Spécialisation et efficacité des intermédiaires du placement

CHRISTIAN BESSY

Christian.bessy@idhe.ens-cachan.fr

IDHE - ENS Cachan

GUILLEMETTE DE LARQUIER

larquier@u-paris10.fr

CEE, Université Paris Ouest Nanterre La Défense et EconomiX

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 113

janvier 2009

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-098175-2

SPÉCIALISATION ET EFFICACITÉ DES INTERMÉDIAIRES DU PLACEMENT

Christian Bessy, Guillemette de Larquier

RESUME

Les changements en cours dans les formes d'intermédiation du marché du travail accroissent l'intérêt d'une analyse précise du rôle des intermédiaires et leur positionnement les uns vis-à-vis des autres. À partir de l'enquête *Ofer* (Dares, 2005), ce texte examine la segmentation du « marché du placement » suivant les caractéristiques des entreprises, des emplois et des recrutés. Il étudie ensuite leur efficacité suivant différents critères : rapport entre recours à l'intermédiaire et recrutement effectif par son intermédiation, durée de la procédure de recrutement et qualité de l'appariement, en s'intéressant en particulier à la nature du lien entre l'intermédiaire et l'entreprise. Nous montrons que la spécialisation des intermédiaires n'accroît pas substantiellement la vitesse des procédures de recrutement, ni la qualité des appariements. C'est plutôt le recours habituel à l'intermédiaire, avec une attente autre que la simple diffusion de l'annonce d'offre d'emploi, qui améliorerait la qualité du recrutement.

Mots-clefs : Intermédiaires du marché du travail, activités du placement, recrutement, qualité des appariements.

Specialization and Efficiency of Labour Market Intermediaries

Abstract

The current transformations of French labour market intermediaries' regulation increase the interest in an accurate analysis of these intermediaries' role and their positioning in the market. The French Ofer survey (Offre d'emploi et recrutement, 2005) on the recruitment practices of firms provides the basis to study the segmentation of job placement services according to firms, job positions and hired employees. Three efficiency measures are examined: i) the ratio between use of a given labour market intermediary and effective recruitments via this intermediary, ii) the hiring procedure duration, and iii) the match quality. A specific question is whether the kind of links built between intermediaries and employers has any effect on these three efficiency measures. The study shows that intermediaries' specialization increases neither the hiring procedure speed nor the match quality. It's rather the usual resort to the same intermediary which increases the match quality, unless the expected service is only job ads diffusion.

Key words: *Labour market intermediaries, placement services, recruitment, match quality.*

Les changements en cours dans les formes d'intermédiation du marché du travail, suscités en partie par les réformes des activités du placement, accroissent l'intérêt d'une analyse précise du rôle des intermédiaires (agences publiques et privées, instituts de formation, organismes professionnels) dans les procédures de recrutement. Les intermédiaires du placement peuvent être définis comme l'ensemble des organisations extérieures à l'entreprise dont la fonction attendue est une activité de placement, d'appariement entre des travailleurs et des emplois, en pré-sélectionnant ou non des candidats[1]. Cela renvoie à l'activité de placement traditionnelle qui peut aller de pair avec d'autres activités comme la formation, le reclassement, l'aide aux demandeurs d'emploi, du côté des candidats, le conseil en organisation et en gestion des ressources humaines, du côté des entreprises. De ce point de vue, les intermédiaires peuvent être distingués suivant leur stratégie de diversification et la complémentarité de leurs activités avec celles des services de recrutement des entreprises (Richardson, 1972).

Les intermédiaires du placement constituent des canaux formels de recrutement qui, au moins depuis les travaux de Rees (1966), sont distingués des canaux informels (réseaux de relations, réembauches,…) par une recherche d'information plus extensive. Ils participent à la mise en concurrence des acteurs du marché du travail, contribuant par là même à le construire ou plutôt à construire différents marchés du travail, suivant leur stratégie de positionnement. De nombreuses études ont déjà montré que ces intermédiaires jouent un rôle crucial dans le fonctionnement du marché du travail, en particulier en réduisant l'incertitude inhérente aux transactions (Bessy et Eymard-Duvernay, 1997 ; Bureau et Marchal, 2008). De par leurs opérations de recherche et de sélection, la nature des relations qu'ils entretiennent avec les entreprises et les candidats, ils contribuent à la construction des marchés du travail et des repères d'évaluation des compétences. Leurs actions ont des conséquences à la fois sur les stratégies et les coûts d'embauche des entreprises, et sur les catégories de travailleurs qui sont valorisés ou au contraire, marginalisés de façon durable.

