LES SALARIÉS RECRUTÉS EN 1980

Caractéristiques et modes d'embauche

par

Francis BENARROCH et Jean-Michel ESPINASSE

Cet article a pour objectif d'apporter des éléments d'information et de réflexion sur deux questions qui, bien qu'élémentaires, demeurent insuffisamment connues quel est le niveau d'activité du marché externe du travail; comment s'y effectuent les recrutements?

Utilisant les résultats d'une enquête publiée en 1981 par l'ANPE (1), il ne couvre qu'une partie de l'information recueillie et cherche à la situer dans la perspective d'une action volontariste sur le fonctionnement du marché du travail.

I. LES RECRUTEMENTS

Pour être complète, l'analyse des recrutements sur le marché externe du travail doit être menée sous trois angles : le volume d'embauches, le taux d'embauche et la composition de la population recrutée.

1. Le volume d'embauches.

Si depuis une décennie, les instruments d'observation du marché du travail se sont affinés, la connaissance du volume annuel d'embauches reste toujours problématique. Personne n'est vraiment capable de répondre à ces questions toutes simples : combien y a-t-il de recrutements chaque année; le nombre d'embauches a-t-il augmenté ou diminué depuis la crise?

Ces interrogations présentent pourtant un triple intérêt :

— tout d'abord, connaître le volume des embauches permet d'estimer les possibilités de réinsertion des demandeurs d'emploi et de concevoir des politiques de priorité à l'embauche de chômeurs sur les postes vacants;

- de plus, la connaissance du volume de recrutements est essentielle pour la planification des objectifs, notamment de placements, du Service public de l'emploi;
- enfin, dans le cadre du projet sur la réactivation du dépôt obligatoire des offres, il est intéressant de mesurer l'effort que l'ANPE devra accomplir pour traiter un plus grand nombre d'offres. On ne peut prévoir le même type d'organisation pour un volume d'offres multiplié par trois ou par huit.
- a. Le volume d'embauches annuel dépend à la fois du nombre d'emplois bruts créés et des besoins de renouvellement de main-d'œuvre des entreprises.

A en croire certains chefs d'entreprise, il ne se crée plus guère d'emploi tant sont lourdes les charges sociales et incertaines les perspectives d'avenir.

⁽¹⁾ Enquête nationale sur les modes de recrutement réalisée par F. Benarroch, P. Descolonges, J.-M. Espinasse, S. Gorse, M. Gourmelen et J. Renaudin; Paris, Novembre 1981.

Pourtant, les statistiques de l'INSEE font apparaître un solde net de 563 000 emplois sur la période fin 1974-fin 1980. Cela signifie qu'au moins 94 000 emplois bruts ont été créés en moyenne chaque année. En dépit de la crise, le mouvement de création de postes ne s'est donc pas brutalement arrêté. De la comparaison avec les 1 828 000 emplois nets créés au cours de la période 1968-1974, on pourrait cependant déduire une sérieuse diminution du rythme de création brute d'emplois. Mais il faut se garder des comparaisons trop hâtives fondées sur des soldes d'effectifs qui ne tiennent pas compte des profonds mouvements de restructuration de l'appareil de production (créations et disparitions d'emplois s'effectuant dans des entreprises différentes).

Quant au besoin de renouvellement de main-

d'œuvre des entreprises, il découle de la mobilité professionnelle des travailleurs qui peut être liée aux conditions de travail, au niveau du salaire, au rythme de travail (saisonnier...), à des cause familiales. Au cours de ces dernières années, le développement des formes précaires d'emploi a accru la mobilité professionnelle (souvent involontaire) de certaines catégories de travailleurs.

- b. En dehors des sondages, trois sources principales de valeur inégale peuvent servir à estimer les volumes annuels d'embauches :
 - Les offres d'emploi enregistrées (OEE) à l'ANPE.

L'observation sur les sept dernières années met en évidence l'évolution suivante :

(Unité: millier)

Année	OEE	OEE (2 à 4)	TOTAL OEE	
1974	1 403	445	1 848	
1975	965	430	1 395	
1976	1 050	502	1 552	
1977	888	432	1 320	
1978	775	432	1 207	
1979	795	4 52	1 247	
1980	801	463	1 264	

OEE¹: Offres d'emploi durable à temps plein.
OEE¹: Offres d'emploi durable à temps partiel (moins de 30 heures par semaine).
OEE³: Offres d'emploi saisonnier ou temporaire à temps plein ou à temps partiel.
OEE⁴: Offres d'emploi de très courte durée (moins d'une semaine).

