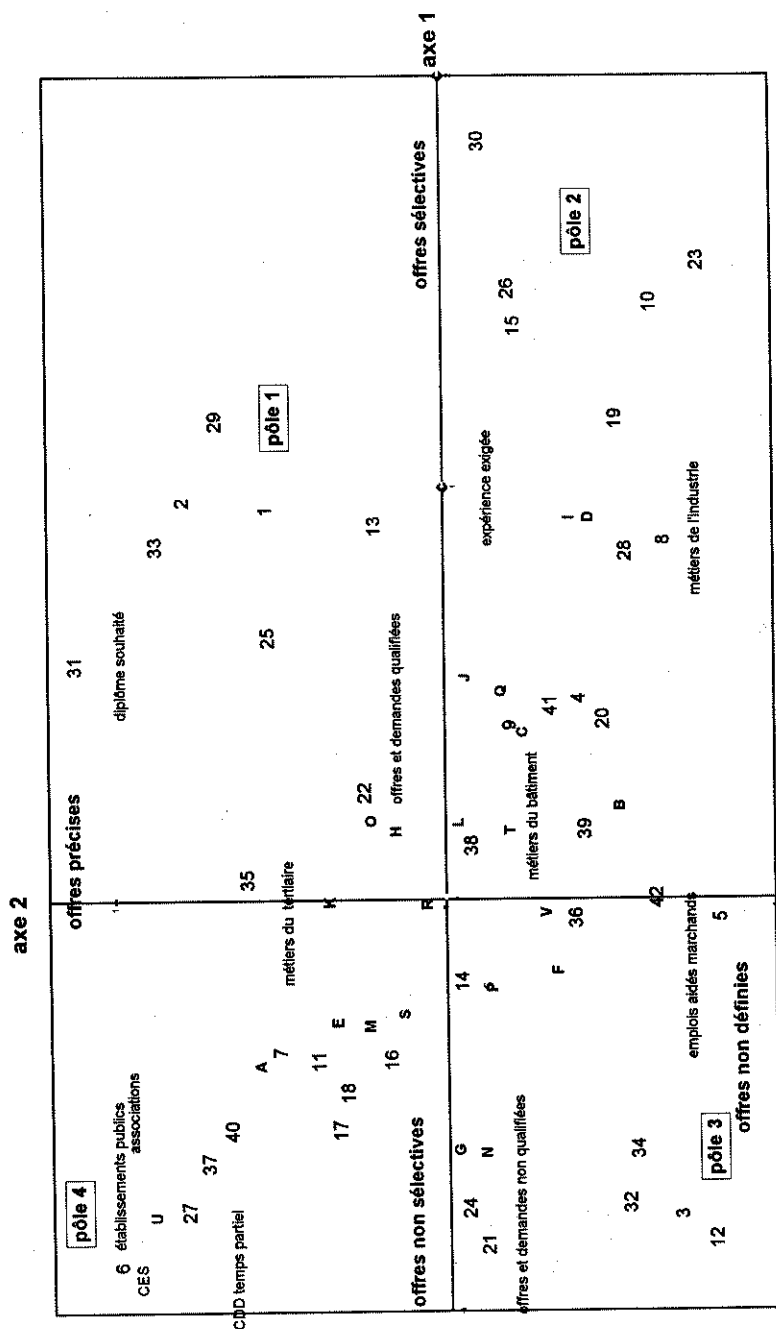
La confrontation entre le type de contrat recherché par les demandeurs d'emploi et celui qui est offert par l'employeur montre un fort décalage, surtout au niveau de la durée de l'emploi. Quasiment toutes les demandes d'emploi ayant fait l'objet de mises en relation concernent des contrats à durée indéterminée et à temps complet (77 % des demandeurs embauchés). Plus précisément, lorsque le demandeur cherche un emploi à temps plein et à durée indéterminée, il a accepté un temps partiel dans un tiers des cas (il a trouvé un temps plein dans les deux tiers des cas) et il a accepté un contrat à durée déterminée dans 60 % des cas (un contrat à durée indéterminée dans 40 % des cas). Ces écarts indiqueraient que les emplois à durée déterminée ou à temps partiel ont été acceptés faute de mieux par les demandeurs. Pour les demandeurs d'emploi, les possibilités de choix sont réduites : elles sont liées aux contraintes imposées par l'ANPE (obligation pour les demandeurs d'emploi d'accepter un emploi à durée déterminée en principe) et elles dépendent fortement des politiques de recrutement des employeurs.

Le métier demandé par les personnes embauchées mérite une attention particulière car les agents commencent souvent les rapprochements à partir de ce critère. Les demandeurs d'emploi diplômés ont moins tendance à changer de métier que les non diplômés¹⁶. L'expérience professionnelle joue dans le même sens : la mobilité est plus forte lorsque la personne n'a pas d'expérience dans le métier demandé. Les personnes non qualifiées ont une propension à la mobilité plus importante que les demandeurs d'emploi qualifiés. Globalement, les facteurs qui déterminent les changements de métier recouvrent des situations de mobilité plus contraintes que volontaires. Ces résultats vont dans le même sens que ceux de H. H. Despointes (1991) concernant les effets de la disponibilité et du ciblage de la recherche d'emploi. La sortie du chômage s'effectue dans de meilleures conditions lorsque les personnes font une recherche ciblée et elle est globalement plus difficile pour ceux qui sont prêts à accepter n'importe quel emploi. Ces cas de figure recouvrent souvent des demandes d'emploi non qualifiées et sans expérience professionnelle.

Globalement, les analyses montrent que les demandes d'emploi tendent à s'adapter aux attentes des employeurs et aux caractéristiques des offres qui peuvent leur être proposées. L'écart entre les attentes exprimées et les

(16) 871 personnes ont changé de métier et 2 322 ont fait une demande d'emploi dans le même secteur de métier. Les résultats proviennent d'une régression logistique. Les modèles Logit permettent d'isoler l'effet d'une variable, toutes choses égales par ailleurs. C'est le changement de métier qui est testé dans le modèle.