Les résultats de l'enquête *Ofer* (Dares, 2005, *cf.* encadré 1) montrent que les intermédiaires du placement ont un poids relativement important, près de 30 % des recrutements (Bessy et Marchal, 2007). Les intermédiaires publics représentent 18,6 % des recrutements, au-dessus de la « part de marché » des « autres intermédiaires » (10,8 %) et de celle des annonces (12,3 %). De leur côté, signalons que les recrutements par « relations » constituent près d'un tiers des nouvelles embauches (32,6 %) et les candidatures spontanées près d'un quart (23,4 %). Outre des « parts de marché » différentes, du fait des contraintes institutionnelles (par exemple, le suivi des chômeurs pour l'ANPE ou l'accompagnement des jeunes sans formation pour les missions locales), les intermédiaires œuvrent sur des segments différents plaçant chacun des candidats au profil particulier. Toutes choses égales par ailleurs, la situation antérieure des candidats recrutés est ainsi corrélée avec le type d'intermédiaire : plus souvent « chômeurs » pour les agences publiques, et « intérimaires » ou « candidats en formation » pour les « autres intermédiaires » (les « salariés en poste » servant de modalité de référence). Cette opposition va de pair avec des effets très significatifs des niveaux de PCS et de salaire, les niveaux élevés accroissant la probabilité d'intervention des agences privées et, inversement, pour les agences publiques.

---

[1] Selon les termes de la *loi de programmation pour la cohésion sociale* du 18 janvier 2005 : « l'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que la personne physique ou morale assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler ». Dans ce travail, nous ajoutons à la liste *stricto sensu* des intermédiaires du placement les écoles, les universités, les centres de formation et les organismes professionnels qui, de manière secondaire par rapport à leurs missions respectives, assurent des placements gratuits.

standard dont la qualité *a posteriori* peut être anticipée à l'aide de critères standardisés partagés par tous les acteurs du marché, et les appariements spécifiques plus exposés aux aléas de la révélation *ex post* de la qualité soumise à des caractéristiques singulières. Si l'appariement est standard, une recherche extensive d'information garantit la qualité, mais si l'appariement est spécifique, une recherche intensive s'impose. Il nous semblait alors que certains intermédiaires se spécialisaient dans la mise en relation des offres et des demandes standard de compétences informatiques, tandis que d'autres rentabilisaient auprès de leurs entreprises clientes leur capacité d'évaluation du potentiel des informaticiens.

Nous retrouvions ainsi les deux motifs d'intervention des intermédiaires (faciliter les rencontres et expertiser la qualité) en les reliant au degré de spécificité et donc de risque de l'appariement. Ce résultat impliquait une segmentation du « marché du placement » qui n'épousait pas forcément les frontières usuelles du marché du travail, le degré de spécificité de l'appariement n'étant pas systématiquement lié à la qualification, le salaire, le type de contrat de travail, etc. En revanche, ce degré de spécificité induit des variantes dans le type de relations entretenues entre l'entreprise et l'intermédiaire (y compris pour un intermédiaire comme l'ANPE [Lesueur, 1997]) ; cela a pour conséquence de remettre en question la dichotomie entre canaux formels et informels.

1.3. La nature des relations entre intermédiaires et entreprises

A. Rees (1966) a particulièrement mis l'accent sur l'importance des réseaux informels. La reconnaissance de ces derniers par les économistes n'allait pas de soi, car ils étaient considérés comme de « vagues rumeurs ». L'efficience de l'allocation des ressources sur le marché du travail – le bien collectif dont nous parlions plus haut – doit se faire sur le modèle du marché des biens ou des actions, où l'agence publique tiendrait le rôle d'une chambre de compensation presque « walrasienne ». Typiquement, Cahuc et Fontaine (2004, p. 593) démontrent que le taux d'appariement est plus efficace dans une économie avec une agence formelle que dans une économie où les réseaux informels sont le principal vecteur des offres d'emploi.

Rees quant à lui justifie le recours aux réseaux informels du fait de la grande variation des qualités des travailleurs (au sein d'une même profession) relativement à des marchés de biens dont la qualité est standardisée. Il utilise pour cela l'analogie entre des voitures neuves et des voitures d'occasion. Il est amené à distinguer la recherche extensive d'information lorsque la qualité est uniforme (activité de prospection) de la recherche intensive d'information mieux adaptée lorsque la qualité est très variable (activité d'évaluation à partir d'un petit nombre de candidats). Bien que cette dernière se fasse plus naturellement au sein de réseaux informels, Rees montre que ce qui fait la force d'un intermédiaire « formel », à l'instar des agences publiques, ce n'est pas le nombre de mises en relation mais sa capacité à évaluer les candidats en fonction des attentes d'un petit nombre d'employeurs avec lesquels il entretient des liens durables. Le jugement de l'intermédiaire fait alors office de recommandation. Rees est ainsi amené à relativiser la distinction traditionnelle entre canaux formels et canaux informels en se rapprochant implicitement d'une conception de la qualité qui n'est plus définie de façon *a priori*, mais qui se construit au cours des interactions.

