



Centre d'études de l'emploi

Septembre
2015

Trouver du travail par annonce :
une porte étroite.

Exploitation de l'enquête *Emploi* (2003-2012)

Guillemette de Larquier,
Géraldine Rieucan

186

Document de travail

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
www.cee-recherche.fr

Trouver du travail par annonce :
une porte étroite.
Exploitation de l'enquête *Emploi* (2003-2012)

GUILLEMETTE DE LARQUIER

guillemette.delarquier@cee-recherche.fr

EconomiX (UMR 7235), Université Paris Ouest Nanterre La Défense, CEE

GÉRALDINE RIEUCAU

geraldine.rieucau@cee-recherche.fr

CEE, LED, Université Paris 8

DOCUMENT DE TRAVAIL

Les points de vue ou opinions exprimés par les auteurs
n'engagent pas le Centre d'études de l'emploi

N° 186

septembre 2015

Directrice de publication : **Christine Daniel**

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-139583-1

TROUVER DU TRAVAIL PAR ANNONCE : UNE PORTE ÉTROITE. EXPLOITATION DE L'ENQUÊTE *EMPLOI* (2003-2012)

Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucan

RÉSUMÉ

Les annonces d'offre d'emploi représentent une source d'information sur les emplois très mobilisée, puisque, d'après l'enquête *Emploi* de l'Insee, près de huit chercheurs d'emploi sur dix les étudient. Cependant, près d'un sur deux n'y répond pas et *in fine*, moins de 7 % des salariés ont trouvé leur emploi actuel par le biais d'une annonce.

Sur la base d'une exploitation des enquêtes *Emploi* en continu de 2003 à 2012, cet article apporte des éléments d'explication à ce paradoxe en montrant (1) que la difficile maîtrise des codes de l'écrit et de l'outil numérique peut conduire à une auto-sélection des individus de nationalité étrangère à la naissance, des seniors et des personnes non diplômées, qui lisent moins les annonces que les autres (2) que les exigences en termes de diplôme et d'expérience peuvent engendrer une auto-sélection de ceux qui ne s'y conforment pas et qui répondent moins que les autres aux annonces qu'ils étudient (3) que le diplôme est un critère standard très mobilisé dans la sélection des candidatures reçues et qu'au final, les emplois pourvus par annonce sont spécifiques et positionnés sur un segment étroit du marché du travail : celui des emplois en CDI, appartenant à la catégorie des professions intermédiaires.

Mots-clefs : information sur le marché du travail, recherche d'emploi, annonces d'offre d'emploi, auto-sélection, professions intermédiaires.

Finding a Job through an Advert: A Strait Gate

An Analysis Drawing on the French Labour Survey (2003-2012)

Abstract

According to French Labour Force Surveys, job advertisements are a key source of information about job opportunities as about eight out of ten job-seekers are used to reading them. However, only one out of two job-seekers replies to an advert and ultimately less than 7% of employees found their current job through this channel. Drawing on data from the French Labour Force Surveys (2003-2012), this article develops an understanding of this paradox by pointing out (1) that foreign-born people, over 50 and unskilled people are less likely than the others to read job adverts, as French literacy and computer literacy are needed and may generate self-selection (2) that unskilled and inexperienced job-seekers are less likely than the others to reply to the job adverts they read and tend to self-select themselves because of diploma and experience requirements in the adverts (3) that the diploma is a selection criterion of applications that employers received. Last, the jobs filled through job adverts are specific and belong to a narrow labour market segment: they are permanent jobs associated to intermediate occupations.

Keywords: *labour market information, job search, job advertisements, self-selection, intermediate occupations.*

INTRODUCTION¹

Les informations sur les opportunités d'emplois circulent sur le marché du travail *via* divers canaux, comme les intermédiaires publics ou privés, les réseaux de relations ou encore les annonces d'offre d'emploi. La littérature a montré qu'il existait des inégalités d'accès à cette information, du fait de l'éloignement géographique des agences pour l'emploi (Cavaco et Lesueur, 2004) ou de la capacité des voisins, des (anciens) collègues, de la famille ou de la communauté d'appartenance à informer leurs proches et à les recommander pour des emplois vacants (Ioannides et Datcher Loury, 2004 ; Dos Santos, 2005). En revanche, la question des inégalités face au canal des annonces d'offre d'emploi n'a pas été spécifiquement posée. D'après les enquêtes *Emploi* de l'Insee, 78 % en moyenne des chercheurs d'emploi étudient les annonces tous supports confondus (affiches, presse, Internet), ce qui fait de ce canal la première source d'information sur les emplois vacants. Cependant, près d'un sur deux n'y répond pas et, *in fine*, moins de 7 % des salariés disent avoir trouvé leur emploi actuel par le biais d'une annonce. Pourquoi de tels écarts entre « étudier », « répondre » et « trouver » ? Existerait-il, au-delà de la difficulté éventuelle à lire les annonces, une auto-sélection qui expliquerait qu'un certain nombre de personnes n'y répondent pas ? Et quelles sont les caractéristiques des appariements noués par ce canal, en termes de profils individuels et d'emplois ? En répondant à ces questions, sur la base d'une exploitation des enquêtes *Emploi* en continu de 2003 à 2012, cet article apporte des éléments de réponse au paradoxe des annonces : elles sont le premier canal d'information sur les emplois et en même temps un canal de recrutement étroit.

À la différence des intermédiaires du placement (Bessy et Larquier, 2010) et des réseaux de relations, les annonces d'offre d'emploi sont sans médiation, ce qui les rapproche des candidatures spontanées, les deux canaux étant parfois qualifiés de « mode marchand » de recherche d'emploi (Sabatier, 2003). De fait, l'information sur les candidats arrive aux entreprises sans qu'aucun intermédiaire, qu'il soit formel (agence) ou informel (réseau), ne vienne introduire, reformuler ou recommander la candidature (Larquier et Rieucan, 2010). C'est donc à l'aune de la seule information contenue dans le *Curriculum Vitae* (CV) et dans la lettre de motivation que l'entreprise sélectionne les candidatures reçues, comme le montrent d'ailleurs les *Testing* qui, pour révéler l'existence de discrimination à l'embauche, reposent sur des envois de CV de façon spontanée (Berson, 2013) ou en réponse à des offres d'emploi (Petit, 2004 ; Duguet *et al.*, 2011).

Toutefois, les annonces doivent être distinguées des candidatures spontanées. En effet, l'employeur qui recrute par annonce n'attend pas passivement que des candidats se présentent. Il publie et donc rend publics les emplois vacants, en diffusant une information sur les postes et les contrats, destinée à circuler sur le marché (Sabatier, 2003), d'où des formats et énoncés le plus souvent standards. De plus, même si tous les supports ne sont pas payants, il est toujours coûteux en temps de définir le poste, de rédiger l'annonce et de la publier. L'employeur qui passe une annonce est donc prêt à supporter un coût pour recevoir, par une recherche de nature extensive, une information standard et peu détaillée sur un grand nombre de candidats (Rees, 1966) sous la forme de CV et de lettres de motivation. Sur ce point, l'enquête *Ofer (Offre*

¹ Les auteurs remercient Yannick L'Horty, Richard Duhautois et Carole Brunet pour leurs précieux commentaires et suggestions sur ce travail, qui a également grandement bénéficié du processus d'évaluation de la *Revue économique*, où il fait l'objet d'une soumission.

d'emploi et recrutement) menée en 2005 auprès d'établissements français du secteur privé nous renseigne sur les pratiques des entreprises : les annonces sont un canal extensif (elles apportent plus de candidatures que la moyenne des canaux) et le processus de sélection qui s'ensuit requiert un investissement conséquent en termes d'outils et de personnels spécialisés en ressources humaines (Bessy et Marchal, 2009 ; Larquier et Marchal, 2012) pour opérer des tris de CV sélectifs (éliminant au moins une candidature sur deux) suivis de diverses épreuves (entretiens, tests, etc.).