Graphique 2 - Les offres et les demandes d'emploi pourvues



Liste des variables concernant les offres d'emploi et les établissements

Variables actives

- Niveau scolaire demandé
- 1=baccalauréat ou plus
- 2=niveau CAP ou BEP
- 3=Aucun niveau de formation
- Nature du contrat de travail
- 4=contrat normal
- 5=contrat aidé dans le secteur marchand (ex: jeunes, CRE...)
- 6=contrat aidé dans le secteur non marchand (CES)
- Type de contrat
- 7=contrat à durée déterminée
- 8=contrat à durée indéterminée
- Métier demandé (ROME regroupé en 4 secteurs)
- 9=métiers du bâtiment, travaux publics et agriculture
- 10=métiers de l'industrie
- 11=métiers du tertiaire
- 12= métiers " autre cas "
- Exigence du diplôme
- 13=Diplôme exigé
- 14=Diplôme non exigé
- Exigence de l'expérience professionnelle
- 15=Expérience exigée
- 16=Expérience non exigée
- Salaire horaire minimum proposé
- 17=Moins de 36 F horaire
- 18=De 36 à 40 F horaire
- 19=Plus de 40 F horaire
- 20=Salaire non renseigné

Qualification des offres

- 21=Non qualifié (ouvrier spécialisé, manoeuvre, employé non qualifié)
- 22=Qualifié (ouvrier qualifié, employé qualifié)
- 23=Technicien, agent de maîtrise, cadre
- Durée d'expérience professionnelle minimum demandée par l'employeur
- 24=Sans expérience
- 25=1 an d'expérience
- 26=Expérience supérieure à un an
- Emploi à temps partiel/temps plein
- 27= Temps partiel
- 28=Temps plein
- Domaine de formation demandé
- 29=formation BTP et agriculture
- 30=formation industrielle
- 31=formation tertiaire
- 32=formation non précisée
- Souhait de diplôme
- 33=Diplôme souhaité
- 34=Diplôme non souhaité
- Souhait d'expérience professionnelle
- 35=Expérience souhaitée
- 36=Expérience non souhaitée
- Tranches d'effectif de l'établissement
- 37=Supérieur à 50 personnes
- 38=De 6 à 49 personnes
- 39=Moins de 5 personnes
- Ancienneté de création de l'établissement
- 40=Créé avant 1983
- 41=Créé entre 1984 et 1991
- 42=Créé depuis 1992

Les demandeurs d'emploi

Variables supplémentaires

- Sexe A=femme B=homme
- Métier demandé (ROME regroupé en 4 secteurs)
- C=Bâtiment, travaux publics et agriculture
- D=Industrie E=Tertiaire F=Autre
- Qualification des demandes
- G=Non qualifié H=Qualifié
- I=Technicien, agent de maîtrise, cadre
- Niveau scolaire du demandeur
- J=supérieur au baccalauréat
- K=baccalauréat L=niveau CAP
- M=niveau BEP N=BEPC ou moins

Demandeur diplômé ou pas

- O=Diplômé P=non diplômé
- Expérience professionnelle dans le métier
- Q=Plus de 4 ans d'expérience
- R=1 à 3 ans d'expérience
- S=sans expérience
- Type de contrat demandé
- T=contrat à durée indéterminée et à temps plein
- U=personne occupée à la recherche d'un autre emploi
- V=contrat à durée déterminée ou à temps partiel

pratiques de recrutement permet aussi d'apprécier le travail de sélection des agents de l'ANPE qui effectuent les mises en relation. Les décalages entre les attentes des employeurs et les caractéristiques des personnes embauchées sont aussi à mettre en relation avec l'utilisation de contrats aidés. Dans certains cas, les bas niveaux de formation demandés permettent de trouver des candidats pouvant bénéficier de certaines mesures de la politique de l'emploi. Dans d'autres cas, la formulation des attentes ne correspond pas aux pratiques d'embauche des employeurs, les demandeurs d'emploi recrutés ont alors un niveau de formation, de diplôme ou d'expérience professionnelle plus élevé que celui demandé. Un autre cas de figure se rattache aux offres d'emploi où les critères de recrutement ne rentrent pas dans les critères enregistrés par les agents. Il s'agit d'offres d'emploi faisant appel à des qualités moins formelles. Par exemple, des attentes de "compétences polyvalentes" ont été observées dans les descriptifs des postes (pour des emplois du secteur tertiaire). Selon les agents de l'ANPE, ces demandes proviennent plutôt des petites entreprises.

Le graphique 2 représente simultanément les offres et les demandes d'emploi lorsqu'une embauche a été réalisée. Les axes sont constitués de la même façon que pour le graphique 1. Le premier axe caractérise la présence d'exigences de l'employeur (à droite, les souhaits et exigences sont précis et forts). Le deuxième axe différencie emplois peu définis (en bas) et ceux où les formations attendues sont plus précises (vers le haut du graphique). Les contrats aidés, notamment les contrats emploi-solidarité, sont nettement représentés sur cet axe. Les situations de proximité ou d'éloignement des caractéristiques des offres et des demandes d'emploi montrent quatre cas de figure. **Le premier pôle concerne la partie située en haut à droite du graphique.** Ces emplois qualifiés ont été pourvus par des demandeurs ayant le niveau de qualification correspondant aux attentes. Il s'agit d'emplois du tertiaire, où l'employeur souhaite une expérience et un diplôme. A cet égard, la projection rend compte d'écart entre le niveau de formation demandé par l'employeur et le niveau effectif des personnes embauchées. Les demandeurs acceptés sur ces postes ont un niveau de formation différent (niveau baccalauréat) de celui attendu (niveau CAP ou supérieur au baccalauréat). Ces écarts ont une signification différente. Lorsque l'employeur veut un niveau CAP-BEP, il arrête fréquemment son choix sur un candidat ayant un niveau supérieur, en fonction des opportunités qui se présentent (personnes de niveau baccalauréat, de type "bac professionnels" notamment). A l'opposé, quand le niveau retenu est plus bas que celui demandé, les critères de sélection exprimés par l'employeur risquent de constituer un brouillage pour les agents de l'ANPE qui effectuent les mises en relation. Les pratiques de sélection des entreprises vont alors à

l'encontre des méthodes de tri habituellement utilisées par les agents. Des écarts de ce type apparaissent lorsque l'employeur demande un niveau supérieur au baccalauréat et qu'il retient une personne de "niveau bac". **Un deuxième pôle (partie droite, en bas du graphique)** distingue les cas d'embauche dans l'industrie, sur des emplois à temps plein et à durée indéterminée, où l'employeur exige une expérience professionnelle. La correspondance entre les attentes et les pratiques de recrutement est forte. Les demandeurs d'emploi embauchés ont exercé une activité dans le même secteur que celui de l'offre proposée (l'industrie) et ils ont une expérience professionnelle importante. **La troisième partie de graphique (à gauche, en bas)** recouvre les offres aidées dans les secteurs marchands, où l'employeur ne pose pas de critères de sélection. Le graphique montre que les caractéristiques des demandeurs d'emploi sont éloignées de celles qui différencient ces offres. Les personnes sans expérience, sans diplôme sont représentées dans la même partie du graphique mais elles se situent près du centre. Les employeurs ne recruteraient pas toujours des demandeurs d'emploi correspondant à leurs attentes explicites. **Le quatrième pôle (à gauche, en haut)** est surtout constitué par les contrats emploi-solidarité. Ces emplois ont été surtout été pourvus par des femmes, d'un niveau BEP et aussi par des personnes déjà occupées, à la recherche d'un autre emploi (demandeurs d'emploi classés en "catégorie 5" par l'ANPE).