Ce tableau appelle trois remarques :

- le nombre d'embauches effectuées sur le marché du travail est fortement sous-estimé par cet indicateur en raison du faible taux de convergence des offres vers le Service public de l'emploi;
- si les offres d'emploi enregistrées diminuent de 31 % entre 1974 et 1980, le marché du travail externe ne subit pas nécessairement une contraction du même ordre car la liaison entre l'évolution des offres enregistrées à l'ANPE et celle du volume total d'embauches n'est pas connue. Il faut donc être pour le moins circonspect devant l'utilisation des offres d'emploi enregistrées comme indicateur des mouvements conjoncturels d'embauche;
- l'évolution des offres d'emploi enregistrées reflète très bien, en revanche, le développement du travail atypique. Les offres d'emploi particulières (temps partiel, travail temporaire, saisonnier, très courte durée...), représentaient, en effet, près de 37 % de l'ensemble des offres d'emploi enregistrées en 1980 au lieu de 24 % en 1974.

Les tableaux de mobilité de l'enquête Emploi.

L'enquête Emploi de l'INSEE, réalisée aux mois de mars et octobre de chaque année, donne une estimation des mouvements d'embauche. Il suffit de comparer la situation des enquêtés à deux moments successifs espacés d'une année et d'additionner deux grandeurs tirées des tableaux de mobilité (MOB 4) : d'une part, les inactifs et les chômeurs à la date n — 1 devenus actifs occupés à la date n; d'autre part, les actifs ayant changé d'entreprise entre l'année n — 1 et l'année n.

Depuis 1976, l'évolution est la suivante :

(Unité: millier)

Date	Embauches		
Mars 1977-mars 1976	3 774		
Mars 1978-mars 1977	3 538		
Mars 1979-mars 1978	3 560		
Mars 1980-mars 1979	3 283		
Mars 1981-mars 1980	3 116		

La principale lacune de cette méthode est de considérer qu'un actif ne peut changer qu'une seule fois d'entreprise au cours d'une année. Or, nous savons bien que le développement de l'intérim et des contrats à durée déterminée accroît à la fois le chômage récurrent et la rotation du personnel sur certains postes.

L'enquête Emploi ne permet donc qu'une évaluation minimale des mouvements d'embauche.

Les déclarations annuelles de salaires (DAS).

A partir des DAS qui sont remplies par les employeurs à l'intention des services fiscaux et des organismes de sécurité sociale, on peut estimer les mouvements d'embauches de deux façons :

— la méthode la plus simple consiste à soustraire du nombre de salariés rémunérés au cours d'une année (P), les effectifs qui étaient déjà en place au 31 décembre de l'année précédente (Ei). On a ainsi pour 1975 : R = P — Ei = 7 084 000 recrutements.

Ce chiffre ne tient pas compte des recrutements de fonctionnaires (ou du moins de la majorité d'entre eux) ni de salariés agricoles. Mais surtout, la source DAS enregistre des doubles comptes : à titre d'exemple, des séances de formation animées par du personnel permanent d'autres entreprises seront comptabilisées en emploi rémunéré par l'établissement client. De plus, à un salarié exerçant plusieurs emplois au sein d'une même société peuvent correspondre plusieurs prestations salariées, et donc plusieurs embauches.

Au total, cette source contribue à surestimer les embauches réellement effectuées.

— dans l'attente des documents DAS pour les années postérieures à 1975, on peut calculer (2) les mouvements d'embauche qui se sont produits en considérant d'une part que le coefficient de stabilité de maind'œuvre (3) varie peu sur courte période car il est lié à des phénomènes complexes de technologie, de conditions de travail, de rythme d'activité, et d'autre part, que le champ des effectifs UNEDIC et le champ DAS correspondent grosso modo.

En utilisant le coefficient de stabilité observé en 1975 et les effectifs UNEDIC, on obtient environ 6,3 millions de recrutements pour 1980.

c. L'enquête par interview menée par l'ANPE en novembre-décembre 1980 auprès de 36 000 établissements a permis de mesurer de façon directe le niveau d'activité du marché du travail externe.

Ainsi, sur la période du 1er octobre 1979 au 30 septembre 1980, 3,5 millions recrutements ont été réalisés. A ce chiffre, il faut ajouter les embauches de cadres [170 000 (4) [et les contrats d'intérim (2,4 millions en 1980). Au total, on dénombre 6,1 millions d'embauches en année pleine. Ce chiffre s'avère très proche de l'estimation faite à partir des DAS, ce qui tend à confirmer nos hypothèses.

Mais il est d'autant plus remarquable qu'il excède largement les sorties annuelles des demandeurs trouvant un emploi, ce qui signifie qu'il existe un fragment du marché sur lequel actifs et chômeurs se concurrencent, l'un en vue d'obtenir un meilleur emploi, l'autre un simple emploi. Dans cette compétition, nous savons que le passage par le chômage amoindrit la compétitivité du demandeur d'emploi. Faudrait-il alors rééquilibrer le circuit chômageactivité? Dans un régime de liberté contractuelle, cela supposerait de très fortes incitations à l'embauche des chômeurs au risque de rigidifier le marché du travail.