C'est cette même conception de la qualité que nous adoptons, rejetant l'hypothèse d'une productivité objective ou d'une qualité requise du candidat indépendante du contexte dans lequel le travail va se dérouler (Bessy, Eymard-Duvernay, 1997). Le rôle de l'intermédiaire est alors en grande partie de « construire la demande » de l'entreprise et « d'objectiver l'évaluation » du candidat (Gautié, Godechot, Sorignet, 2005). Dans cette opération de réduc-

tion de l'incertitude, la relation entre l'intermédiaire et l'entreprise est cruciale. Une relation de confiance permet au premier d'être en mesure de négocier avec le second sur ses réels besoins. Une relation formelle et distante risque au contraire de standardiser les critères que l'intermédiaire va utiliser pour pré sélectionner les candidats, appliquant les pré-jugements usuels du marché en termes de diplôme, d'âge, etc. (Bureau, Marchal, 2008).

La nature des liens des entreprises avec les intermédiaires du recrutement a été étudiée de la sorte par Bishop (1993), à partir d'une enquête par questionnaire auprès de 2 500 entreprises américaines. Ce dernier cherchait à analyser les facteurs explicatifs de la qualité des appariements : sources du recrutement, contrôle des références, usage de tests, certificats de formation. Un de ses résultats est que le « contrôle des références » joue un rôle d'autant plus positif sur la qualité de l'appariement que ce « contrôle » est réalisé par une personne qui a déjà été mobilisée dans un recrutement antérieur. Certes, il ne s'agit pas d'une évaluation faite par un intermédiaire du placement en tant que tel (elle émane plutôt d'un réseau de relations). Mais on retiendra de l'étude de Bishop que l'on peut accroître les chances d'un bon appariement si l'information qui circule par le biais de l'intermédiaire est contextualisée. On entend par là que sa signification fait l'objet de règles d'interprétation communes du fait d'expériences partagées (appartenance à un même collectif, ou suite à des interactions répétées). Nous supposons ici qu'un tel contexte partagé d'évaluation des compétences des candidats peut se tisser également entre une entreprise et un intermédiaire formel.

L'enquête *Ofer* nous donne la possibilité de prendre en compte la nature de la relation entre l'établissement et les intermédiaires du placement, à savoir si le premier a recours habituellement au second pour le type d'emploi considéré ou pour un autre type d'emploi. On fait donc l'hypothèse que des liens durables peuvent améliorer la qualité de l'appariement tout en rendant la procédure de recrutement moins coûteuse et, sans doute, plus rapide.

Enfin, on peut supposer que les liens durables, produisant de la confiance, peuvent aussi limiter les processus de sur sélection et les pratiques discriminatoires (Bureau, Marchal, 2008).

Dans la suite du document, en partant de l'idée qu'au-delà des contraintes institutionnelles la segmentation du « marché du placement » est aussi le fruit d'un apprentissage collectif progressif entre les intermédiaires et les entreprises, nous souhaitons montrer que, toutes choses égales par ailleurs, cette segmentation est d'une certaine façon « stabilisée » du fait qu'il n'y ait pas de différences significatives entre les intermédiaires en termes de qualité des appariements. Si certaines caractéristiques des emplois ou des salariés recrutés accroissent ou diminuent la probabilité d'un « bon appariement », le recours habituel à l'intermédiaire accroît aussi cette probabilité.

2. LA SEGMENTATION DU « MARCHÉ DU PLACEMENT » SELON LA LOGIQUE DU RECOURS AUX INTERMÉDIAIRES

Il s'agit en premier lieu de caractériser ce qui fait la spécificité du recours à un intermédiaire du placement, quel qu'il soit, relativement aux autres moyens qui s'offrent aux établissements pour rechercher des candidats. Cette spécificité du recours à une agence formelle (publique, associative ou privée) permet une première compréhension de la spécialisation de chaque intermédiaire sur le marché que nous analysons ensuite de façon plus fine. Nous cherchons en fait à positionner chaque intermédiaire par rapport aux autres, suivant les caractéristiques des entreprises et des emplois, ainsi que des contraintes liées à la procédure du recrutement elle-même. En second lieu, l'enquête *Ofer* permet de saisir quelles sont les

attentes de l'entreprise vis-à-vis de l'intermédiaire et la nature des liens qu'ils entretiennent, en particulier selon que le recours à l'intermédiaire est habituel ou non.