11.3. Proximité entre les demandeurs d'emploi acceptés et refusés

L'étude des critères de sélection à l'embauche incite à comparer les caractéristiques des personnes embauchées et refusées. A cet égard, les résultats mettent en lumière une forte proximité entre ceux qui ont été acceptés et ceux qui ont été systématiquement refusés sur les mêmes offres d'emploi. Les ressemblances entre les deux populations peuvent s'expliquer par le travail de présélection par les agents des demandeurs d'emploi lors des mises en relation ¹⁷. En effet, les personnes mises en relation avec les em-

(17) Tous les cas de refus dans les mises en relation n'ont pas pu être retrouvés. Les demandeurs d'emploi refusés sont ceux qui ont été refusés par l'employeur sur les postes où une embauche a été réalisée et qui n'ont pas été acceptés sur une autre offre d'emploi. Les demandeurs d'emploi refusés ont été comparés aux demandeurs d'emploi embauchés : la répartition par sexe est équivalente. La répartition par âge indique une part d'adulte (vingt-cinq-trente-cinq ans) un peu plus importante parmi les refusés. La répartition selon la situation familiale est très proche. Les fréquences selon l'expérience dans l'emploi dominant et selon la qualification sont équivalentes. Les pourcentages selon le mode de mise en relation montrent que les mises en relation "en libre service" (SIO, service d'information sur les offres) sont plus fréquentes parmi les refusés (43 % pour les "refusés" et 37,4 % pour les "acceptés"). Les motifs d'inscription sont équivalents. La part de demandeurs d'emploi inscrits en catégorie 1 est plus élevée parmi les refusés (87 % des "refusés") et il y a moins de catégorie 5 (3 % des "refusés" et 11 % des "acceptés"). Les demandeurs d'emploi refusés sont un peu plus souvent indemnisés (48,5 % des "refusés" ne sont pas indemnisés et 58,3 % des "embauchés").

ployeurs ont un profil sensiblement différent de celui de l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE. Les agents paraissent sélectionner des personnes dont les caractéristiques répondent à certains "critères d'employabilité" des employeurs (durée du chômage inférieure à un an, personnes peu âgées, souvent de moins de trente-cinq ans...). La comparaison entre les demandeurs d'emploi "acceptés et refusés" ayant certaines caractéristiques communes (personnes sans expérience professionnelle, entrant sur le marché du travail, avec un niveau de formation au moins égal au baccalauréat dans les deux cas) montre un effet de sélection sur l'âge par l'employeur : les "embauchés" ont généralement moins de vingt-cinq ans alors que les "refusés" du groupe similaire sont plus âgés. De même, lorsque les "embauchés" ou les "refusés" ont, dans les deux cas, de l'expérience et un faible niveau scolaire, l'âge intervient dans la sélection : les plus jeunes ont été plus fréquemment embauchés que les plus âgés. Pour ces embauches, c'est principalement l'âge qui différencie l'issue de la mise en relation. Cet effet de l'âge sur les mises en relation est une tendance confirmée par les agents de l'ANPE (lorsque les employeurs demandent explicitement aux agents une sélection sur l'âge des personnes, pour des postes de vendeuses par exemple).

Les ressemblances entre les personnes acceptées et refusées peuvent aussi tenir aux modes de sélection des candidats par l'employeur, difficiles à appréhender à partir des grands critères codés par l'ANPE. Selon cette hypothèse, les critères de sélection effectifs des employeurs ne correspondraient pas à ceux qui peuvent être enregistrés à l'ANPE (expérience et diplôme notamment). Par exemple, lorsqu'il s'agit d'hommes indemnisés, de niveau CAP-BEP, ayant de l'expérience (entre un et trois ans d'expérience) et recherchant un emploi dans les métiers de l'industrie, c'est le motif d'inscription qui différencie l'issue de la mise en relation (l'âge n'intervient pas). Les personnes refusées sont généralement inscrites à l'ANPE pour une fin de contrat précaire alors que les "acceptés" ne sont pas inscrits pour un motif particulier (présence de licenciés économiques, de démissions...). La succession de contrats à durée déterminée n'est peut-être pas un facteur favorable à l'embauche pour les emplois dans l'industrie. Certains grands critères de sélection, tels que le métier ou l'expérience, jouent un rôle de pré-requis pour être mis en contact avec l'employeur. Ces critères contribuent à expliquer l'embauche du demandeur d'emploi mais ils ne sont pas suffisants. La ressemblance entre les "acceptés" et les "refusés" laisse supposer que certains critères informels expliquent l'issue des mises en relation. Certaines connaissances particulières, telles que connaître une langue étrangère (l'allemand et le dialecte en Alsace) ou la détention d'un permis de conduire, sont souvent demandées par l'employeur. Ces informations sur les

demandeurs d'emploi n'ont pas pu être recueillies mais elles sont connues par les agents qui procèdent aux mises en relation. La présentation de la personne ou sa motivation lors de l'entretien d'embauche sont des critères fréquemment avancés. La sélection des demandeurs d'emploi par les agents s'effectue aussi sur l'appréciation de la cohérence de leur projet professionnel, sur leurs capacités d'adaptation, sur la trajectoire de la personne ou encore sur le nombre de mise en relation ayant échoué. A cet égard, les résultats montrent que les demandeurs d'emploi acceptés ont moins souvent été mis en relation que les autres (en moyenne).