S'il se confirme que le niveau du marché externe du travail se situe autour de 6 millions de recrutements en 1980, les données statistiques disponibles paraissent trop fragiles pour décrire les évolutions intervenues depuis la crise. A l'avenir, l'exploitation complète du document sur les déclarations obligatoires de mouvements de main-d'œuvre dans les entreprises de 50 salariés et plus permettra un suivi conjoncturel partiel.

2. Les taux d'embauche.

Le taux d'embauche mesure la fréquence du recours au marché externe du travail par les entreprises. Parce qu'il est une donnée structurelle de la firme, cet indicateur a toutes les chances d'être stable dans le temps. En effet, il est l'expression tout à la fois des caractéristiques technologiques, des conditions de travail, de la politique de gestion de la main-d'œuvre et de la structure du personnel de l'entreprise. C'est ainsi que les taux d'embauche élevés enregistrés dans l'agriculture et les industries agricoles et alimentaires sont vraisemblablement liés au caractère saisonnier de ces activités et à la très forte proportion (plus de 75 %) de manœuvres et d'ouvriers spécialisés qu'elles recrutent. A l'inverse, le faible taux d'embauche du secteur énergétique découle de la forte proportion d'ouvriers qualifiés et d'agents de maîtrise-techniciens qu'il utilise et de l'existence de marchés internes du travail fortement structurés. Néanmoins, bien que nous ne disposions pas des éléments nécessaires

```
\dot{E}i = effectif initial au 31/12 de l'année n-1;

Ef = effectif au 31 décembre de l'année n;

R = recrutements au cours de l'année n;

S = sorties au cours de l'année n;

P = effectifs rémunérés au cours de l'année n;

\frac{Ef}{P} = \alpha coefficient de stabilité.

On peut écrire :

Ef = Ei + R - S;
```

(2) Soit:

P = Ei + R; $R = P - Ei = \frac{Ef}{\alpha} - Ei.$

⁽³⁾ Résultant du rapport entre les effectifs en fin de période et les effectifs rémunérés au cours de la période.

⁽⁴⁾ On a considéré que le taux d'embauche des cadres était le même que celui calculé pour les « agents de maîtrise-techniciens » dans l'enquête.

pour mesurer un tel phénomène, il est probable que les modifications intervenues dans les politiques de gestion du personnel des entreprises aient quelque peu affecté cet indicateur, ces dernières années.

Avec 3,5 milions de recrutements pour un effectif salarié de 13,75 millions, l'enquête fait apparaître un taux d'embauche de 26 % (cadres et intérim exclus). Il semble donc que le marché externe fonctionne à

un niveau assez élevé pour ouvrir des perspectives de reclassement aux demandeurs d'emploi. Cela ne signifie nullement que les établissements renouvellent un quart de leurs effectifs chaque année, ce qui supposerait qu'il n'y ait eu ni création, ni disparition d'emploi et que chaque poste ait fait l'objet d'un changement de titulaire au plus. Il est clair, en effet qu'une part des recrutements correspond à des emplois précaires de faible durée.

• Taux d'embauche et qualification.

	Manœuvre	OS	OQ	Employé non qualifié	Employé qualifié	Agent de maîtrise technicien	Total non cadre	Total cadres compris
Taux d'embauche	0,53	0,29	0.19	0,55	0,24	0,10	0,26	0,24

Qu'il s'agisse d'emplois manuels ou non manuels, le taux d'embauche baisse lorsque la qualification augmente. Cette décroissance permet de saisir l'interaction entre marché interne et marché externe du travail. En effet, au sein des établissements dont les marchés internes sont structurés — c'est-à-dire où il existe des règles plus ou moins explicites permettant à un salarié de la firme d'accéder plus facilement à un emploi vacant qu'un candidat extérieur — le système des promotions permet au personnel

possédant qualification et expérience de changer d'emploi à l'intérieur de l'entreprise. En revanche, les postes ne réclamant ni formation spécifique, ni expérience préalable, constituent une porte d'entrée dans l'entreprise. Notons — mais ceci ne résulte pas de l'enquête — qu'à l'autre extrémité, pour les postes de cadres supérieurs, le recours fréquent au marché externe s'explique par la recherche d'un personnel présentant un profil généralement très précis.

• Taux d'embauche et taille des établissements.

	1 à 9	10 à 49	50 à 199	200 à 499	500 et plus	Ensemble
Taux d'embauche	0,40	0,33	0,24	0,20	0,11	0,26

Le taux d'embauche diminue quand la taille des établissements augmente. Cette règle valable pour la plupart des activités admet toutefois quelques exceptions : le bâtiment, le commerce, les organismes financiers et les industries agricoles et alimentaires ont des taux d'embauche qui restent proches de la moyenne quelle que soit la taille des établissements considérés; les services non marchands ont un taux d'embauche particulièrement élevé pour les établissements de 10 à 49 salariés.