Parce que les annonces rendent publics des postes vacants, elles permettent *a priori* à un grand nombre d'individus – notamment à ceux qui ne bénéficient pas de réseaux insérés dans le monde du travail – d'avoir une information sur la demande des entreprises, sans véritable coût, puisque beaucoup de supports sont gratuits pour les lecteurs. Cependant, parce que les annonces sont un canal sans médiation, l'accès à leur contenu suppose d'en maîtriser la lecture² et il ne faut pas négliger à ce titre les difficultés que peuvent avoir des personnes qui n'avaient pas la nationalité française à la naissance³, ou celles qui sont peu à l'aise avec l'écrit. Les offres diffusées sur Internet peuvent aussi être inaccessibles aux seniors qui sont moins familiers que leurs cadets avec ce support (Green *et al.*, 2011). Notre première hypothèse est que la maîtrise difficile des codes de l'écrit et de l'outil numérique engendre une auto-sélection⁴ de certaines populations (individus de nationalité étrangère à la naissance, seniors de plus de 50 ans, voire personnes non diplômées) qui lisent moins les annonces que les autres et répondent également moins à celles qu'ils étudient. En outre, comme la publication d'un poste vacant *via* les annonces représente un coût pour l'entreprise, celles-ci ne s'adresseraient pas à l'ensemble de ceux qui les lisent et seraient rédigées de manière à ce que beaucoup s'auto-sélectionnent (s'autocensurent). Il existerait donc une auto-sélection à la lecture des annonces, du fait notamment des exigences de diplôme, titre, expérience qu'elles contiennent : telle est notre deuxième hypothèse. La troisième hypothèse est que ces critères standards, typiques d'une information de nature extensive, sont à nouveau fortement mobilisés lors du tri des CV, l'entreprise mettant ensuite en place des épreuves pour en savoir plus sur les candidats. Si les trois hypothèses sont vérifiées, alors le canal des annonces, bien qu'*a priori* accessible à tous les chercheurs d'emploi, est finalement très sélectif.

Cette question présente un véritable enjeu en matière de politique de l'emploi. En effet, les politiques d'activation, qui incitent les chercheurs d'emploi à multiplier les démarches actives de recherche en général, et à étudier et répondre aux annonces en particulier, n'ont de sens que si les emplois vacants sont publiés. C'est d'ailleurs ce que défend le service public de l'emploi lorsqu'il cherche à augmenter la « transparence du marché du travail » ou à diffuser le plus grand nombre d'annonces (Pôle emploi, 2015). Mais encore faut-il que ces annonces s'adressent au plus grand nombre de chercheurs d'emploi.

² C'est d'ailleurs l'instruction précoce de la population qui explique que ce canal se soit développé plus tôt en Angleterre qu'ailleurs en Europe (Hufton, 1991).

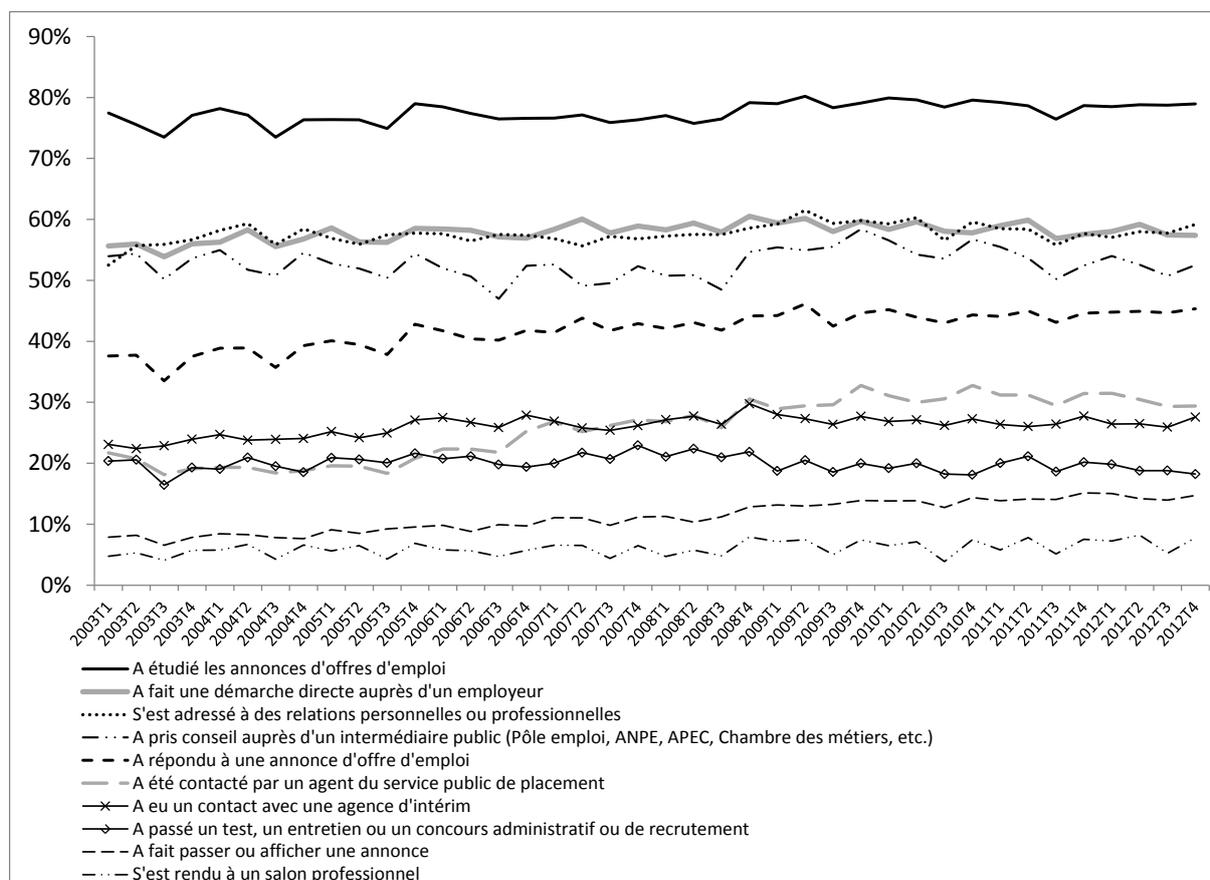
³ L'enquête *Emploi en continu* de l'Insee différencie les individus selon qu'ils sont : 1- Français de naissance, y compris par réintégration ; 2- Français par naturalisation, mariage, déclaration ou option à sa majorité ; 3- étranger. Nous avons regroupé ici les modalités 2 et 3, relatives aux personnes qui étaient de nationalité étrangère (non française) à la naissance.

⁴ Ils s'auto-sélectionnent dans la mesure où ils ne consultent pas les annonces ou ne répondent pas à celles qu'ils ont lues.

1. LES ANNONCES : UN CANAL DE PREMIER ORDRE POUR RECHERCHER UN EMPLOI MAIS MARGINAL POUR LE TROUVER

Dans l'enquête *Emploi*, les informations sur les annonces d'offre d'emploi – et plus généralement sur les canaux du marché du travail – sont issues de deux modules distincts. Elles apparaissent, d'une part, en tant que canal de recherche parmi plusieurs démarches possibles quand les individus déclarent rechercher un emploi, quel que soit leur statut, et, d'autre part, en tant que canal d'embauche des individus en emploi « régulier » – les intérimaires sont exclus – qui sont interrogés sur la façon dont ils sont entrés dans l'entreprise ou l'organisme de la Fonction publique où ils travaillent (un seul canal possible).

Graphique 1. La fréquence des démarches de recherche d'emploi



Source : Enquêtes *Emploi* en continu (2003-2012), Insee, données pondérées.

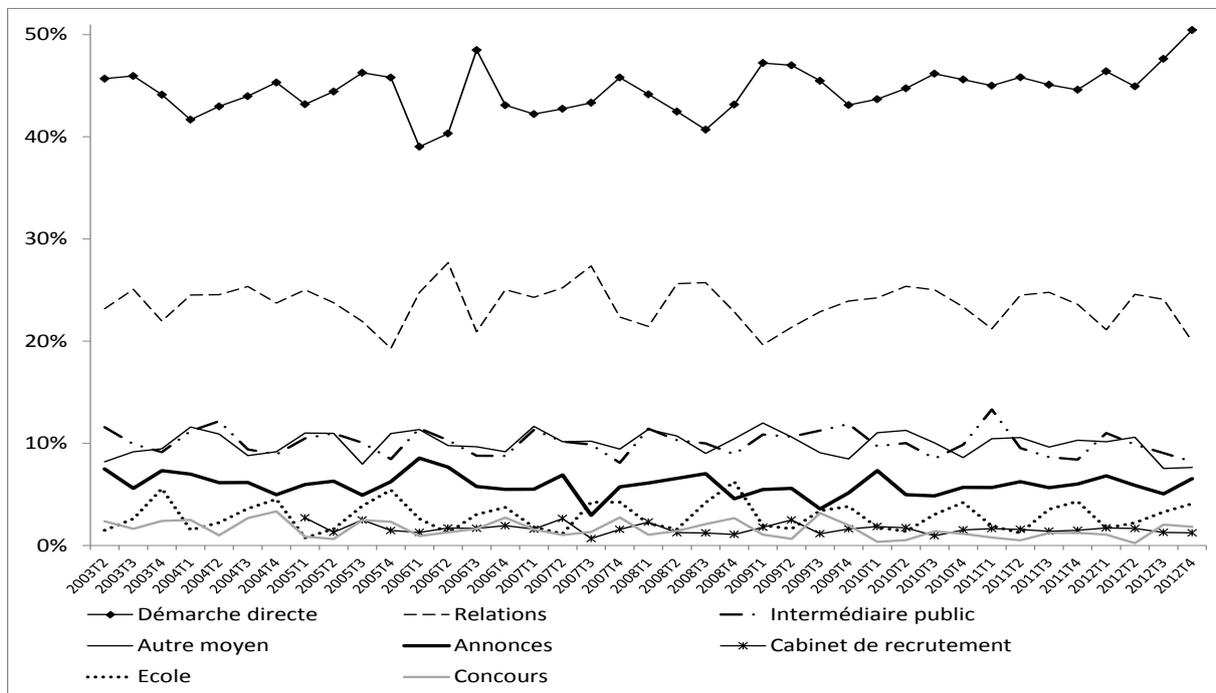
Champ : Ensemble des individus déclarant rechercher un emploi un trimestre donné (sont exclus ceux qui souhaitent uniquement se mettre à leur compte).