Par défaut, la proximité entre les "acceptés" et les "refusés" indique que tous les demandeurs d'emploi inscrits à l'ANPE n'ont pas les mêmes chances d'être embauchés. Ces résultats vont dans le même sens que d'autres études qui ont mis en évidence des probabilités différentielles de sortie du chômage (Rouault-Galdo D., 1991 et Tresmontant R., 1991). Ces constats incitent à s'intéresser aux pratiques d'embauche. Certaines caractéristiques sont manifestement perçues par les employeurs comme des signaux de difficultés d'adaptation à l'emploi (l'âge, longue durée de chômage ou encore la présentation sont fréquemment cités). Dans leur travail de rapprochement, les agents peuvent intégrer, retraduire ou contrer ces méthodes de sélection des employeurs. Ces différents cas de figure ont été rencontrés mais les réactions dominantes montrent que les agents peuvent difficilement influencer sur les exigences des employeurs. Les agents ont aussi leurs propres indices ou signaux sur les capacités des personnes. Ils connaissent souvent les demandeurs et ils leur donnent des conseils lors des entretiens à l'ANPE (sur la présentation exigée par l'employeur pour des postes de vendeur par exemple). Les passages répétés d'une personne dans des dispositifs de la politique de l'emploi ne semblent pas constituer un signal défavorable au niveau de la sélection par les agents. Au contraire, les passages dans des mesures sont présentés comme un indice de la motivation de la personne. Ces réactions sont en phase avec les difficultés des demandeurs à retrouver un emploi et avec les types d'offres qui peuvent être proposées par l'intermédiaire de l'Agence.

Au total, les embauches étudiées concernent des demandeurs d'emplois plus jeunes que la moyenne, inscrits depuis peu de temps à l'ANPE et relativement qualifiés. Cette tendance indiquerait que, dans un contexte donné, ces catégories de demandeurs d'emploi sont les premiers à bénéficier des possibilités d'embauche. Pour les demandeurs d'emploi plus âgés et peu qualifiés, l'effet de "file d'attente" tend à se durcir, les plus anciens restent à l'ANPE et bénéficient peu des propositions d'emploi.

III. L'ANPE et les employeurs, des stratégies sous contraintes

Les résultats de l'étude quantitative et les tendances dégagées au cours des entretiens avec les agents de l'ANPE incitent à distinguer plusieurs modes d'usage de l'ANPE. A cet égard, les grands groupes d'embauches de la typologie servent de point de départ pour un repérage des fonctions qui peuvent être tenues par l'Agence.

Globalement, les coûts associés à l'embauche (coûts de rotation de la main-d'oeuvre, de recherche des candidats, de sélection et de formation) interviennent fortement dans les stratégies des employeurs et de l'ANPE. Ces coûts forment un ensemble complexe qui est souvent mal évalué par les employeurs. Ils s'apparentent à des coûts de transaction, spécifiquement associés aux relations d'embauche. Selon O. Williamson (1975), les coûts de transaction recouvrent l'ensemble des coûts liés à la gestion du face-à-face entre deux agents économiques : coûts d'élaboration des contrats, du suivi et du contrôle de leur exécution. Cette approche présente l'intérêt de mobiliser la question des coûts d'embauche, peu pris en compte dans l'analyse des comportements des entreprises en relation avec l'ANPE. Cette perspective fait aussi référence à l'importance de l'environnement économique, social, institutionnel et législatif à l'intérieur duquel les entreprises évoluent et s'organisent. Des formes de coordination particulières peuvent émerger, via la fonction d'organisation des relations qu'occupe l'ANPE en tant qu'intermédiaire institutionnel sur le marché du travail. Les effets d'habitude et de réputation s'insèrent assez directement dans les stratégies poursuivies par les acteurs (entreprises et ANPE). L'enquête réalisée auprès des agences locales pour l'emploi (ALE) s'attache à mieux cerner l'intervention de l'ANPE sur les coûts de recrutement des entreprises. Dans une période de retour des ajustements marchands dans les relations d'embauche, il apparaît intéressant de voir comment l'ANPE accompagne ces mutations et quelle est l'importance des coûts associés à l'embauche ¹⁸.

III.1. L'Agence peut accompagner les besoins de flexibilité des entreprises

Les objectifs des employeurs peuvent alors consister à diminuer les coûts de rotation de la main-d'oeuvre sur des emplois précaires (CDD ou intérim) et à rechercher des allègements de coûts salariaux, par le recours aux contrats aidés des politiques de l'emploi. Sur ce segment du marché du

(18) Dans cette perspective, voir Gazier. B., 1994, "Le marché du travail et ses doubles", communication au GDR 41 "Relations professionnelles, négociations et conflits", journée sur "l'embauche", 1^{er} avril, CNAM, Paris (à paraître, *Cahier du GDR 41*).

travail (offres d'emplois peu qualifiés, emplois à durée déterminée, contrats aidés...), les employeurs recherchent plutôt une main-d'oeuvre d'appoint, pour des besoins de court terme. Cette logique est en oeuvre dans les groupes d'embauches 3, 4 et 5. Sur ces postes, la rotation de la main-d'oeuvre est forte et les investissements en formation sont limités. Pour l'employeur les risques liés à l'incertitude sur les qualités du candidat ont peu de conséquences à terme. Les coûts associés au recrutement se rattachent à la fréquence des transactions concernant "des actifs humains peu spécifiques" (facilement remplaçables, avec des qualifications peu spécifiques...). Dans ces conditions, l'employeur peut avoir intérêt à recourir au marché externe, en l'occurrence l'ANPE, pour réaliser ces types de transaction. Ce mode d'usage de l'ANPE s'inscrit dans une logique proche de celle décrite en termes de coûts de transaction (Williamson, 1975 et C. Ménard, 1994). L'ANPE joue alors un rôle d'intermédiaire pour des employeurs recherchant prioritairement une flexibilité de l'emploi : soit par un ajustement de la main-d'oeuvre aux variations de l'activité (contrats à durée déterminée ou à temps partiel, groupe 3 de la typologie), soit par une flexibilité salariale, via les dispositifs de la politique de l'emploi (groupe 4). Pour ces employeurs, l'ANPE est utilisée pour pourvoir des postes non qualifiés et à durée déterminée, où les relations nouées lors de l'embauche n'impliquent pas, a priori, des relations de travail de long terme. Dans ce cas, la logique du type d'emploi prédomine sur celle du type d'entreprise et les formes de flexibilité externes influent nettement sur les modes de gestion de la main-d'oeuvre. Par exemple, lorsque les employeurs embauchent aussi par d'autres canaux que l'Agence (annonce dans la presse...), le recours à l'ANPE correspond souvent à un besoin de main-d'oeuvre de court terme ¹⁹. Sur ce segment, il est possible que le rôle de l'Agence consiste à favoriser l'ajustement entre des demandes d'emploi à durée indéterminée et à temps plein et des offres d'emploi plus flexibles. L'écart entre la nature des offres proposées par les employeurs et celle des emplois recherchés par les demandeurs est important (les demandes concernent pour l'essentiel des emplois à temps plein et à durée indéterminée, ces emplois ne représentent qu'un tiers des offres d'emploi pourvues). La différenciation des modes de gestion de la main-d'oeuvre selon le type de poste est plutôt le fait des grands établissements (plus de cinquante salariés). Dans les grandes structures, les emplois qualifiés ou de cadre sont pourvus de préférence en interne et ils pas-