Mais, plus fondamentalement, la faiblesse des taux d'embauche dans les grands établissements reflète probablement la volonté de ces firmes d'assurer la sta-

bilité de leur personnel en leur consentant certains avantages.

• Taux d'embauche et activité économique.

Outre le degré de concentration, le taux d'embauche de chaque secteur est influencé par le type de technologie utilisé. C'est ainsi que l'effort de rationalisation entrepris ces dernières années et la substitution capital-travail qui en est résultée se sont sans doute répercutés sur les taux d'embauche des firmes

Aussi, on peut distinguer deux groupes d'activité économique :

Au-dessus du taux moyen (0,26)	Au-dessous du taux moyen (0,26)
Activités peu concentrées et/ou faiblement capitalistiques	Activités concentrées et/ou fortement capitalistiques
Agriculture	Services non marchands 0,23 Transports 0,22 Location, crédit-bail 0,22 Industries biens de consommation 0,17 Industries biens intermédiaires 0,15 Assurances 0,15 Industries biens d'équipement 0,12 Organismes financiers 0,11 Énergie 0,06

3. Les caractéristiques du personnel recruté.

Répartition par sexe.

Sexe	Recrutements au sens de l'enquête	Actifs ayant un emploi salarié (1)	DEFM (2)
	%	%	%
Hommes	58,2	60,3	45,2
Femmes	41,8	39,7	54,8
Total	100	100	100

1. Enquête emploi de mars 1980.

2. Demandeurs d'emploi en fin de période : moyenne établie sur la période de référence de l'enquête ANPE (octobre 1979-septembre

Ces chiffres sont largement dispersés autour de leur moyenne consignée dans ce tableau, par exemple : 4 % de femmes dans le bâtiment, 54 % dans les services marchands.

La part des femmes apparaît un peu plus importante dans la population recrutée que dans la population active, traduction dans une certaine mesure, de cessations et de reprises d'activité plus fréquentes. En outre, on observe une nette différence entre la population féminine recrutée et celle qui recherche un emploi ce qui démontre, sous une nouvelle forme, l'infériorisation des femmes sur le marché du travail.

• Répartition par âge.

Classe d'age	Recrutements au sens de l'enquête	Actifs ayant un emploi salarié (1)	DEFM (2)
	%	%	%
< 25 ans	57,9	16,1	41,9
25-49 ans	38,5	64,2	38,8
Plus de 50 ans	3,6	19,7	19,3
Total	100,0	100,0	100,0

Enquête emploi de mars 1980.
 Moyenne établie sur la période de référence de l'enquête ANPE (octobre 1979-septembre 1980).

Certains secteurs font un effort particulier en direction des jeunes; ainsi, les organismes financiers et l'énergie recrutent respectivement 75 % et 67 % de moins de 25 ans.

La propension à embaucher des jeunes dans ces secteurs est à mettre en relation avec les systèmes d'accès par concours destinés aux débutants et comportant une limite d'âge. D'autres secteurs, en revanche ont recours à des travailleurs adultes (respectivement 53 % et 50 % de recrutements de

salariés de 25 à 49 ans dans le bâtiment-génie civil et les transports) voire des travailleurs âgés (agriculture, industries agricoles, location-crédit bail).

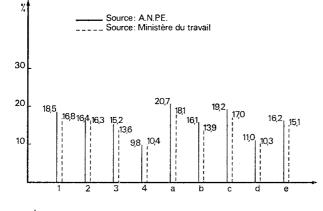
Globalement la sur-représentation des jeunes parmi les recrutés est à rapprocher de l'instabilité des emplois d'insertion. Recrutés fréquemment probablement pour des périodes courtes, ils constituent une faible partie des salariés et une masse importante de chômeurs. A l'inverse, les plus de 50 ans n'ont pas un taux de chômage supérieur à la moyenne mais ne sont pratiquement pas embauchés.

COMPARAISON AVEC L'ENQUÊTE DU MINISTÈRE DU TRAVAIL

Il est intéressant de rapprocher les résultats de notre enquête de ceux de l'enquête « Modes de recrutement et turn-over » menée par voie postale en septembre-octobre 1978 bien que d'importantes différences de champ rendent toute comparaison directe impossible. On obtient cependant une approximation en :

- éliminant les chiffres relatifs aux cadres de l'enquête du ministère;
- éliminant les établissements de moins de 10 salariés et les secteurs de l'agriculture et des services non marchands de notre enquête.

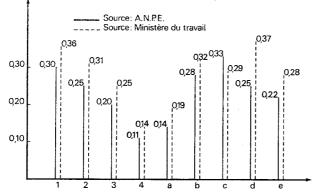
Les graphiques ci-dessous (qui n'ont qu'un caractère approximatif) permettent de mettre en évidence les résultats des deux enquêtes.



PART DU MARCHÉ DE L'ANPE

Légende :

- 1. Établissements 10 à 49 salariés.
- 2. Établissements 50 à 199 salariés.
- 3. Établissements 200 à 499 salariés.
- 4. Établissements de plus de 500 salariés.