Il est important de souligner que pour étudier la segmentation du « marché du placement », c'est bien l'information sur le recours qu'il faut exploiter et non pas seulement l'information finale sur le canal de recrutement (l'intermédiaire effectif du recrutement). En effet, il s'agit de repérer où se positionnent les intermédiaires qui peuvent être en concurrence sur un même segment, ce qui se traduit par un recours simultané à différents intermédiaires, alors que l'imputation du recrutement est exclusive[12]. On peut imaginer que plusieurs intermédiaires sont sur le même segment (ils sont contactés pour le même type de qualification et de fonction), et l'un d'eux l'emporte plus souvent dans la concurrence qu'ils se font, mais cela ne nous renseigne pas tant sur la segmentation que sur l'effectivité du recours ou l'efficacité de l'intermédiaire (parties 3 et 4)[13].

2.1. Les procédures « intermédiées » sur le marché du travail par rapport à celles qui ne le sont pas

Dans 55,5 % des recrutements, il y a eu au préalable un recours à au moins un des sept intermédiaires de la liste suivante (nous reprenons les termes du questionnaire) :

1) l'ANPE ;

2) l'Apec[14] ;

3) une mission locale ou un autre intermédiaire du service public[15] ;

4) une école, une université, un centre de formation ;

5) un organisme professionnel (Chambre de commerce et d'Industrie, Chambre de métiers…) ;

6) un cabinet de recrutement, un « chasseur de têtes » ;

7) une société d'intérim (ETT).

En l'absence de toute intermédiation « formelle », la prospection directe du marché par la publication d'annonces correspond à 9,1 % des procédures. Les 35,4 % des recrutements restants se font donc sans aucune intermédiation ou prospection marchande.

---

[12] Soulevons un point de méthode qui limite la portée des résultats de notre recherche, à savoir que l'enquête impute le recrutement effectif à un seul canal de recrutement. Or les intermédiaires du placement recrutent en diffusant des annonces (presse ou Internet) ; ce qui fait que ces canaux (« intermédiaires », « annonces » et « Internet ») ne sont pas véritablement disjoints. Il faudrait pouvoir concevoir à l'avenir des enquêtes qui permettent de mieux identifier le rôle de chacun.

[13] En fait pour avancer sur la question de la segmentation, il faudrait également avoir des informations sur l'ordre dans lequel sont mobilisés les intermédiaires, informations que l'enquête Ofer ne fournit pas.

[14] L'*Association pour l'emploi des cadres* est une agence conventionnée. Ce statut obéit à une logique de type contractuel. Le Service public de l'emploi l'associe à l'exercice de sa fonction, à savoir favoriser le retour à l'emploi pour tous les demandeurs d'emploi, en la chargeant d'un public particulier. L'Apec participe ainsi à l'accueil et à l'accompagnement des cadres demandeurs d'emploi.

[15] Parmi les autres intermédiaires du service public : outre les missions locales (dont le rôle est d'assurer l'information, l'orientation et le suivi social et professionnel des jeunes sortis du système scolaire, inscrits ou non à l'ANPE, et confrontés à des difficultés d'insertion), les PLIE (relevant du *Plan local pour l'insertion et l'emploi* visant à aider les personnes en grande difficulté sociale et professionnelle à s'insérer dans le monde du travail), mais aussi les collectivités locales (mairie), etc.

On peut considérer le recours à un intermédiaire du marché du travail comme une forme de sous-traitance d'une partie de la procédure de recrutement. Il s'agirait, d'une part, de prospecter le marché du travail (recherche extensive d'information) et, d'autre part, d'opérer un minimum de présélection sur des critères d'évaluation très généraux. Un motif supplémentaire au recours (public) peut s'ajouter : la recherche de l'obtention d'une aide financière.