(19) Parmi les 3 193 situations d'embauche de demandeur d'emploi, l'employeur a aussi embauché hors mise en relation dans 7 % des cas et il a pourvu l'ensemble de ses postes par mises en relation de l'ANPE dans 97 % des cas.

sent peu par l'intermédiaire de l'Agence (pour ces postes, la politique de gestion de la main-d'oeuvre est plutôt une logique interne de qualité).

Le rôle d'intermédiaire de l'ANPE est à l'évidence central dans l'utilisation des dispositifs de la politique de l'emploi (groupes d'embauches 4 et 5 de la typologie). L'Agence est un passage obligé pour le recrutement de personnes en CRE ou en "exo-jeunes" notamment ²⁰. Le rôle de l'ANPE peut être de sélectionner les candidats répondant aux critères définis pour chaque dispositif de la politique de l'emploi. Pour les petites entreprises, l'accès à l'information sur les dispositifs publics tient une place importante dans les décisions d'embauche. Les employeurs qui s'adressent à l'Agence peuvent disposer de toute l'information nécessaire sur les modalités de recrutement sur des contrats aidés et ce type d'intervention est signalé comme fréquent par les agents de l'ANPE.

Plusieurs recherches empiriques centrées sur les pratiques des employeurs méritent d'être mises en perspective avec les tendances observées à l'ANPE. Les contrats emploi-solidarité (CES) sont regroupés dans le cas 5 de la typologie, en raison des particularités de ces offres, qui les séparent des autres propositions d'emploi. Mais, une analyse plus fine des besoins des employeurs utilisant des CES montre la diversité des recours à cette mesure. L'étude des modes d'utilisation de cette mesure a révélé des stratégies de recrutement différenciées qui distinguent des logiques d'employeurs (P. Y. Bernard et F. Lefresne, 1992). Les différents types d'usage des CES mis en lumière dans cette enquête qualitative permettent d'identifier une cohérence entre les critères de recrutement des bénéficiaires et les objectifs des organismes (collectivités locales, établissements publics et associations, cas correspondant au groupe 5). Concernant les contrats de retour à l'emploi (CRE), l'enquête du Centre d'Etude pour l'Emploi a souligné la pluralité des modes d'utilisation de la mesure par les entreprises (C. Baron, M. C. Bureau, P. Nivolle, 1993). Trois formes principales de pratiques sont distinguées. Pour une première catégorie d'entreprises (petites et/ou jeunes entreprises), les CRE favorisent l'embauche de personnel "supplémentaire" (effet d'entraînement et d'incitation ²¹). Une deuxième catégorie rassemble les établissements qui ont des besoins importants de personnel peu qualifié. Ils utiliseront les CRE en raison des avantages finan-

(20) Les offres à temps partiel sont aussi fortement représentées et une partie d'entre elles peuvent être considérées comme partie intégrante des aides publiques à l'embauche (abattement forfaitaire et permanent des cotisations patronales de sécurité sociale de 50 % pour l'embauche sur CDI à temps partiel à partir de janvier 1993).

(21) La taille de l'entreprise, la date de sa création, les formes de redéploiement de son activité sont des variables qui permettent de caractériser ce mode d'utilisation des CRE. Les entreprises "en développement qui utilisent modérément les mesures pour l'emploi" se distinguent par leur moindre sélectivité à l'embauche.

ciers attachés à la mesure mais auraient embauché de toute façon et ils ne modifient pas leurs critères de recrutement (effets d'aubaine et de substitution plus importants). Un troisième groupe distingue les entreprises qui ont recours aux CRE comme période d'adaptation ou d'essai. Cette pratique tend "à réviser les exigences habituelles d'embauche de l'employeur" en faveur de personnes en difficulté. Pour les bénéficiaires des CRE, les possibilités d'insertion dans l'entreprise sont alors plus durables car leur embauche répond à un besoin stable de main-d'oeuvre ²². Ces types de pratique sont observables sur les embauches réalisées par l'intermédiaire de l'ANPE. Dans l'étude de C. Tuchszirer (1993), qui porte aussi sur les CRE, la question du rôle de l'ANPE est directement abordée. Il s'agit de voir si l'Agence a la possibilité "d'infléchir l'arbitrage rendu par l'employeur, quant à la forme de l'embauche, le choix de la mesure et le profil du candidat". Ces stratégies d'entreprise vont dans le sens des résultats précédents portant sur les groupes d'embauches 3 et 4. Généralement, les critères de recrutement habituellement utilisés ne sont pas remis en cause lors de l'embauche de bénéficiaires de CRE. Les entretiens réalisés auprès des ANPE soulignent aussi ces pratiques d'employeurs.