D'après l'enquête *Emploi*, la lecture des annonces représente la première démarche de recherche (graphique 1) : entre 2003 et 2012, en moyenne 78 % des individus à la recherche d'un emploi (qu'ils soient en emploi, inactif ou au chômage) déclarent étudier les annonces, ce qui en fait le premier canal d'information sur les emplois en France, comme dans la plupart des pays de l'Union européenne (Bachmann et Baumgarten, 2012). Lire les annonces est considéré comme une démarche active par le Bureau International du Travail (BIT)⁵ et, de ce point de

⁵ Étudier les annonces, y répondre et faire passer ou afficher une annonce, sont toutes trois des démarches « actives » au sens du BIT et entrent par conséquent dans la statistique du chômage.

vue, les politiques qui incitent les individus à rechercher activement un emploi semblent trouver un certain écho. Mais la logique de ces politiques voudrait que les individus ne se contentent pas de lire les annonces. Or, d'après l'enquête *Emploi* (2003-2012), seuls 42 % répondent aux annonces, soit un peu plus d'un lecteur d'annonces sur deux⁶. La part des individus qui répondent aux annonces et la part de ceux qui ont fait passer une annonce dans le cadre de leur recherche d'emploi ont toutefois augmenté sensiblement sur la période. Ceci peut tenir à l'intensification des politiques d'activation vis-à-vis des chômeurs, les conseillers de Pôle emploi les exhortant à répondre aux annonces⁷ ; mais ceci peut s'expliquer aussi par la diffusion plus large des annonces sur Internet, bien que nous ne puissions pas isoler le phénomène puisque tous les supports (presse, affiches, Internet...) sont confondus dans la question. Les individus sont par ailleurs près de 60 % en moyenne à démarcher les employeurs (candidatures spontanées) et à s'adresser à leurs relations et un peu plus de 50 % prennent conseil auprès d'un intermédiaire public.

Graphique 2. Le poids relatif de chaque mode d'entrée dans l'entreprise actuelle



Source : Enquêtes *Emploi* en continu (2003-2012), Insee, données pondérées.

Champ : Ensemble des individus en emploi « régulier » (intérimaires exclus) ayant une ancienneté inférieure à trois mois un trimestre donné et ayant déclaré le mode d'entrée dans leur entreprise ou organisme de Fonction publique.

En restreignant le champ aux personnes qui sont dans leur emploi depuis moins de trois mois un trimestre donné, nous faisons apparaître la répartition des canaux d'embauche et, en particulier, la proportion des personnes ayant trouvé leur emploi par annonce. Le graphique 2 illustre la quasi-stabilité de cette répartition entre 2003 et 2012. Les annonces sont un canal d'embauche marginal : à peine 7 % en moyenne des salariés ont trouvé leur emploi par leur biais

⁶ On peut déduire des données de Bachmann et Baumgarten (2012) que le décrochage entre étudier les annonces et répondre/faire passer une annonce (deux modalités réunies dans leur étude) est plus élevé en France que dans la moyenne des pays de l'Union européenne. Les auteurs cités analysent les démarches de recherche des chômeurs dans les enquêtes *Emploi* 2006-2008 des pays de l'Union européenne.

⁷ Parallèlement, la fréquence des contacts à l'initiative d'un agent du service public de placement augmente continûment sur la période.

(graphique 2). Les candidatures spontanées et les relations personnelles ou professionnelles sont prépondérantes, représentant au total plus des deux tiers des embauches. Les intermédiaires publics (Pôle emploi, mission locale, etc.) pèsent pour 10 % des embauches. La part des écoles oscille entre 3 % et 5 % et celle des cabinets de recrutement autour de 2 %.

Les enquêtes *Emploi* en continu renouvellent un sixième de la population enquêtée à chaque trimestre d'interrogation, de sorte que, sauf attrition, on peut suivre les individus sur six trimestres du premier trimestre 2003 au dernier trimestre 2012. Dans une première étape, nous extrayons des enquêtes en continu (2003-2012) tous les individus, qu'ils soient au chômage, actifs occupés ou inactifs, qui déclarent lors de leur première interrogation rechercher un emploi (soit 57 737 individus)⁸. À ce stade, nous connaissons leurs démarches de recherche d'emploi. Nous cherchons à analyser la probabilité qu'ils répondent aux annonces après les avoir étudiées (partie 2) et ensuite leur probabilité de trouver ou non un (nouvel) emploi un trimestre plus tard (seconde interrogation), par annonce ou autrement (partie 3)⁹. Pour la seconde analyse (trouver un emploi et par annonce), seuls sont pris en compte les individus dont nous savons qu'ils ne s'auto-sélectionnent pas à la lecture des annonces, car ils ont répondu à une annonce en première interrogation.

Pour tenir compte de l'attrition entre les interrogations 1 et 2, nous construisons nos modèles sur deux échantillons. L'échantillon A est composé des 47 557 individus qui cherchent un emploi en t (avec t variant de 2003T1 à 2012T3) et qui sont toujours présents en $t+1$. L'échantillon B est composé des 57 737 individus qui cherchent un emploi en t (avec t variant de 2003T1 à 2012T3) qu'ils soient ou non présents en $t+1$. Nous construisons deux Probit emboîtés. Le premier met en lumière le profil des individus répondant à une annonce (équation d'intérêt), après l'avoir étudiée (équation de sélection). Le second Probit est construit sur les sous-populations des échantillons A et B des individus ayant répondu à une annonce en première interrogation. Dans le cas du sous-échantillon de A, l'équation de sélection modélise la probabilité qu'un individu ait trouvé un (nouvel) emploi entre t et $t+1$ et l'équation d'intérêt analyse s'il a trouvé en répondant à une annonce ou non. Dans le cas du sous-échantillon de B, seul le sens de l'équation de sélection diffère car elle modélise à présent la probabilité d'avoir trouvé un emploi *versus* ne pas en avoir trouvé ou être absent en deuxième interrogation. La grande proximité des résultats entre les modèles portant sur les échantillons avec et sans attrition atteste de la robustesse des résultats¹⁰.

⁸ Nous excluons les individus qui souhaitent uniquement se mettre à leur compte. En revanche, nous conservons dans nos échantillons ceux qui cherchent un emploi salarié sans exclusion de se mettre à leur compte.

⁹ Nous partons des premières interrogations pour profiter de l'hétérogénéité de l'échantillon composé par l'Insee, puisqu'en première interrogation, la durée depuis laquelle les individus cherchent un emploi présente une certaine diversité. Puis nous regardons si les individus qui cherchaient en première interrogation (et déclaraient un certain nombre de démarches) ont un (nouvel) emploi dès la deuxième interrogation. Nous ne tenons pas compte de ceux qui ne trouveront un (nouvel) emploi qu'en troisième, quatrième, cinquième ou sixième interrogation, car cela nous amènerait à sur-représenter les individus avec une recherche d'emploi plus longue. Travailler sur les deux premières interrogations permet par ailleurs de limiter une attrition déjà importante.

¹⁰ Le tableau reproduit en annexe présente les principales caractéristiques des deux échantillons A et B. Il indique que ce sont plutôt des jeunes de moins de 30 ans, des habitants en zone urbaine d'Île-de-France et des chômeurs de moins de six mois qui sont absents en deuxième interrogation, puisque la part de ces individus est un peu plus importante dans l'échantillon B que dans l'échantillon A.

