

Les enseignements de l'enquête Ofer sur la sélection et la segmentation du marché du travail en France

Géraldine Rieucou
Université Paris 8, LED et CEET

Guillemette de Larquier
Université de Lille, Clerse et CEET

**Les enseignements de l'enquête Offre d'emploi et
recrutement (Ofer) 2016**



Journée d'études

Introduction

- Objectif : analyser la pluralité des dynamiques d'appariement, à partir de l'analyse des pratiques de recrutement
- Données : *Offre d'emploi et recrutement* (OFER, 2015) Dares.
- Cadre théorique qui croise l'économie des conventions (EC) et la théorie de la segmentation du marché du travail (TSeg)

Plan

Partie 1. Présentation du cadre théorique

Partie 2. Données et méthodologie

Partie 3. Principaux résultats

Conclusion

1. Points communs entre Economie des Conventions et Théorie de la Segmentation

L'économie des conventions (EC) et la Théorie de la Segmentation (TSeg) s'intéressent :

- aux pratiques de recrutement répétées et régulières
- aux règles qui contribuent à expliquer ces pratiques
ex : les entreprises demandent systématiquement aux candidats de produire un CV (**pratique**) afin de sélectionner seulement les plus diplômés (**règle**)
- Les pratiques de recrutement peuvent être observées dans les enquêtes quantitatives, mais pas les règles.

=> nous regardons les pratiques de recrutement

1. Differences entre Tseg et EC

TSeg : les pratiques de recrutement participent à la segmentation du marché du travail, comme le font d'autres pratiques des Ressources humaines (RH). Elles contribuent à la segmentation entre emplois des segments primaire et secondaire ; elles contribuent à fermer/ouvrir les marchés du travail

=> **ouverture/fermeture des marchés : concept clef**

EC : sur le MDT, les acteurs s'appuient sur des conventions (langage, cadre, représentations en commun) pour se coordonner.

Les recruteurs s'appuient sur des représentations supérieures qui sont des "conventions de qualité" (qu'est-ce qu'un "bon" travailleur ?) : les pratiques ne révèlent pas ces conventions mais révèlent **comment** les employeurs décident qui a de la valeur/n'en a pas.

=> **format de l'information (standardisé/personnalisé) : concept clef**

EC : information standardisée

Dynamiques
d'appariement

Dynamiques
d'appariement

**TSeg : marché ouvert ⇔
les frontières de l'offre
de travail recherchée
sont peu définies**

**TSeg : marché fermé ⇔
les frontières de l'offre de
travail recherchée sont
bien définies**

Dynamiques
d'appariement

Dynamiques
d'appariement

EC : information personnalisée

2. Données et méthodologie

Analyse des correspondances multiples (ACM) basée sur les caractéristiques des emplois pourvus (durée du contrat, temps de travail, CSP, salaire, remplacement d'un salarié momentanément ou non, secteur d'activité) suivie d'une classification ascendante hiérarchique => **7 classes d'emplois pourvus**



Quelles sont les pratiques de recrutement associées à chacune de ces classes ?

Regressions logistiques sur la probabilité qu'un recrutement appartienne à une classe plutôt qu'à une autre, avec les variables explicatives suivantes :

- 1 la façon dont l'entreprise/établissement atteint l'offre de travail : contexte du recrutement, canaux utilisés pour atteindre l'offre, caractéristiques de l'entreprise.
2. l'ensemble du processus de coordination et de sélection : contexte du recrutement, canaux de recrutement, processus de selection, caractéristiques de l'entreprise et du salarié recruté.



Dans les regressions, les variables pertinentes sont interprétées à la lumière de notre cadre théorique, pour placer les 7 classes sur les quadrants du diagramme

2. Données et méthodologie

Variables indiquant des frontières bien définies (marché fermé)

- Ecrire et diffuser des annonces : description de l'emploi ; attente de CV
- Rappel de travailleurs ayant déjà travaillé pour l'entreprise (les candidat.es sont connu.es)
- S'adresser aux réseaux professionnels (collègues, salarié.es en place)
- Solliciter un intermédiaire spécialisé (chasseur de tête)

Variables indiquant des frontières peu définies (marché ouvert)

- Candidatures spontanées déposées en personne, en ligne
- S'adresser aux réseaux proches (proches, ami.es, famille...)
- Aller dans des salons de recrutement
- Passer par les écoles
- Solliciter le SPE
- Le/la candidat.e doit remplir un formulaire de candidature

2. Données et méthodologie

Variables qui indiquent une information standardisée

- Annonces, candidatures en ligne
- Le CV compte dans le processus de sélection
- Responsable des RH impliqué dans la sélection
- Intermédiaires qui ont des procédures standardisées (SPE)

Variables qui indiquent une information personnalisée

- Candidatures déposées en personne, salons pour l'emploi (face à face et discussions tôt dans le processus)
- Le CV ne compte pas
- Recommandations orales/écrit non standard véhiculées par les réseaux
- Cabinets de recrutement = réseaux professionnels

2. Données et méthodologie

Variables difficiles à interpréter

- Plusieurs entretiens : sélection intense ?
- Test : mise en situation ?
- Des prétentions salariales sont demandées : marge de négociation des candidats ?
Signal standard ?