Plus largement, l'étude sur les exonérations de charges sociales de B. Gazier et R. Silvera (1993) montre que la taille des entreprises est l'une des variables explicatives principales (mais non exclusive) des comportements. Dans les petits établissements, les critères de sélection sont plus flous, "le diplôme ne sera pas toujours pris en compte". Par ailleurs, ceux-ci se déclarent plus sensibles à une baisse du coût salarial que ceux de grande taille. La question du coût salarial est principalement mise en avant par les petits établissements tandis qu'il n'apparaît pas comme un obstacle majeur à l'embauche dans les grandes structures. La différenciation des entreprises selon leur niveau d'information sur les politiques de l'emploi indique que les moins informées (souvent des P.M.E.) sont aussi les moins sélectives. Les établissements sensibles et informés sont plus enclins à utiliser les politiques de l'emploi (proche du cas 3 des groupes d'embauches). L'information sur les dispositifs qui circule par les médias (presse, télévision) demeure trop générale et peu adaptée à la situation particulière des établissements. Les embauches étudiées montrent que les employeurs qui ont utilisé des contrats aidés ont souvent bénéficié d'informations par le réseau de l'Agence. Les établissements susceptibles d'accueillir des de-

(22) Les postes sont à pourvoir dans des entreprises où les effectifs sont en croissance. Les personnes embauchées sous CRE n'obéissent pas aux critères habituels de recrutement utilisés par ces entreprises (plutôt sélectives, accordant une place importante aux diplômes). Ce comportement paraît en phase avec les modifications des formes d'utilisation des contrats temporaires par les entreprises, dans le sens d'un essai prolongé (F. Michon et C. Ramaux (1992) pour une analyse sur les dix dernières années).

mandeurs d'emploi se concentrent sur des entreprises peu sélectives, qui privilégient l'allègement du coût salarial dans leurs stratégies d'embauche et sur les collectivités locales. Dans une certaine mesure, l'ANPE peut interférer sur ces pratiques. Le développement des politiques actives d'emploi induit un renforcement des relations entre l'ANPE et les entreprises qui laisse une certaine marge de manoeuvre dans la gestion des dispositifs. En ce sens, une étude portant sur les relations entre les acteurs dans la mise en oeuvre des politiques de l'emploi (CES et de CRE) a montré l'importance du travail d'interprétation d'une mesure par les agents du service public de l'emploi (C. Bessy, F. Eymard-Duvernay, B. Gomel, B. Simonin, 1994). L'intervention de l'ANPE dans des bassins d'emploi particulièrement en difficulté passe surtout par des incitations à l'utilisation de contrats aidés par l'Etat. A cet égard, l'étude fine des capacités de coordination permet d'apprécier le rôle des investissements de long terme entre les agents de l'ANPE et les employeurs. Le travail d'interprétation des agents de l'ANPE a pu être remarqué, quand les attentes de l'employeur sont très formelles ou au contraire très floues.

III.2. L'ANPE joue aussi un rôle dans la recherche de main-d'oeuvre stable et répondant à des besoins de plus long terme des entreprises

L'Agence peut alors aider les employeurs à réduire les coûts de recherche et de sélection des candidats. **L'intervention de l'Agence se centre plus particulièrement sur d'autres modes de limitation des coûts d'embauche, faisant intervenir la qualité de la sélection** (logique présente dans les groupes d'embauches 1 et 2). Ce segment du marché du travail est composé de divers types d'emplois : des postes à durée indéterminée, plus qualifiés, où l'employeur exprime des attentes précises de niveau de formation ou d'expérience, mais aussi des emplois à durée déterminée, dont une partie sont transformables en postes stables (lorsque l'employeur annonce que les contrats à durée déterminée peuvent être renouvelés ou devenir des contrats à durée indéterminée et pour certains contrats aidés). Les coûts d'embauche se rattachent ici au caractère potentiellement durable de la relation d'emploi qui se noue entre l'employeur et le salarié. Les risques associés à l'incertitude sur les qualités de la personne ou aux comportements opportunistes des salariés sont plus élevés que dans le premier cas de figure. Ces coûts de transaction dépendent de la spécificité des actifs humains, qui s'élèvent lorsque la personne est plus difficilement remplaçable (par exemple, une personne ayant un faible niveau de qualification peut détenir une qualification spécifique à l'entreprise). Cette configuration incite l'entreprise à utiliser des formations professionnelles ou des contrats de plus

long terme. En ce sens, "la présence durable d'un individu dans une entreprise permet de stabiliser les attentes de chacun à son égard, et sera donc considérée comme une forme de qualification" (F. Eymard-Duvernay, 1992). Plus largement, l'entreprise peut privilégier la production en interne des qualifications nécessaires et chercher à conserver sa main-d'oeuvre. L'ANPE est susceptible de répondre à ce type d'attentes. Le travail de présélection des demandeurs d'emploi tient une place importante dans la satisfaction des offres, notamment lorsque le profil du candidat n'est pas (ou peu) défini. Ces cas sont fréquents et ils se rencontrent souvent dans les petits établissements (cas du groupe 1). Ce rôle semble pouvoir être relié à la capacité de l'Agence à satisfaire des besoins exprimés par les employeurs : en matière d'information, d'aide à la définition du profil du poste et de recherche des candidats. Le tri approfondi de candidats par les agents et la rapidité de réponse de l'ANPE aux demandes des employeurs représentent des facteurs importants de réussite des mises en relation pour les embauches du groupe 2.

Les réductions des coûts d'embauche passent aussi par certaines interventions de l'Agence en matière de formation professionnelle et de subventions à l'embauche hors "contrats aidés". Les employeurs qui ont embauché par l'intermédiaire de l'ANPE ne proposent généralement pas de formation professionnelle sur le poste et certains attendent que l'Agence trouve la personne adéquate à leurs besoins, les dispensant de dépenses de formation. Dans ce cas, les employeurs expriment des besoins de personnel immédiatement opérationnel (ce cas est fréquemment cité par les agents de l'ANPE). Les agents disposent d'un certain pouvoir de négociation lors de la mise en place et du financement de certaines formations professionnelles (stage de formation du type SAE : sur l'ouverture du stage et sur sa durée notamment)²³. Les conditions d'ouverture de ces stages sont particulièrement souples et ils peuvent concerner tous les publics. De fait, les SAE sont souvent utilisés comme un financement de la période d'adaptation au poste et comme une incitation à l'embauche des demandeurs d'emploi. L'ouverture d'un SAE par l'ANPE est conditionnée par une promesse "morale" d'embauche à l'issue du stage (généralement un CDD de six mois au minimum). Cette formule joue donc un rôle de subvention à l'embauche sur laquelle l'ANPE peut arbitrer et intervenir.

(23) Stages d'accès à l'emploi, puis "à l'entreprise". Les stages d'accès à l'emploi ont bénéficié à 36 000 personnes en 1993. C. Tuchsirer, 1994, "les stages d'accès à l'emploi", Bilan de la politique de l'emploi en 1993, Cahier Travail et Emploi, la Documentation française, octobre.