2. QUI RÉPOND AUX ANNONCES APRÈS LES AVOIR ÉTUDIÉES ?

Dans nos deux échantillons A et B de personnes en recherche d'un emploi, la proportion de celles qui déclarent étudier les annonces est la même : 78,9 %, soit 37 515 individus en A et 45 610 en B. La proportion de ceux qui disent avoir répondu à une annonce est quasiment la même dans l'échantillon A (43,2 %, soit 20 524 personnes) et dans l'échantillon B, qui garde les non-répondants en deuxième interrogation (43,5 %, soit 25 132 personnes). Approximativement, presque un lecteur d'annonces sur deux s'auto-sélectionne, c'est-à-dire qu'il pense que sa candidature n'est pas pertinente.

Tableau 1. Premier Probit bivarié avec sélection : probabilité de répondre à une annonce, sachant la probabilité d'étudier les annonces

	Échantillon A		Échantillon B	
	Coefficient	Écart type	Coefficient	Écart type
Équation répondre				
Constante	-0,319 ***	0,071	-0,359 ***	0,063
Nombre d'autres démarches de recherche	0,284 ***	0,011	0,288 ***	0,011
Sexe (réf : Homme)				
Femme	0,063 ***	0,014	0,068 ***	0,013
Âge (réf : 15 à 29 ans)				
30 à 49 ans	0,003	0,015	-0,003	0,014
50 ans et plus	-0,063 ***	0,023	-0,061 ***	0,021
Nationalité à la naissance (réf : Française)				
Étrangère	-0,052 **	0,021	-0,047 **	0,019
Diplôme (réf : Baccalauréat)				
Aucun diplôme	-0,217 ***	0,022	-0,226 ***	0,020
Diplôme inférieur au Baccalauréat	-0,113 ***	0,020	-0,120 ***	0,018
Diplôme de l'enseignement supérieur	0,161 ***	0,022	0,159 ***	0,020
Situation en <i>t</i> (réf : Salarié en CDI)				
Indépendant	0,029	0,076	0,029	0,071
Autre salarié	-0,116 ***	0,026	-0,102 ***	0,024
Chômeur de moins de 6 mois	-0,174 ***	0,023	-0,165 ***	0,021
Chômeur de 6 à 12 mois	-0,135 ***	0,028	-0,127 ***	0,025
Chômeur de plus d'un an	-0,181 ***	0,023	-0,174 ***	0,021
Inactif	-0,313 ***	0,043	-0,324 ***	0,039
Zone d'habitation (réf : Zone urbaine hors Île-de-France) :				
Rurale	-0,051 ***	0,019	-0,056 ***	0,017
Zone urbaine d'Île-de-France	0,185 ***	0,022	0,184 ***	0,021
Zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	-0,001	0,022	-0,005	0,020
Taux de chômage trimestriel régional en <i>t</i> (CVS)	-0,005	0,005	-0,004	0,004
Équation étudier				
Constante	0,290 ***	0,058	0,273 ***	0,049
L'individu mène des démarches spécifiques à la mise à son compte	-0,438 ***	0,048	-0,464 ***	0,043
Nombre d'autres démarches de recherche	0,341 ***	0,005	0,342 ***	0,005
Sexe (réf : Homme)				
Femme	0,109 ***	0,014	0,117 ***	0,013

Âge (réf : 15 à 29 ans)				
30 à 49 ans	-0,017	0,016	-0,039 ***	0,014
50 ans et plus	-0,125 ***	0,022	-0,152 ***	0,020
Nationalité à la naissance (réf : Française)				
Étrangère	-0,130 ***	0,020	-0,140 ***	0,018
Diplôme (réf : Baccalauréat)				
Aucun diplôme	-0,176 ***	0,022	-0,182 ***	0,020
Diplôme inférieur au Baccalauréat	-0,019	0,021	-0,023	0,019
Diplôme de l'enseignement supérieur	0,134 ***	0,023	0,133 ***	0,021
Situation en t (réf : Salarié en CDI)				
Indépendant	-0,112	0,072	-0,177 ***	0,065
Autre salarié	-0,201 ***	0,025	-0,184 ***	0,023
Chômeur de moins de 6 mois	0,016	0,023	0,027	0,021
Chômeur de 6 à 12 mois	0,207 ***	0,031	0,189 ***	0,028
Chômeur de plus d'un an	0,076 ***	0,023	0,069 ***	0,022
Inactif	-0,640 ***	0,028	-0,629 ***	0,026
Zone d'habitation (réf : Zone urbaine hors Île-de-France) :				
Rurale	-0,058 ***	0,020	-0,052 ***	0,018
Zone urbaine d'Île-de-France	-0,182 ***	0,022	-0,185 ***	0,020
Zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	-0,006	0,023	-0,018	0,021
Taux de chômage trimestriel régional en t (CVS)	-0,015 ***	0,005	-0,012 ***	0,004
/athrho	-0,385 ***	0,079	-0,345 ***	0,073
rho	-0,367	0,068	-0,332	0,065
Test de type LR d'indépendance des deux équations (H0 : rho=0)	chi2(1) = 16,17 Prob > chi2 = 0,0001		chi2(1) = 15,89 Prob > chi2 = 0,0001	
Nombre d'observations	47 557		57 737	
Observations censurées	10 042		12 127	
Observations non censurées	37 515		45 610	

Les deux équations *étudier* et *répondre* comprennent une indicatrice par année, de 2003 à 2012, avec 2012 l'année de référence. *, **, *** : significativité à 10%, 5% et 1%. Le résultat du test montre que l'hypothèse H0 (rho=0) peut être rejetée au seuil de 0,01 %. Le résultat obtenu par estimation du Probit bivarié avec sélection est donc significativement différent de celui qui aurait été obtenu par l'estimation séparée des deux modèles Probit. Le rho significativement négatif indique que les caractéristiques inobservables des individus qui augmentent la probabilité d'étudier les annonces diminuent celle d'y répondre. Autrement dit, ce que nous ne contrôlons pas et qui pousse certains à lire les annonces, faute peut-être d'autres sources d'information accessibles, les entraîne aussi à s'auto-sélectionner plus fortement.

Source : Enquêtes *Emploi* en continu (2003-2012), Insee, données non pondérées.

Champ : Ensemble des individus qui cherchent un emploi lors de leur première interrogation (à l'exclusion de ceux qui souhaitent uniquement se mettre à leur compte) et qui, lors de la deuxième interrogation, soit sont toujours présents (échantillon A) soit sont présents ou absents (échantillon B).

Dans le premier Probit emboîté, la première équation (*étudier*) est l'équation de sélection, elle modélise la probabilité qu'un individu ait étudié les annonces (variable binaire). Les variables explicatives se décomposent en trois blocs : (1) les caractéristiques sociodémographiques de l'individu (sexe, âge, nationalité à la naissance, diplôme, situation vis-à-vis de l'emploi) et les informations sur sa zone d'habitation ; (2) l'année d'observation (du trimestre t) et le taux de chômage régional en t (corrigé des variations saisonnières) qui synthétise l'état du marché du travail auquel l'individu est confronté lors de sa recherche d'emploi ; (3) le nombre d'autres démarches de recherche effectuées¹¹ et la variable « démarches spécifiques à la mise à son

¹¹ Ce nombre peut varier de 0 à 8. Huit démarches, autres que « étudier des annonces » et « répondre à une annonce », sont comptabilisées : démarcher directement une entreprise, mobiliser son réseau, prendre conseil auprès d'un agent du

compte »¹². Cette dernière variable est présente uniquement dans cette équation de sélection, jouant le rôle de variable d'exclusion et assurant la bonne identification du modèle. On s'attend en effet à ce que les individus qui recherchent un emploi salarié sans exclure de se mettre à leur compte étudient moins que les autres les annonces, car l'obtention d'un emploi salarié n'est peut-être pas leur priorité. En revanche, s'ils les étudient, il n'y a pas de raison qu'ils répondent plus ou moins à ces annonces¹³.

Si *étudier*=1, nous plaçons les individus face à une nouvelle alternative : répondre ou ne pas répondre à une annonce. Cette seconde équation (*répondre*) est l'équation d'intérêt. Les variables explicatives sont les mêmes, à l'exception de la variable d'exclusion.