TAUX D'EMBAUCHE

- a. Industrie (y compris Énergie).
- b. Bâtiment.
- c. Commerce.
- d. Services non marchands (y compris Transports).
- e. Moyenne.

Les taux d'embauche de l'enquête du ministère ont été multipliés par 6 pour être comparés à ceux de l'enquête de l'ANPE. En effet, l'enquête du ministère portait sur deux mois, celle de l'Agence sur douze mois.

Les comparaisons des résultats font apparaître une bonne cohérence. Les différences observées peuvent être imputées, soit à des différences de méthode d'observation, soit à des évolutions intervenues entre 1978 et 1980, soit enfin à des erreurs aléatoires.

Nationalité	Recrutés au sens de l'enquête	Salariés (1)	D. E. F. M.
	%	%	%
-rançais	88,8	89,9	89,2
Étrangers	11,2	10,1	10,8

La répartition selon les activités économiques reste très inégale. Deux secteurs recrutent de nombreux salariés étrangers : le bâtiment-génie civil et l'agriculture, en raison notamment de l'activité saisonnière. En revanche, les activités tertiaires et le secteur de l'énergie recourent moins aux travailleurs étrangers. Ceci découle d'une part de l'importance du secteur public dans ces activités et d'autre part de la nature des postes à pourvoir.

De plus, si les établissements de 50 à 499 salariés sont les plus gros utilisateurs de main-d'œuvre étrangère, les établissements de 1 à 9 salariés en recrutent proportionnellement peu.

• Répartition par type de contrat.

Une autre caractéristique importante du recrutement est le type de contrat de travail grâce auquel l'embauche a été réalisée.

Type de contrat	%
Temps complet à durée déterminée (CDD) Temps complet à durée indéterminée (CDI) Temps partiel	42,4 46,7 10,9

Pour le « temps plein », les contrats à durée déterminée sont pratiquement aussi nombreux que les contrats à durée indéterminée. Ce résultat est très surprenant.

On sait certes, que le contrat à durée déterminée — une des formes les plus courantes et les plus préoccupantes de l'emploi précaire — connaît depuis le début de la crise un très fort développement. On sait également, qu'en raison même de leur caractère limité dans le temps, il est normal que les postes de travail correspondants aient un fort taux de renouvellement et génèrent donc des flux d'embauche importants. On sait enfin que cette mesure n'a qu'une signification relative, un pourcentage probablement notable des salariés embauchés sous contrat à durée déterminée étant par la sulte recrutés « définitivement » sur contrat à durée indéterminée

par transformation du contrat (5). Il reste que ce résultat traduit remarquablement l'allergie des entreprises à assumer dans des conditions normales le risque que constitue l'embauche d'un salarié que ce soit dans la perspective d'un accroissement permanent des charges ou dans celle des erreurs individuelles de recrutement. Cette allergie, qui est très certainement une des caractéristiques majeures de la gestion du personnel des entreprises face à la crise est une donnée que doivent prendre en compte les politiques visant à la consolidation du statut des travailleurs et à l'insertion des travailleurs infériorisés (donc à haut risque pour l'employeur).

Le résultat ci-dessus doit être rapproché de deux chiffres. Une enquête récente du ministère du Travail (6) montre que les travailleurs sous contrat à durée déterminée ont réalisé 3 % de l'ensemble du travail productif dans la période de référence. L'écart entre cet indicateur de structure de la main-d'œuvre employée et la composition du flux d'entrée dans l'emploi est éloquent. Phénomène marginal (7) en stock, le contrat à durée déterminée devient presque majoritaire en flux. Cumulé à l'intérim (8) qui connaît probablement une disproportion au moins aussi forte entre mouvement et stock, il constitue un indice très significatif des différences de mobilité entre la population protégée (minimalement) par un contrat à durée indéterminée et celle soumise à des contrats de travail atypiques.

Le deuxième indicateur auquel doit être comparé ce résultat est la proportion d'offres d'emploi de catégorie 2, 3, 4, (à temps partiel, temporaires, saisonnières, de courte durée) enregistrées par l'ANPE par rapport aux offres de catégorie 1 (à durée indéterminée). Pour 1980, ce rapport

⁽⁵⁾ Une telle embauche n'est pas comptabilisée dans l'enquête. Par contre, l'embauche d'un travailleur après mission d'intérim a été mesurée : elle représente 2,3 % de l'ensemble des embauches.

⁽⁶⁾ Enquête sur l'activité et les conditions d'emploi de la main-d'œuvre (avril 1980).

⁽⁷⁾ L'indicateur a cependant plus que doublé en trois ans passant de 1,4 à 3 %.