III.3. L'esquisse des comportements de recrutement indiquerait que la différenciation entre le secteur primaire et le secteur secondaire intervient mais qu'elle mérite d'être complexifiée

A cet égard, l'effet des critères de sélection posés par les employeurs a été testé, en séparant les contrats aidés et les autres ²⁴. Des comportements différents apparaissent et la sélectivité s'accroît lorsque les emplois ne sont pas assortis d'une aide de l'Etat. Toutes choses égales par ailleurs, l'exigence d'expérience professionnelle ou d'un diplôme va de pair avec des propositions d'emploi non aidés. Le compartiment sélectif, où les employeurs ont des attentes précises (en matière d'expérience professionnelle ou de diplôme notamment), se distingue nettement de celui destiné à servir un marché externe (certains emplois à temps partiel, contrats à durée déterminée, CES...). En dehors de ces formes polaires, les caractéristiques de la demande de travail (nature des offres et des entreprises) sont plus complexes. Les politiques de l'emploi sont susceptibles d'alimenter les deux marchés. Par exemple, une partie des entreprises qui s'adressent à l'ANPE recherchent des personnes sans expérience professionnelle (ou des débutants) pour des postes plutôt stables. Dans ce cas de figure, les dispositifs de la politique de l'emploi peuvent servir de période d'essai dans l'entreprise, débouchant éventuellement sur un recrutement de plus long terme. Dans les mises en relation de l'ANPE, les supports des relations se combinent. Ils font intervenir des règles (dans le cadre des politiques de l'emploi), des formules incitatives (via les SAE par exemple) ou encore des réseaux sociaux (importances des réseaux de connaissances dans les régions rurales). Les règles servent de référence mais elles ne dirigent pas nécessairement les conduites. Par exemple, les agents disposent d'un certain pouvoir de contrôle sur l'utilisation des SAE, même si les conditions du stage et le devenir des bénéficiaires ne sont pas toujours bien connus. Ce contrôle peut s'exercer à posteriori. Si l'employeur ne respecte pas les engagements d'embauche suite au stage, les agents accorderont difficilement d'autres SAE à l'entreprise.

Les pratiques de recrutement et de sélection sont révélatrices des comportements des entreprises face à leurs besoins de main-d'oeuvre. L'embauche constitue un processus de filtrage qui peut (ou non) ouvrir à terme sur une stabilisation des salariés. L'incertitude sur les qualités des candidats peut être limitée par des signaux révélateurs des capacités productives, tels que le diplôme. Cependant, la référence au niveau et au type de diplôme comme indicateurs des qualifications et de la productivité future des individus suppose qu'il existe une correspondance étroite entre les aptitudes, le

(24) Modèle Logit, en séparant les contrats aidés et les autres offres d'emploi, cf. L. Lizé, 1994 (2).

contenu du travail, la productivité et le salaire (M. Spence, 1973). Le diplôme intervient fortement dans certaines embauches (cas de recrutement sur des emplois non aidés, dans le tertiaire). Mais, dans plusieurs cas de figure, le décalage entre le diplôme attendu par l'employeur et celui obtenu par le demandeur d'emploi est important (pour les emplois non aidés, à temps partiel, peu sélectifs dans le secteur tertiaire, qui ont été pourvus par des femmes de niveau baccalauréat). Pour les emplois sélectifs, l'ajustement entre l'offre et la demande se réalise principalement sur le métier et l'expérience professionnelle et relativement peu sur le diplôme. La correspondance est très forte pour les offres d'emploi de l'industrie et du BTP (que ces emplois soient des contrats aidés ou non). La réduction des incertitudes sur les qualités du candidat fait donc intervenir d'autres méthodes, telles que l'utilisation de dispositifs de la politique de l'emploi ou de contrats à durée limitée, transformables en contrats durables. Les contrats de court terme ont certes des coûts propres, mais sur la période récente, les employeurs ont largement recours aux CDD pour recruter leur personnel. Plusieurs explications peuvent être avancées pour expliquer l'intérêt porté à ces contrats. Est-ce parce que les CDD sont transformables en CDI si l'appariement s'avère réussi (ce qui expliquerait la proximité entre les critères de recrutement pour ces deux types de contrat) ? Est-ce parce que les CDD sont un moyen pour stimuler les efforts des salariés ? L'importance des recours aux CDD est-elle liée à l'état du marché du travail, qui rend possible le couplage de l'incitation à l'effort et de la souplesse dans la durée des contrats ?

La recherche d'allègement du coût salarial a une importance réelle dans les embauches étudiées, au niveau des pratiques des employeurs et au niveau de l'action des agents. Les modes d'allègement des coûts d'embauche interviennent de façon différente selon les besoins de main-d'oeuvre des employeurs. Les grandes tendances dégagées ne sont pas exclusives ou contradictoires, elles s'inscrivent dans un système de relations complexes, où les logiques des acteurs se combinent et s'articulent. La recherche d'une main-d'oeuvre compétente et potentiellement stable passe par l'intervention d'intermédiaires susceptibles de sélectionner les candidats. L'action de l'ANPE intervient conjointement sur les offres et sur les demandeurs d'emploi, avec des marges de manoeuvre plus ou moins fortes. L'intermédiation de l'ANPE peut ainsi s'interpréter comme un rôle de coordination entre les acteurs. Les relations entre l'ANPE, les employeurs et les demandeurs d'emploi ne peuvent s'analyser que par rapport à l'état du marché du travail. C'est face à une situation de rationnement des offres d'emploi et par rapport au type de demandeurs d'emploi susceptibles d'être mis en relation qu'il convient de percevoir les formes d'action de l'ANPE et sa capacité à influencer sur le marché du travail.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- BARRAT, O., T. COUTROT, K. EVEN, P. LAULHÉ et S. MABILE
 1993 "Les salaires et la négociation salariale dans le secteur privé à la mi-1993 : brusque ralentissement", Première Synthèse, DARES, n° 33, octobre, ministère du Travail.
- BARTHÉLÉMY, N. et C. JAULENT
 1994 "Embauches et licenciements au cours de l'année 1993 : un marché en voie de redressement ?", Premières synthèses, DARES, n° 69, septembre.
- BARON, C., M. C. BUREAU, et P. NIVOLLE
 1993 "Différents usages par les entreprises des contrats de retour à l'emploi", *Travail et Emploi*, n° 55, 1.
- BAYET, A.
 1994 "Les salaires de 1991 à 1993 dans le secteur privé et semi-public" n° 316, *INSEE résultats*, juillet.
- BELLOC, B.
 1992 "Place de l'Agence dans les recrutements : quels indicateurs pour quelle mesure ?", *Variations*, La lettre de la Direction des Statistiques, de l'Evaluation et de la Recherche, ANPE, n° 3, septembre.
- BERNARD, P. Y., et F. LEFRESNE
 1992 "Les contrats emploi-solidarité : diversité des formes d'utilisation", *Travail et emploi*, n° 52.
- BESSY, C., F. EYMARD-DUVERNAY, B. GOMEL et B. SIMONIN
 1994 "Les agents du service public de l'emploi dans leurs relations avec les entreprises", CEE, Communication au séminaire "Le travail : marché et organisation", CNAM, avril.
- BILAN DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI EN 1993*
 1994 Cahier Travail et Emploi, la Documentation Française, octobre.
- DESPOINTES, H. H.
 1991 "Etre disponible et savoir cibler sa recherche : deux clés pour trouver un emploi", *Economie et Statistique*, n° 249, décembre.
- DONNARD, C. et M. F. LEFILLEUL
 1989 *Offres d'emploi et critères d'embauche*, rapport d'étude pour l'ANPE, LEFRENE (Formations Recherches Etudes Négociées), Paris.