Autres variables présentes

- Recrutement urgent ou non ;
- Un ou plusieurs postes à pourvoir en même temps
- Nombre de candidatures examinées
- Existence d'un marché interne (MI) :
 - la proposition d'emploi a été communiquée en interne
 - entreprise pluri-établissements

EC : information standardisée

1 classe :
partenariats avec des
intermédiaires

1 classe :
appariements
standards

**TSeg : marché ouvert ⇔
les frontières de l'offre
de travail recherchée
sont peu définies**

**TSeg : marché fermé ⇔
les frontières de l'offre de
travail recherchée sont
bien définies**

3 classes : appariements
de proximité

2 classes : mondes
professionnels
familiers

EC : information personnalisée

3. Dynamique d'appariement n°1. Frontières bien définies- information standardisée

Des appariements standards basés sur des critères stabilisés

Une classe d'emplois à temps plein, en CDI ou CDD > 3 mois, 2000-3000 Euros, professions intermédiaires et cadres. 18,4 % du total

Variables corrélées avec un recrutement dans cette classe :

- Le processus de selection repose sur le CV et plusieurs entretiens, RH impliqué => information standardisée.
- **Annonces : principal canal** utilisé pour atteindre l'offre et pour recruter, il y a eu description de l'emploi en amont => frontières bien définies
- **L'emploi vacant a été diffusé auprès des salarié.es en poste** : l'emploi vacant peut prendre place sur un marché interne

Segmentation : des ports d'entrées sur des marchés internes ?

Convention de qualité : construite par les standards du marché qui "matchent" avec les standards internes

3. Dynamiques d'appariement n°2. Frontières bien définies et information personnalisée

Des mondes professionnels familiaux

1. Une classe d'emploi en CDI ; temps plein, > 3000 Euros, cadres. 8,6% du total

Variables :

- **Réseaux professionnels, cabinets** => frontières bien définies/information personnalisée
- Plusieurs entretiens, **prétentions salariales** => information personnalisée
- Les personnes recrutées sont très diplômées, précédemment en emploi

=> marchés professionnels ? Convention de qualité : réputation ?

2. Une classe de contrats courts (1-3 mois), temps partiel, **pour remplacer un.e salarié.e momentanément absent.e.** 8,3% du total.

variables:

- Réseaux prof., **rappel de salarié.es ayant déjà travaillé dans l'entreprise** => information personnalisée et marché fermé
- Salarié.e recruté.e : précédemment au chômage (en attente d'être rappelé.e ?)

=> marché interne "étendu" ? Convention : répétition ?

3. Dynamique d'appariement n°3. Frontières peu définies et information personnalisée

Des appariements de proximité

3 classes d'emplois peu qualifiés, qui forment au total 50 % des emplois pourvus

1. Une classe d'emplois en CDI, temps plein, employé.es non qualifié.es (commerce etc.), 1000-1500 euros

variables: candidatures déposées en personne ou écoles, lettre de motivation, test, pas de RH. ⇔ **Recrutements pour des emplois permanents ; mais pas pour des MI**

2. Une classe d'emplois à temps partiel, < 1000 euros, employé.es non qualifié.es (santé, soins aux personnes etc.)

variables: candidatures spontanées, salons pour l'emploi, pas de rappel d'anciens salarié.es, pas de sollicitation des relations des salarié.ess en place. Selection peu outillée, pas de RH, dossier de candidature ⇔ **Recrutements nombreux, en continu pour constituer des réserves/faire face au turnover**

3. Une classe de contrats courts, à temps plein, < 1500 euros, peu qualifiés

variables : intermédiaires, rappels, cand. déposées, liens forts. Selection peu outillée, pas de CV, pas d'effets du diplôme ⇔ **Recrutements pour des emplois courts**

NB: les caractéristiques démographiques de la personne recrutée comptent plus que dans les autres classes

3. Dynamiques d'appariement n°4. Frontières peu définies et information standardisée

Des partenariats avec des intermédiaires

Une classe de CDD > 3 mois ou de CDI, temps plein, 1000-1500 euros, **ouvriers qualifiés de l'industrie**. 15.6% du total des recrutements

variables:

- Pas d'urgence à pourvoir l'emploi
- Les employeurs sollicitent les intermédiaires privés et publics ainsi que les écoles : **ils délèguent la recherche de candidats et la sélection à des intermédiaires relativement "ouverts"** => marché ouvert.
- Diplôme, permis, RH impliqué, sélection assez outillée + intermédiaires qui utilisent une information standardisée

Segment inférieur du marché primaire ?

Convention de qualité : un professionnel dont la qualité est "garantie" par l'intermédiaire ?

Conclusion

Enseignements empiriques (4 “marchés” différents) et théoriques
(pouvoir de segmentation et de valorisation des entreprises)

Implications pour les politiques publiques :

- Transparence du MDT ?
- Responsabilité des chercheurs d'emploi ?
- Incitation à la mobilité géographique à tout prix ?