On peut déduire du tableau 1 que les annonces diffusent bien une information à ceux qui sont le plus éloignés de l'emploi : toutes choses égales par ailleurs, les chômeurs de plus de six mois les étudient davantage que les salariés en poste ; les premiers sont sans doute incités par leur conseiller de Pôle emploi à étudier les annonces, tandis que les seconds ont certainement d'autres sources d'information moins publicisées, à l'image des réseaux de relations. Mais les modèles montrent également que certains individus n'étudient pas les annonces ou les étudient mais n'y répondent pas, ce qui renvoie à deux façons de s'auto-sélectionner. En effet, être un homme, être de nationalité étrangère à la naissance, avoir plus de 50 ans ou être sans diplôme est à chaque fois significativement et négativement corrélé avec le fait d'étudier les annonces et avec le fait d'y répondre (tableau 1). L'hypothèse évoquée d'une accessibilité moins grande des annonces aux individus susceptibles de moins maîtriser le langage écrit ou numérique – à savoir les seniors, les personnes nées étrangères et les peu diplômés¹⁴ – est vérifiée ici. Les informations sur le profil du candidat véhiculées par les annonces peuvent aussi être source d'auto-sélection. Les critères discriminatoires étaient présents dans les annonces des décennies passées, en France (Marchal et Torny, 2003) comme ailleurs, à l'exemple des annonces nord-américaines racistes et sexistes des années 1960 (Darity et Mason, 1998). Ces critères ont heureusement largement disparu mais on trouvait encore mention de l'âge des candidats dans les annonces françaises au début de la décennie 2000, avec une préférence pour les 25-40 ans (Marchal *et al.*, 2007), ce qui contribuerait à expliquer que les seniors de nos échantillons étudient et répondent moins que les autres aux annonces. On ne peut pas exclure non plus les effets d'apprentissage dans la recherche d'emploi (Holzer, 1987) : si les personnes nées étrangères, les seniors et les personnes peu diplômées lisent moins les annonces, cela peut être parce qu'ils savent qu'ils n'y répondront pas ; les deux formes d'auto-sélection (ou auto-censure) se renforçant.

Il est difficile en revanche de comprendre pourquoi les hommes étudient et répondent moins que les femmes aux annonces et pourquoi les citoyens d'Île-de-France hors zone urbaine sensible (ZUS) les étudient moins que les citoyens d'autres régions mais y répondent plus. Ces constats, et plus largement le fait de ne pas répondre aux annonces alors qu'on les a lues, pourraient tenir à la nature des emplois et aux salaires proposés, ce que nous ne pouvons pas

service public de placement, être contacté par un de ces agents, contacter une agence d'intérim, se rendre dans un salon professionnel, passer un concours, publier une annonce.

¹² Agrégation de trois réponses : « a recherché des moyens logistiques », « a recherché des financements » et « a demandé un permis, une licence pour s'installer ».

¹³ Les tests de différences de moyenne (disponibles auprès des auteurs) nous confortent en ce sens.

¹⁴ L'enquête *Emploi* contient des questions sur la mobilisation d'Internet dans le cadre de la recherche d'emploi mais seulement depuis l'édition de 2013. D'après l'enquête *Emploi* britannique qui intègre cette question depuis 2006, ce sont les plus jeunes et les plus diplômés qui cherchent le plus par Internet (Green *et al.*, 2011).

contrôler ici. Les résultats des modèles permettent cependant de penser que des individus ne répondent pas aux offres étudiées parce qu'ils ne se reconnaissent pas dans les profils qu'elles décrivent. On sait que les annonces françaises contiennent de nombreuses exigences en matière de diplôme et d'expérience, notamment si on les compare aux annonces britanniques (Marchal *et al.*, 2007). Or, nos modèles indiquent que le niveau de diplôme est très significativement corrélé avec les réponses aux annonces. Ainsi, comparés aux bacheliers, les personnes non diplômées et celles titulaires d'un diplôme inférieur au Baccalauréat répondent moins aux annonces, tandis que les diplômés de l'enseignement supérieur les lisent et y répondent plus. La demande d'expérience peut aussi inciter les inactifs à ne pas répondre aux annonces. Comparés aux salariés en contrat à durée indéterminée (CDI), chômeurs, inactifs et salariés hors CDI ont en effet tous une probabilité moindre que les salariés en CDI de répondre aux annonces qu'ils ont lues, alors même, rappelons-le, que les chômeurs de plus de six mois les étudiaient plus, toutes choses égales par ailleurs.

Lorsque la conjoncture se dégrade, les individus étudient moins les annonces, ce qui peut tenir à la diminution du nombre d'emplois offerts et donc des offres publiées. De plus, il est très probable que les entreprises aient moins recours au canal des annonces quand le chômage augmente, d'une part, parce que ce canal est coûteux et, d'autre part, parce qu'il apporte un grand nombre de candidatures, qu'il faut ensuite gérer (Gorter et Van Omeren, 1999 ; Larquier et Marchal, 2012). Le coût augmenterait donc avec le taux de chômage.

3. QUI TROUVE SON EMPLOI PAR ANNONCE ?

Parmi les 20 524 personnes qui ont répondu à une annonce dans la population A (excluant les absents en deuxième interrogation), 12,2 % (soit 2 494 personnes) ont trouvé un (nouvel) emploi pendant le trimestre qui suit, puisque lors de la deuxième interrogation, leur ancienneté dans leur emploi actuel est strictement inférieure à trois mois. Parmi les 25 132 personnes de la population B (incluant les absents en deuxième interrogation) qui ont répondu à une annonce, les mêmes 2 494 ont trouvé un nouvel emploi (soit 9,9 %). Dans cet échantillon, nous allons traiter les 4 608 absents lors de la deuxième interrogation en $t+1$ comme les 18 030 personnes dont la recherche d'emploi n'a pas abouti en $t+1$. Dans les deux échantillons, 8,5 % de ceux qui ont un nouvel emploi l'ont trouvé par le biais d'une réponse à une annonce ; pourcentage légèrement supérieur à ce qu'on observe dans le graphique 2. Nous travaillons ici sur des populations qui avaient déjà répondu à des annonces (en t) et qui sont donc plus susceptibles que l'ensemble de la population totale de trouver un emploi de la sorte. Bien sûr, du fait du décalage temporel entre les deux informations, rien ne dit que les personnes ont trouvé un emploi entre t et $t+1$ grâce à la réponse à une annonce mentionnée en t .

Tableau 2. Deuxième Probit bivarié avec sélection : probabilité de trouver un emploi par annonce, sachant la probabilité de trouver un (nouvel) emploi

	Extrait de l'échantillon A		Extrait de l'échantillon B	
	Coefficient	Écart type	Coefficient	Écart type
Équation annonce				
Constante	-2,115 ***	0,280	-2,618 ***	0,270
Nombre d'autres démarches de recherche	0,041 **	0,019	0,042 **	0,019
Sexe (réf : Homme)				
Femme	0,018	0,064	0,011	0,062

Âge (réf : 15 à 29 ans)				
30 à 49 ans	-0,020	0,059	0,006	0,058
50 ans et plus	-0,082	0,113	-0,040	0,109
Nationalité à la naissance (réf : Française)				
Étrangère	-0,015	0,083	-0,019	0,082
Diplôme (réf : Baccalauréat)				
Aucun diplôme	-0,245 **	0,121	-0,258 **	0,118
Diplôme inférieur au Baccalauréat	0,033	0,087	0,020	0,084
Diplôme de l'enseignement supérieur	0,323 ***	0,079	0,309 ***	0,077
Situation en <i>t</i> (réf : Salarié en CDI)				
Indépendant	-0,194	0,393	-0,158	0,396
Autre salarié	-0,151	0,112	-0,155	0,108
Chômeur de moins de 6 mois	0,157 *	0,085	0,146 *	0,082
Chômeur de 6 à 12 mois	0,057	0,108	0,049	0,105
Chômeur de plus d'un an	-0,037	0,101	-0,028	0,099
Inactif	0,186	0,138	0,185	0,132
Zone d'habitation (réf : Zone urbaine hors Île-de-France) :				
Rurale	-0,058	0,082	-0,030	0,079
Zone urbaine d'Île-de-France	-0,073	0,077	-0,051	0,074
Zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	-0,066	0,104	-0,063	0,101
Taux de chômage trimestriel régional en <i>t</i> (CVS)	-0,079 ***	0,022	-0,063 ***	0,021
Statut de l'établissement (réf : privé) :				
Public	-0,078	0,095	-0,074	0,092
Taille de l'établissement (réf : 1 à 9 salariés) :				
NSP	0,089	0,084	0,085	0,081
10 à 49 salariés	0,118 *	0,072	0,119 *	0,069
50 salariés et plus	0,055	0,077	0,057	0,075
Catégorie sociale de l'emploi (réf : Cadre) :				
Profession intermédiaire	0,253 ***	0,095	0,240 ***	0,092
Employé	0,155	0,105	0,151	0,101
Ouvrier	0,123	0,129	0,116	0,125
Fonction de l'emploi (réf : autre) :				
Production, chantier	-0,022	0,122	-0,020	0,120
Installation, réparation, maintenance	0,098	0,153	0,091	0,150
Nettoyage, gardiennage, entretien	0,031	0,137	0,043	0,134
Manutention, logistique, magasinage	0,079	0,143	0,081	0,140
Accueil, saisie, secrétariat	-0,089	0,129	-0,086	0,126
Gestion, comptabilité	0,074	0,113	0,079	0,109
Commerce, technico-commercial	0,161 *	0,094	0,161 *	0,091
R&D, études et méthodes	0,068	0,128	0,069	0,123
Enseignement	-0,117	0,128	-0,106	0,124
Contrat à durée indéterminée	0,189 ***	0,060	0,186 ***	0,058
L'individu est en période d'essai	0,213 ***	0,058	0,205 ***	0,056
L'individu avait déjà travaillé dans l'entreprise	-0,412 ***	0,133	-0,402 ***	0,130
Temps de travail normal (réf : Plus de 30 heures) :				
Pas de temps de travail normalement prévu	-0,012	0,070	-0,015	0,068
Moins de 30 heures	-0,057	0,082	-0,055	0,079
Équation trouver				
Constante	-1,299 ***	0,098	-2,037 ***	0,090
Père et mère sans emploi	-0,157 ***	0,051	-0,149 ***	0,049