- DONNARD C., et M. F. LEFILLEUL
 1992 *Les causes de succès ou d'échec des mises en relation*, document de travail, LEFRENE (Formations Recherches Etudes Négociées), octobre, Paris.
- EYMARD-DUVERNAY, F.
 1990 "Modèles d'entreprises et ajustement des politiques d'emploi", *La lettre d'information du CEE*.
- EYMARD-DUVERNAY, F.
 1992 "Réseaux de coordination et chômage de longue durée", in *Le chômage de longue durée, comprendre, agir, évaluer*, sous la direction de P. Bouillaguet et C. Guittou, Paris, ed. Syros/alternatives.
- FORGEOT, G.
 1994 "Etude des facteurs à l'embauche sur des données régionales", rapport de stage pour l'IRES, ENSAE, juin.
- GAZIER, B., et R. SILVERA
 1993 "L'allègement du coût salarial a-t-il un effet sur l'embauche ? Quelques résultats d'une enquête auprès de dirigeants d'entreprises", *Travail et Emploi*, n° 55, 1.
- LIZÉ, L.
 1994 (1) "Les déterminants de l'embauche", *Document de travail IRES*, n° 93.03, *Problèmes Economiques*, n° 2.396-2.397, 2-9 novembre.
- LIZÉ, L.
 1994 (2) "Rapprochement de l'offre et de la demande d'emploi et critères d'embauche", *Rapport intermédiaire* dans le cadre de la convention de recherche PIRTTEM (CNRS) et ANPE, novembre (à paraître, *Document de travail IRES*, 1995).
- LOCHET, J. F.
 1994 "Logiques d'usage des statuts d'embauche des jeunes en insertion : le cas des jeunes de niveau VI et V de formation", Communication à la journée d'étude du CEREQ, *Le recrutement*, Rennes, 6 avril.
- MENARD, C.
 1994 "Coûts de transaction et structures organisationnelles," Communication au colloque *Economie des coûts de transaction, développements récents*, Paris, 26 mai.

MICHON, F. et C. RAMAUX

1992 "CDD et intérim, bilan d'une décennie", *Travail et Emploi*, n° 52, 2.

RAMAUX, C.

1994 "Comment s'organise le recours aux CDD et à l'intérim ? Les résultats d'une enquête auprès de 24 établissements", *Travail et Emploi*, n° 58, 1/94, DARES, ministère de Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle.

ROUAULT-GALDO, D.

1991 "Sortir du chômage : un parcours à handicaps", *Economie et statistique*, n° 249, décembre.

SPENCE, M.

1973 "Job Market Signaling", *Quarterly Journal of Economics*, n° 3, août.

TRESMONTANT, R.

1991 "Le chômage : les chances d'en sortir", *Economie et statistique*, n° 241, mars.

TUCHSZIRER, C.

1993 "Les chômeurs de longue durée dans la gestion de l'emploi des entreprises, l'exemple du contrat de retour à l'emploi", *Travail et Emploi*, n° 55, 1.

WILLIAMSON, O. E.

1975 *Markets and Hierarchies*, New York, Free Press.

ZANDA, J. L.

1994 "Estimation de la "part de marché de l'ANPE dans les recrutements des entreprises", Communication à la journée d'étude du CEREQ, *Le recrutement*, Rennes, 6 avril.

* *
*

Les limites d'une européanisation du pouvoir économique

Le cas de la France et de l'Allemagne¹

Hervé JOLY *

La France et l'Allemagne sont deux partenaires économiques privilégiés ; leurs échanges commerciaux sont particulièrement importants. Chacun est le principal partenaire de l'autre. L'Allemagne est le premier client de la France avec 17,3 % de ses exportations, loin devant l'Italie (9,3 %), la Grande-Bretagne (9,3 %) ou les Etats-Unis (7,1 %) et son premier fournisseur avec 17,6 % de ses importations, également loin devant les mêmes pays (avec respectivement 9,8 %, 8,0 % et 8,7 %) ². Les pouvoirs économiques pourraient être supposés en avance dans l'intégration européenne : les structures s'interpénétreraient de plus en plus, les trajectoires des élites seraient de plus en plus transversales. Dans ces économies capitalistes, le cadre national perdrait de plus en plus de sa pertinence.

Trois aspects viendront successivement montrer les limites de cette évolution. D'abord, si la propriété des structures économiques est, avec le reflux de l'interventionnisme étatique, de plus en plus privée, elle reste encore largement nationale et pas forcément aussi disponible que le

* Chargé de recherche au CNRS - Centre Pierre Léon à Lyon (Maison Rhône Alpes des Sciences de l'Homme).

(1) Ce texte est la version développée et actualisée d'une communication orale faite lors d'un colloque franco-allemand "Qu'advient-il de l'Europe ? Une Europe des patries, des régions, des citoyens ?" qui s'est tenu à l'Université de Bochum (RFA) les 25 et 26 novembre 1993.

(2) Statistiques pour l'année 1992, source Direction des Relations Economiques Extérieures ; publiées dans "La France en chiffres", *L'Expansion*, Hors Série, Ed. 1993.