⁽⁸⁾ L'intérim n'entre pas dans le champ de l'enquête. Sa proportion dans l'ensemble du travall productif s'élève à 1,6 % en avril 1980.

s'établit à 58 % contre 109 % pour le rapport CDD + temps partiel II semble donc que par rapport à ce critère — et contrairement à une hypothèse généralement admise — les offres recueillies par recueillies l'ANPE ne sont pas de mauvaise qualité.

Notons enfin que certains secteurs se caractérisent par une part de contrats à durée déterminée particulièrement élevée : l'énergie 67 %, le bâtiment 66 %, les transports 61 % et que le taux de contrats à durée indéterminée à temps complet s'élève avec la taille des établissements.

II. COMMENT A-T-ON RECRUTÉ ?

Les entreprises disposent d'une liberté d'embauche pratiquement complète sous réserve des dispositions réglementant la procédure formelle de diffusion (dépôt obligatoire à l'ANPE, diffusion dans la presse) au demeurant peu ou pas appliquées.

Cette liberté se traduit par une liberté de définition des caractéristiques du poste de travail, par une liberté de définition des méthodes destinées à juger de l'adéquation du demandeur à l'emploi à pourvoir et — c'est ici notre propos — par une liberté de fait dans la méthode de diffusion de l'information permettant de faire converger les candidatures vers l'entreprise.

L'ANPE se trouve donc confrontée à une concurrence à la fois dans son activité de placement (les entreprises ne sont pas tenues d'accepter les candidats présentés par l'Agence) et dans son activité de diffusion de l'offre (les entreprises diffusent leurs offres par de multiples canaux, avec ou sans recours à l'ANPE).

1. Le partage du marché.

L'enquête ANPE de 1980 (tout comme l'enquête ministère du Travail de 1978) permet de connaître les différents canaux qui ont effectivement conduit les entreprises à effectuer leurs recrutements. Il s'agit donc d'une répartition « expost » indépendante des techniques de diffusion de l'offre, les entreprises ayant pu utiliser simultanément plusieurs de ces canaux.

Le tableau ci-après fournit la répartition des embauches par mode de recrutement sur le marché externe. Deux « modes de recrutement » permettent plus de 50 % des embauches; les candidatures spontanées (28,6 %) et les relations personnelles (27,4 %). Le reste du marché se répartit en trois blocs d'importance sensiblement équivalente : la presse (15,4 %), l'ANPE (14,5 %) et l'ensemble des intermédiaires « légaux » du marché du travail (intérim, associations d'anciens élèves, organismes professionnels et consulaires...).

Mode de recrutement	% des
ANPE	14,5
Presse quotidienne	13,1
Autres presses	2,3
Embauche après mission d'intérim	2,3
Association d'anciens élèves	2,8
Embauche après stage	2,1
Affichage direct	1,5
Relations personnelles	27 ,4
Syndicat professionnel; organisations consulaires	1,1
Candidatures spontanées	28,6
Divers	4,4

Une mention particulière doit être faite pour l'intérim. Celui-ci est en effet souvent présenté — en particulier par la profession — comme un mode d'accès privilégié aux emplois stables offerts par l'entreprise et équivaudrait à une période test permettant aux firmes de « filtrer » les candidats. On retrouve en effet quelque 80 000 recrutements (2,4 %) effectués suite à une mission d'intérim. Mais ce chiffre rapproché des contrats conclus en 1980 montre que la probabilité d'insertion durable des intérimaires suite à une mission est très modérée.

Une analyse par taille d'établissement souligne des différences notables dans le recours des diverses firmes aux canaux de recrutement :

- les candidatures spontanées croissent avec la taille des établissements de 17,4 % pour les 1 à 9 salariés à 46,5 % pour les plus de 500 salariés; il s'agit sans aucun doute des conséquences d'un effet de notoriété qui permet aux grosses entreprises de drainer spontanément les candidatures;
- les relations personnelles subissent un phénomène exactement inverse : 40,1 % pour les petites entreprises, 15 % pour les plus grosses, ce qui indique que les politiques de recrutement sophistiquées pratiquées par les dernières tendent à réduire la place de ce mode de recrutement;
- l'ANPE a un « poids » relativement stable en fonction de la taille sauf pour les entreprises les plus importantes où elle tombe à 9,5 %;
- la presse assez paradoxalement réalise son meilleur score avec les petits établissements (10 à 49) et fléchit fortement pour les plus gros (9,3 %).

L'analyse des résultats par tranche d'activité fait apparaître d'importantes différences de comportement : la part de l'ANPE passe de 4,7 % (services non marchands) à 22,5 % (industrie des biens de consommation); celle de la presse quotidienne

de 2,9 % (service non marchands) à 25,1 % (Assurances); les relations personnelles, majoritaires dans l'agriculture (37,2 %) tombent à 19,1 % dans l'énergie, et enfin les candidatures spontanées qui sont dans pratiquement tous les secteurs (sauf agriculture, biens de consommation et commerce) le mode prépondérant, varient de 22,3 % (biens d'équipement) à 45,9 % (énergie).