Nombre d'autres démarches de recherche	0,081 ***	0,008	0,080 ***	0,008
Sexe (réf : Homme)				
Femme	0,050 **	0,023	0,046 **	0,023
Âge (réf : 15 à 29 ans)				
30 à 49 ans	-0,134 ***	0,025	-0,090 ***	0,024
50 ans et plus	-0,323 ***	0,044	-0,250 ***	0,043
Nationalité à la naissance (réf : Française)				
Étrangère	-0,106 ***	0,037	-0,114 ***	0,035
Diplôme (réf : Baccalauréat)				
Aucun diplôme	-0,140 ***	0,039	-0,154 ***	0,038
Diplôme inférieur au Baccalauréat	-0,092 ***	0,033	-0,096 ***	0,032
Diplôme de l'enseignement supérieur	0,083 **	0,033	0,076 **	0,031
Situation en t (réf : Salarié en CDI)				
Indépendant	-0,381 **	0,175	-0,352 **	0,172
Autre salarié	0,070	0,047	0,058	0,045
Chômeur de moins de 6 mois	0,374 ***	0,040	0,342 ***	0,039
Chômeur de 6 à 12 mois	0,200 ***	0,048	0,180 ***	0,046
Chômeur de plus d'un an	0,044	0,044	0,045	0,043
Inactif	0,269 ***	0,065	0,248 ***	0,063
Zone d'habitation (réf : Zone urbaine hors Île-de-France) :				
Rurale	0,093 ***	0,032	0,120 ***	0,031
Zone urbaine d'Île-de-France	-0,099 ***	0,036	-0,055	0,034
Zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	-0,147 ***	0,043	-0,122 ***	0,041
Taux de chômage trimestriel régional en t (CVS)	-0,021 ***	0,008	0,002	0,008
/athrho	1,992 *	1,177	2,284	2,440
rho	0,963	0,084	0,979	0,099
Test de type LR d'indépendance des deux équations (H0 : rho=0)	chi2(1) = 2,92 Prob > chi2 = 0,0874		chi2(1) = 2,70 Prob > chi2 = 0,1001	
Nombre d'observations	20 524		25 132	
Observations censurées	18 030		22 638	
Observations non censurées	2 494		2 494	

Les deux équations *annonce* et *trouver* comprennent une indicatrice par année, de 2003 à 2012, avec 2012 l'année de référence. *, **, *** : significativité à 10%, 5% et 1%. Le résultat du test montre que l'hypothèse H0 (rho=0) peut être rejetée au seuil de 10% (de manière limite pour l'échantillon B). Le résultat obtenu par estimation du Probit bivarié avec sélection est significativement différent de celui qui aurait été obtenu par l'estimation séparée des deux modèles Probit. Le rho proche de 1 implique que les mêmes caractéristiques inobservables augmentent la probabilité de trouver un (nouvel) emploi en général (et d'être présent en seconde interrogation) et celle de trouver spécifiquement son emploi par annonce plutôt que par un autre moyen.

Source : Enquêtes *Emploi* en continu (2003-2012), Insee, données non pondérées.

Champ : Ensemble des individus qui cherchent un emploi (à l'exclusion de ceux qui souhaitent uniquement se mettre à leur compte), qui ont répondu à une annonce lors de leur première interrogation et qui, lors de la deuxième interrogation, soit sont toujours présents (extrait de l'échantillon A) soit sont présents ou absents (extrait de l'échantillon B).

Nous procédons de nouveau à l'estimation d'un Probit bivarié avec sélection, présenté dans le tableau 2. La première équation (*trouver*) est l'équation de sélection, elle modélise la probabilité qu'un individu ait trouvé un (nouvel) emploi entre t et $t+1$ (variable binaire). L'alternative est soit ne pas avoir trouvé de nouvel emploi (extrait de A), soit ne pas avoir trouvé ou ne pas avoir répondu en deuxième interrogation (extrait de B). Les variables explicatives sont les mêmes que celles de l'équation de sélection du tableau 1, à l'exception de la variable de sélection qui indique à présent le statut vis-à-vis de l'emploi du père et de la mère de l'individu. Si le père et la mère étaient sans emploi à l'époque où l'individu terminait ses études initiales, on s'attend à ce que la probabilité de trouver un emploi diminue en général.

En revanche, il n'y a pas de raison que cela influence la probabilité d'en trouver un par annonce, dès lors que l'on en trouve un, puisque les annonces sont un moyen de candidater qui ne suppose aucune médiation, des parents ou de qui que ce soit d'autre¹⁵.

Si $trouver=1$, une alternative est possible : avoir trouvé en répondant à une annonce ou par un autre biais. Cette seconde équation (*annonce*) est l'équation d'intérêt. Aux variables explicatives de l'équation de sélection s'ajoutent des variables décrivant l'emploi trouvé entre t et $t+1$ (statut public ou privé de l'établissement, taille de l'établissement, qualification et fonction de l'emploi, type de contrat de travail et temps de travail, l'individu est-il en période d'essai ou non). Une dernière variable (le salarié avait-il déjà travaillé dans cette entreprise ?) est là pour vérifier que l'annonce permet à l'entreprise d'attirer et de sélectionner des candidatures extérieures à son réseau de salariés connus. Cette variable teste ainsi le caractère extensif du canal des annonces : il apporte à l'employeur des candidatures (en grand nombre) contenant des informations standards et peu détaillées sous la forme de CV et il est nécessaire de poursuivre la sélection au-delà du tri de ces CV. L'enquête *Emploi* n'informe pas sur les épreuves de sélection suivant le tri de CV, mais nous savons que de telles épreuves existent grâce à l'enquête *Ofer* qui montre qu'elles sont nécessaires, puisque les candidats ne sont pas connus par ailleurs (Larquier et Marchal, 2012).

Les résultats de la première équation (trouver un emploi) sont assez classiques : les plus diplômés, les Français de naissance, les moins de 30 ans et ceux qui multiplient les démarches ont plus de chances de trouver un (nouvel) emploi que les autres. Cette probabilité diminue lorsque la conjoncture se dégrade¹⁶ ou lorsque l'on vit en zone urbaine sensible (ZUS), plutôt qu'en zone urbaine hors d'Île-de-France. Les chômeurs de moins d'un an en t et les inactifs ont une probabilité plus grande que les salariés en CDI en t d'avoir trouvé un (nouvel) emploi en $t+1$ (tableau 2). Sachant que 62,3 % des emplois trouvés ne sont pas des CDI (il s'agit de contrats à durée déterminée, de contrats d'apprentissage, etc.), on comprend que les individus occupant une situation stable en t soient sous-représentés parmi les nouvelles recrues en $t+1$.