Le tableau ci-dessous résume l'information dispo-

nible et suggère l'idée confirmée par une analyse par branche plus fine, d'une certaine complémentarité entre l'ANPE et l'intérim et d'une certaine substituabilité entre l'ANPE et la presse. Il met également en évidence le recours important au marché informel (candidatures spontanées et relations personnelles) par un grand nombre de branches, ce marché ne représentant que moins de 50 % pour les biens d'équipement (43,1 %), le commerce (49,8 %) et les assurances (47,4 %).

					Suivar	t les act	ivités sin	nplifiées	en NAP	14 (a)				•
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
Presse				=	=	_	+	++	+	<u>;</u> + .	=	++		
Embauche après une mission d'intérim		=	++	++	++	++	+		+				=	
Marché informel	+	=	+	=		=	=		=	=	=		++	+
Autres	++	_	++							+	_	=		++
A.N.P.E		+		++	++	++	+	+	+		=	_		+ +
Légende. a. Nomenclature: 1. Agriculture, sylvicult 2. Industries agricoles e 3. Énergie. 4. Industries des biens i 5. Industries des biens c 6. Industries des biens c	t aliment ntermédi l'équipen	aires. nent.	8. 9. 10. 11. 12.	Bâtiment Commer Transpor Services Location Assuranc Organism Services	ce. rts. marchan, crédit b es. nes finan	ds. pail. ciers.	(écar — ti — ir — d — si	ention du t par ra rès faible nférieur à lu même upérieur	u mode o pport à l : — à la moye ordre qu à la moye rtant : +	a moyen nne:- elamoy enne:+	ne du m	ode cons		mplifié

Remarquons que la comparaison des taux de recours à l'intérim (tels qu'ils ressortent des enquêtes ACEMO) et de la part des recrutements effectués suite à une mission d'intérim montre que le comportement des entreprises face à l'embauche d'anciens intérimaires est très différent d'une branche à l'autre : le bâtiment gros utilisateur d'intérim (2,5 % du personnel) ne recrute que 2,8 % de ses effectifs permanents par cette méthode. Au contraire les biens d'équipement, utilisateur moyen (1,1 %) recrutent 10,5 % de leur effectif par ce mode.

2. Le marché informel.

L'aspect le plus intéressant des résultats exposés dans le paragraphe précédent est certainement l'importance des relations personnelles et des candidatures spontanées dans l'ensemble des recrutements.

La procédure de recrutement comporte deux phases distinctes. La première est une phase d'appel de candidatures à partir d'un message diffusé par l'employeur. La deuxième est une phase de choix entre les candidats. Si la seconde phase relève directement de l'appréciation et de la compétence de

l'entreprise, la première est théoriquement réglementée (art. L. 311 et suivants du Code du travail). Cependant, les pratiques les plus diverses sont observées en matière de diffusion de l'offre. L'entreprise choisit de fait le canal de recrutement qui est à même de fournir le choix le plus vaste possible de « bons candidats » tout en minimisant les frais et les délais.

Deux techniques sont disponibles :

— confier l'offre à un système « institutionnel » de diffusion : ANPE, presse, associations d'anciens élèves, correspondants de l'ANPE (association pour l'emploi des cadres, association pour l'emploi des cadres ingénieurs et techniciens de l'agriculture,...) entreprises d'intérim, cabinets de sélection... Dans cette hypothèse, l'information reçoit une vaste diffusion publique, plus ou moins ciblée, et destinée à induire un fort afflux de candidatures pour assurer le plus large choix possible à l'entreprise;

— recourir au marché informel de l'information. La technique est ici différente. On diffuse l'information sélectivement auprès d'une population dont on sait a priori qu'elle a une forte probabilité d'être qualifiée pour — et intéressée par — l'offre à pourvoir.

Les « relations personnelles » renvoient à l'ensemble des méthodes de diffusion sélectives de l'information, sans recours à un support explicite (27,4 %). Ce vocable — utilisé traditionnellement — recouvre probablement des réalités très diverses. Il s'agit certes des relations (amicales, familiales,...) du chef d'entreprise et des cadres supérieurs de l'établissement, mais aussi - surtout - des relations des salariés de l'entreprise qui, connaissant les besoins de recrutement, diffusent largement l'offre auprès de leur propre entourage. Ce système, dans certaines entreprises, se généralise en un système cooptatif accepté et encouragé par la direction. Il s'agit également de relations « professionnelles », au travers desquelles certaines entreprises réalisent d'élégantes opérations de débauchages chez le partenaire ou le concurrent. En effet, et indépendamment des problèmes de coût, il est toujours tentant pour une entreprise de se procurer de la main d'œuvre exactement adaptée aux besoins en allant la chercher dans le « vivier » que constituent les entreprises utilisant la même technologie et pratiquant le même marché. Il s'agit enfin de l'expression des solidarités associatives de toute nature qui modèlent la réalité sociale et qu'il serait vain - et pas nécessairement utile - de chercher à entamer.

Les candidatures spontanées sont le deuxième secteur du marché informel (28,6 %). Ici, le problème de la diffusion de l'information ne se pose plus. En effet, l'entreprise dispose d'un « portefeuille » de candidats ayant directement fait savoir qu'ils étaient disposés à travailler pour la firme. Cela présente de nombreux avantages : supprimer la phase d'appel de candidatures pour aborder directement la phase de sélection proprement dite, disposer de candidats motivés, probablement actifs et prêts à travailler pour l'entreprise, et enfin - ce qui peut parfois être décisif - cette méthode offre une parfaite discrétion. Pour certaines entreprises de très forte notoriété, le stock de candidatures spontanées peut être très important (4 à 5 fois le volume de recrutement annuel). Dans un tel cas, le problème du recrutement se pose dans des termes tout à fait particuliers.

L'existence de ces pratiques ne constitue pas une surprise mais leur ampleur pose un problème majeur. Il est en effet paradoxal que les personnes ayant les problèmes d'emploi les plus urgents ne puissent être informes que pour une offre sur deux. Interpréter

leur existence par une carence du système institutionnel — et du Service public en particulier — et en déduire qu'une politique adaptée de développement du Service public serait apte à éliminer les méthodes « informelles » de recrutement est probablement assez irréaliste. Il est aussi vraisemblablement incorrect de penser que le recours au marché informel est synonyme d'absence de difficulté de recrutement ou que a contrario, le recours à une diffusion institutionnalisée de l'offre est un signe d'impuissance de l'entreprise à résoudre ses problèmes de recrutement. En effet, d'une part nombre d'entreprises ont probablement recours simultanément aux deux techniques, d'autre part, l'appel aux techniques informelles peut être long, délicat et parfois inefficace. On doit cependant constater — et c'est là le principal enseignement de l'enquête que plus de la moitié des entreprises recourent pour l'instant aux techniques informelles ce qui suppose que leur efficacité est en moyenne satisfaisante et qu'elles renvoient à des comportements largement répandus, certainement anciens et probablement très rigides.

> * * *

L'apport principal de cette enquête réside en la mise en évidence de deux résultats qui, tout en étant connus, n'ont pas été suffisamment soulignés à notre avis :

— le flux des recrutements se situe à un niveau nettement supérieur au flux de sortie des fichiers de l'ANPE. Ainsi, en dépit de la crise et du renforcement de la fréquence des passages par le chômage, une concurrence existe globalement pour l'accès à l'emploi entre chômeurs et actifs ayant un emploi. Cette concurrence explique les difficultés de réinsertion de ceux-là et le rythme différentiel d'insertion des sous-populations de demandeurs d'emploi;

— le marché du travail externe échappe en grande partie non seulement à l'intervention publique mais aussi à toute structuration institutionnelle (presse, associations d'anciens élèves,...).

Voilà deux éléments qu'il convient de ne pas méconnaître dans le cadre de l'effort de développement de l'ANPE et plus généralement de la réorganisation du marché du travail.

ANNEXE

ENQUÊTE SUR LES MODES DE RECRUTEMENT DU PERSONNEL NON CADRE

1. Les objectifs.

En janvier 1980, l'ANPE a décidé de procéder à une enquête sur les modes de recrutement du personnel non cadre. Cette enquête avait pour objectifs :

— améliorer la connaissance des modes de recrutement utilisés par les employeurs et calculer la part de marché de l'ANPE, avec la plus grande ventilation possible (taille, secteur d'activité,...) de manière à infléchir en conséquence les capacités de recueil de l'offre d'emploi et de placements de l'ANPE;

— recueillir les opinions des entreprises sur les services rendus par l'ANPE.

2. La méthodologie.

Le principe de l'enquête était une interrogation directe des établissements, par des collaborateurs de l'ANPE, sur les recrutements de personnel

non cadre effectués entre le 1er octobre 1979 et le 30 septembre 1980. Avec l'appui de l'INSEE, l'ANPE a établi une liste de 36 000 établissements appartenant à toutes les tranches de taille et devant être impérativement sondés. Cette liste comprenait tous les établissements de plus de 200 salariés à l'exception des administrations centrales et des entreprises de travail temporaire. Dans l'échantillon ainsi défini, seule la représentativité par activité économique et taille d'établissement était assurée. Par contre, la représentativité au niveau régional et départemental faisait défaut. L'échantillon a été extrapolé sur le champ SIRET.

3. Le déroulement.

L'enquête proprement dite s'est déroulée du 27 octobre à la fin du mois de décembre 1980.

Dans l'ensemble, l'accueil réservé aux agents de l'ANPE a été favorable et le taux de rejet (proportion d'établissements n'ayant pas voulu participer à l'étude) n'a été que de 8 %.