La deuxième équation indique que l'embauche par annonce ne se fait pas pour n'importe quel type d'emplois. En effet, les postes concernés correspondent à des professions intermédiaires (plutôt que cadres), pour occuper une fonction de « commercial » ou de « technico-commercial ». Cette surreprésentation des professions intermédiaires et des commerciaux dans les embauches par annonce confirment les résultats obtenus dans l'enquête *Ofer* auprès des entreprises privées (Bessy et Marchal, 2009). D'autres résultats illustrent la spécificité de ces emplois : lorsque les individus sont interrogés, ils sont plutôt en CDI. Même si l'emploi a pu être transformé, passant d'un CDD au moment de l'embauche à un CDI au moment de l'interrogation, les emplois pourvus par annonce ont donc comme perspective d'être durables, ce qui explique l'investissement important mis dans la procédure de recrutement (on embauche quelqu'un pour longtemps). Les emplois pourvus par annonce se positionneraient donc plutôt sur le segment primaire du marché du travail.

D'autres enseignements se dégagent. Quand le taux de chômage augmente, la probabilité d'avoir trouvé son emploi par annonce plutôt que par un autre moyen diminue, sans doute au profit des candidatures spontanées (Larquier et Rieucou, 2012). Avoir déjà travaillé dans

¹⁵ Les tests de différences de moyenne (disponibles auprès des auteurs) nous confortent en ce sens.

¹⁶ Ce n'est pas le cas dans la régression à partir de l'échantillon B. Dans cette régression, l'équation de sélection ne contrôle pas seulement le fait de trouver un (nouvel) emploi mais aussi le fait d'être toujours présent en deuxième interrogation. Le taux de chômage ne paraît pas corrélé de manière similaire avec ces deux événements puisque l'effet total est nul.

l'entreprise où se trouve le nouvel emploi est négativement corrélé avec le fait d'avoir trouvé ce dernier par annonce. Ce canal, dont on a dit qu'il était sans médiation, apporte donc des candidatures qui ne sont pas connues de l'entreprise et c'est aussi pour cela qu'il est très sélectif : c'est à l'aune des informations du CV que les candidatures reçues sont évaluées et il faut ensuite poursuivre la sélection au sein du *pool* de candidats retenus sur CV, pour en savoir plus sur chacun d'eux. D'ailleurs, les salariés embauchés par annonce au cours du trimestre sont plus souvent que les autres (toujours) en période d'essai lorsqu'ils sont interrogés. À première vue, la période d'essai permet à l'employeur de continuer l'évaluation du salarié dont il sait peu de choses au moment du recrutement par annonce. Une deuxième interprétation de ce résultat vient renforcer l'idée d'un positionnement sur le segment primaire du marché du travail : la période d'essai, lorsqu'elle existe, est d'autant plus longue que le poste pourvu est qualifié et bien rémunéré (et qu'il s'agit d'un CDI).

Une fois les caractéristiques des emplois contrôlées, la deuxième équation montre que certaines caractéristiques individuelles (présentes dans le CV) demeurent significativement liées au fait d'avoir trouvé un emploi par annonce, mais non toutes. Ainsi, les femmes ne trouvent pas plus significativement que les hommes par annonce (tableau 2), alors qu'elles les étudient et y répondent plus (tableau 1). La zone d'habitation ne joue pas non plus. Alors que les chômeurs semblaient s'auto-sélectionner à la lecture des annonces (tableau 1), être au chômage (mais depuis moins de six mois) est positivement corrélé avec le fait d'avoir trouvé un emploi par ce biais (tableau 2). Surtout, la sélection sur le niveau de diplôme des candidatures reçues en réponse à des annonces continue de jouer de tout son poids : comparés aux simples bacheliers, les diplômés de l'enseignement supérieur ont plus de chances d'avoir été embauchés suite à une réponse à une annonce, tandis que les non-diplômés ont moins de chances d'avoir été embauchés de la sorte. Le canal des annonces sur-sélectionne vraiment *via* le diplôme.

Finalement, les annonces seraient particulièrement destinées aux diplômés de l'enseignement supérieur, pour occuper des postes de niveau « intermédiaire », ce que suggèrent d'ailleurs les titres d'emplois des annonces ayant fait l'objet de *Testing* en France : par exemple, des « développeurs informatiques » (Duguet *et al.*, 2011), des « comptables gestionnaires » ou des « commerciaux qualifiés » (Petit, 2004). Une clé de lecture pour expliquer cette surreprésentation des professions intermédiaires est que ces emplois requièrent surtout des compétences techniques, certifiées par un diplôme, un titre, la maîtrise de certains savoirs. D'après les travaux sur les professions intermédiaires, c'est d'ailleurs parce que l'accès aux emplois de cette catégorie est régulé, voire réglementé, par un diplôme ou un titre et parce que les emplois requièrent des compétences techniques, pointues ou transversales, qui ne sont pas disponibles en interne, que les entreprises recourent au marché externe pour recruter (Cadet, 2013). Or, ces critères sont faciles à retranscrire dans une annonce. Il s'agit de nommer des diplômes, des titres et des outils, c'est-à-dire des signaux standards et sans ambiguïté qui entraînent une auto-sélection efficace de ceux qui n'en disposent pas. Et les candidatures seront évaluées selon que les CV reçus contiennent ou non les signaux attendus.

CONCLUSION

À l'issue de cet article, le paradoxe des annonces comme moyens d'apparier des individus qui cherchent un emploi et des entreprises qui recherchent un candidat est bien visible : elles constituent la source d'information sur les emplois la plus mobilisée, mais elles ne donnent d'information que sur des emplois spécifiques et sur un segment étroit du marché du travail.

De ce point de vue, l'analyse menée dans cet article apporte une contribution originale à la littérature qui montre comment la segmentation du marché du travail est portée par les canaux. On savait que les agences publiques permettaient aux demandeurs d'emploi peu diplômés d'accéder à des emplois aidés ou de courte durée, que les entreprises de travail temporaire alimentaient principalement le segment secondaire des emplois de l'industrie et que les cabinets de recrutement servaient le segment primaire des emplois très qualifiés et durables (Sabatier, 2003 ; Bessy et Larquier, 2010 ; Larquier et Rieucan, 2012). On voit désormais que les annonces alimentent le segment étroit des professions intermédiaires, plutôt commerciales, sur le versant primaire du marché. Le monopole du placement public a longtemps freiné le développement des agences privées de placement en France (Larquier, 2000) et la spécialisation des annonces sur le segment des emplois des professions intermédiaires peut aussi résulter du manque de médiation et de services de placement pour cette catégorie d'emplois.

Cet article met également en lumière des inégalités peu connues du marché du travail. Parce qu'elles sont très sélectives et concernent des emplois bien spécifiques, les annonces représentent finalement un canal étroit. Mais elles ont un atout majeur : à partir du moment où les codes linguistiques et numériques sont maîtrisés, elles peuvent être accessibles au plus grand nombre de personnes, y compris à celles qui sont « éloignées » de l'emploi et qui n'accèdent pas aux informations qui circulent par des voies moins publicisées, au premier rang desquelles figurent les réseaux de relations. Or, si les emplois vacants connus uniquement *via* les réseaux et les emplois qui « attendent » la candidature spontanée adéquate étaient publiés, sans que les requis attendus soient exagérément durcis, le canal des annonces serait moins étroit et occuperait une vraie place. Cet élargissement pourrait contribuer à réduire les inégalités sur le marché du travail et renforcerait sans nul doute la crédibilité des politiques qui incitent les demandeurs d'emploi à lire et répondre aux annonces.

BIBLIOGRAPHIE

- BACHMANN R., BAUMGARTEN D., 2012, How do the Unemployed Search for a Job? Evidence from the EU Labour Force Survey, RHRG Economic Paper, 312.
- BERSON C., 2013, « Testing : les difficultés de la mesure de la discrimination à l'embauche », *Travail et emploi*, 135, p. 27-40.
- BESSY C., LARQUIER G. DE, 2010, « Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement », *Revue française d'économie*, 2 (25), p. 226-270.
- BESSY C., MARCHAL E., 2009, « Le rôle des réseaux et du marché dans le recrutement », *Revue française de socio-économie*, 3, p. 121-146.
- CADET J.P., 2013, « Promotion interne vs recrutements externes : les déterminants des modes d'alimentation des professions intermédiaires », in Cadet J.P. et Guitton C. (éds), *Les professions intermédiaires. Des métiers d'interface au cœur de l'entreprise* ; Armand Colin / Recherches, p. 317-332.
- CAVACO S., LESUEUR J.Y., 2004, « Contraintes spatiales et durée du chômage », *Revue française d'économie*, 18 (3), p. 229-257.
- DARITY W.A., MASON P.L., 1998, « Evidence on Discrimination in Employment : Codes of Color, Codes of Gender », *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2), p. 69-90.
- DOS SANTOS M., 2005, « Travailleurs maghrébins et portugais en France », *Revue économique*, 56, p. 447-464.
- DUGUET E., DU PARQUET L., L'HORTY Y., PETIT P., SARI F., 2011, « Les effets du lieu de résidence sur l'accès à l'emploi : une expérience contrôlée sur des jeunes qualifiés en Île-de-France », *Economie et statistique*, 447, p. 71-95.
- GORTER C., VAN OMEREN J., 1999, « Sequencing, Timing and Filling Rates of Recruitment Channels », *Applied Economics*, 31, p. 1149-1160.
- GREEN A.E., HOYOS M. DE, YUXIN L., OWEN D., 2011, *Job Search Study. Literature Review and Analysis of the Labour Force Survey*, Research report No. 726, Department for Work and Pensions, UK.
- HOLZER H., 1987, « Informal Job Search and Black Youth Unemployment », *The American Economic Review*, vol.77 (3), p. 446-452.
- HUFTON O., 1991, « Le travail et la famille », in Duby et Perrot (Eds), *Histoire des femmes en Occident, volume 3, XVI^e, XVIII^e siècle*, Plon.
- IOANNIDES Y., DATCHER LOURY L., 2004, « Job Information Networks, Neighbourhood Effects and Inequalities », *Journal of Economic Literature*, 42, p. 1056-1093.
- LARQUIER G. DE, 2000, « Émergence des publics de placement et marchés du travail en France et en Economie Grande-Bretagne au 20^e siècle », *Travail et emploi*, 84, p. 33-45.
- LARQUIER G. DE, MARCHAL E., 2012, « La légitimité des épreuves de sélection : apports d'une enquête statistique auprès des entreprises », in Eymard-Duvernay (Ed), *Épreuves d'évaluation et chômage*, Editions Octares, p. 47-77.
- LARQUIER G. DE, RIEUCAU G., 2010, « Trouver ou créer son emploi : compter sur soi, sur autrui ou sur les institutions ? », *Travail et emploi*, 124, p. 43-55.
- LARQUIER G. DE, RIEUCAU G., 2012, « Comment êtes-vous entré(e) dans votre entreprise ? Les enseignements des enquêtes Emploi 2003-2011 », *Document de travail du CEE*, n° 158.
- MARCHAL E., MELLET K., RIEUCAU G., 2007, « Job board toolkits: Internet matchmaking and changes in job advertisements », *Human Relations*, 60 (7), p. 1091-1113.
- MARCHAL E., TORNAY D., 2003, « Des petites aux grandes annonces auto-sélection: évolution du marché des offres d'emploi (1960-2000) », *Travail et emploi*, 95, p. 59-72.

PETIT P., 2004, « Discrimination à l'embauche : une étude d'audit par couples dans le secteur financier », *Revue économique*, 2004, 55 (3), p. 611-621.

Pôle Emploi, 2015, *Réussir ensemble*.

REES A., 1966, « Labor Economics: Effects of more Knowledge. Information Networks in Labor Markets », *American Economic Review*, 56 (2), p. 559-566.

SABATIER M., 2003, « Stratégies d'insertion et durée d'accès au premier emploi », *Revue d'économie politique*, 5, p. 671-696.

ANNEXE

Description des principaux échantillons

	Population A	Population B	Les individus ayant trouvé un (nouvel) emploi	Les individus ayant trouvé leur (nouvel) emploi par annonce
Nombre d'individus	47 557	57 737	2 494	211
Variables sociodémographiques				
Sexe :				
Homme	46,8	47,0	44,5	48,3
Femme	53,2	53,0	55,5	51,7
Âge :				
15 à 29 ans	40,8	43,0	52,7	49,3
30 à 49 ans	45,2	44,0	40,4	44,1
50 ans et plus	13,9	13,0	6,9	6,6
Nationalité à la naissance :				
Française	84,8	84,5	89,1	86,7
Étrangère	15,2	15,5	10,9	13,3
Diplôme :				
Aucun diplôme	26,1	25,9	14,3	6,2
Diplôme inférieur au Baccalauréat	33,0	32,9	29	22,7
Baccalauréat	18,4	18,5	21,9	16,1
Diplôme de l'enseignement supérieur	22,5	22,7	34,8	55
Situation en t :				
Indépendant	0,9	0,9	0,3	0,5
Salarié en CDI	14,6	14,2	10	17,5
Autre salarié	14,1	14,2	12,4	8,6
Chômeur de moins de 6 mois	26,7	27,5	43,2	41,2
Chômeur de 6 à 12 mois	10,4	10,6	13	12,3
Chômeur de plus d'un an	25,3	24,4	16,5	14,2
Inactif	8,1	8,1	4,6	5,7
Zone d'habitation :				
Rurale	17,0	16,6	18,3	13,7
Zone urbaine hors Île-de-France	13,4	13,2	13,9	19,9
Zone urbaine d'Île-de-France	58,3	59,0	60,1	58,8
Zone urbaine sensible (toutes régions confondues)	11,3	11,2	7,7	7,6
Variables de l'emploi trouvé				
Statut de l'établissement :				
Privé			84,3	91
Public			15,7	9
Taille de l'établissement :				
NSP			22,5	18,5
1 à 9 salariés			26	23,2
10 à 49 salariés			27,3	32,7
50 salariés et plus			24,2	25,6
Catégorie sociale de l'emploi :				
Cadre			9,9	13,3
Profession intermédiaire			22,6	36
Employé			43	35,5
Ouvrier			24,5	15,2
Fonction de l'emploi :				
Production, chantier			15,8	9
Installation, réparation, maintenance			4	4,3
Nettoyage, gardiennage, entretien			8,7	5,7

Manutention, logistique, magasinage		6,1	5,7
Accueil, saisie, secrétariat		10,1	7,1
Gestion, comptabilité		7,7	11,4
Commerce, technico-commercial		19	30,3
R&D, études et méthodes		5,4	8,5
Enseignement		11,4	7,1
Autre		11,8	10,9
Type de contrat :			
CDI		62,3	40,3
Autre que CDI		37,7	59,7
L'individu est en période d'essai lors de la seconde interrogation	24,7	45,0	
L'individu avait déjà travaillé dans l'entreprise		11,4	3,3
Temps de travail normal :			
Pas de temps de travail normalement prévu		17	19,9
Moins de 30 heures		19,3	13,3
Plus de 30 heures		63,7	66,8

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site <http://www.cee-recherche.fr>

- N° 185** *L'aide à la création d'entreprise : analyse de quatre cohortes d'entreprises créées par les chômeurs*
DOMINIQUE REDOR
août 2015
- N° 184** *The Impact of Training Programs and Subsidized Public Employment Schemes on Unemployment, Occupations, and Wages*
L'impact des programmes de formation et des emplois subventionnés du secteur non marchand sur les durées de chômage et d'emploi, les salaires et les qualifications des emplois retrouvés
THOMAS BRODATY
juillet 2015
- N° 183** *La qualité de l'emploi dans les pays émergents : une approche comparative*
ADRIEN FRONTENAUD
juin 2015
- N° 182** *Égypte 1998-2012 : de l'emploi public protégé à l'emploi informel précaire, un marché du travail en déshérence*
ISABELLE BENSIDOUN, AUDE SZTULMAN
avril 2015
- N° 181** *Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ?*
MICKAËL PORTELA, CAMILLE SIGNORETTO
avril 2015
- N° 180** *La survenue du cancer : effets de court et moyen termes sur l'emploi, le chômage et les arrêts-maladie*
THOMAS BARNAY, MOHAMED ALI BEN HALIMA, EMMANUEL DUGUET, JOSEPH LANFRANCHI, CHRISTINE LE CLAINCHE
avril 2015
- N° 179** *Profit-Sharing and Wages: An Empirical Analysis Using French Data Between 2000 and 2007*
Partage des profits et salaires : une analyse empirique à partir de données françaises portant sur la période 2000 à 2007
NOELIE DELAHAIE, RICHARD DUHAUTOIS
mars 2015
- N° 178** *The Impact of a Disability on Labour Market Status: A Comparison of the Public and Private Sectors*
L'impact du handicap sur les trajectoires d'emploi : une comparaison public-privé
THOMAS BARNAY, EMMANUEL DUGUET, CHRISTINE LE CLAINCHE, MATHIEU NARCY, YANN VIDEAU
janvier 2015
- N° 177** *Les écarts de salaires hommes-femmes : quels rôles des caractéristiques non cognitives ?*
ISABELLE BENSIDOUN, DANIELE TRANCART
janvier 2015