Tableau 1.
Logit de la probabilité d'avoir recours à au moins un des sept intermédiaires
(contre la probabilité de n'avoir recours à aucun intermédiaire)

	coeff.	*écart-type*
Constante	0,451*	*0,192*
Caractéristiques de l'établissement		
Secteur d'activité (*réf* : Industrie) :		
Agriculture et industrie agro-alimentaire (IAA)	-0,350*	*0,141*
Construction	-0,667***	*0,147*
Commerce et transport	-0,531***	*0,123*
Services aux entreprises et activités financières et immobilières	-0,434***	*0,127*
Services aux particuliers	-0,396***	*0,149*
Education, santé et administration	0,062	*0,157*
Taille de l'entreprise (*réf* : de 50 à 249 salariés) :		
de 0 à 9 salariés	-0,128	*0,128*
de 10 à 49 salariés	-0,169*	*0,103*
plus de 250 salariés	-0,081	*0,120*
Turnover (*réf* : moyen) :		
Faible	-0,189**	*0,088*
Fort	0,036	*0,099*
Nombre de candidatures spontanées reçues comparativement aux établissements de taille équivalente (*réf* : autant) :		
Moins	0,046	*0,088*
Plus	0,108	*0,102*
Convention diffusion interne de l'offre	-0,110	*0,084*
Implication RH (*réf* : un service RH mais non impliqué) :		
aucun service RH dans l'établissement	-0,085	*0,093*
service RH impliqué	0,504***	*0,095*
Caractéristiques de l'emploi		
Qualification (*réf* : Employé qualifié) :		
Ouvrier non qualifié	-0,167	*0,148*
Ouvrier qualifié	0,155	*0,131*
Employé non qualifié	-0,021	*0,139*
Technicien, agent de maîtrise	0,153	*0,125*
Cadre simple	0,118	*0,167*
Cadre supérieur	0,120	*0,207*
Fonction (*réf* : Production, chantier, exploitation) :		
Installation, réparation, maintenance	-0,001	*0,169*
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	0,059	*0,214*
Manutention, magasinage, logistique, transport	-0,044	*0,162*
Accueil, guichet, caisse, saisie, standard secrétariat	0,050	*0,175*
Gestion, comptabilité, fonction administrative (RH…)	0,231	*0,173*
Commerce, vente, technico-commercial	0,168	*0,138*
RD, études, conseils, informatique	0,361*	*0,198*
Enseignement, soin aux personnes, information, communication	0,050	*0,214*
Services aux particuliers	-0,164	*0,207*
Autres fonctions	0,020	*0,134*
Niveau de salaire du poste (*réf* : 1 - 1.5 Smic) :		
non renseigné	-0,263*	*0,146*
< Smic	-0,245**	*0,123*
1.5 - 2 Smic	-0,170	*0,119*

> 2 Smic	0,096	*0,158*
CDD (réf : CDI)	-0,149*	*0,080*
Contrat à temps partiel (*réf* : temps plein)	-0,138	*0,122*
Contraintes spécifiques portant sur ce recrutement		
Nouveau métier ou nouvelle fonction dans l'établissement (*réf* : non)	-0,184	*0,121*
Recrutement multiple (*réf* : recrutement unique)	0,369***	*0,101*
Temps disponible pour recruter (*réf* : une semaine à un mois) :		
moins d'une semaine	-0,399***	*0,105*
plus d'un mois	0,230***	*0,088*
Indéterminé	-0,178	*0,113*
Obtention d'une aide financière (*réf* : aucune aide)	0,920***	*0,120*
N	3 584	
-2 Log L	4626.995	

* : significatif à 10% ; ** : significatif à 5% ; *** : significatif à 1%

Nous allons confronter ces hypothèses aux résultats d'une première régression logistique binomiale (*cf.* tableau 1) estimant le *Logit* de la probabilité d'avoir recours à au moins un des sept intermédiaires référencés dans l'enquête *Ofer* (contre l'absence de recours). Les variables indépendantes se répartissent en trois groupes : les caractéristiques d'entreprise (secteur, taille, *turnover*, nombre de candidatures spontanées reçues, existence d'une convention de diffusion interne préalable de l'offre, existence et implication d'un service RH), les caractéristiques du poste (qualification, fonction, niveau de salaire, type de contrat) et les contraintes spécifiques portant sur ce recrutement (caractère nouveau de l'emploi dans l'établissement, recrutement multiple, temps disponible, recherche de l'obtention d'une aide financière).

Commençons par souligner que la recherche de l'obtention d'une aide financière est fortement et significativement corrélée au recours à un intermédiaire du placement relativement aux autres canaux de prospection. L'incitation financière est ainsi le facteur le plus déterminant.

Au-delà de ce facteur incitatif prédominant, le recours aux intermédiaires concerne plutôt les établissements de l'industrie, dans le cadre de procédures impliquant un service RH, pour recruter largement hors du « marché interne étendu ». En effet, le fait qu'il y ait une obligation de diffuser l'offre en interne diminue la probabilité de recourir à un intermédiaire alors que le fait de procéder à des recrutements multiples joue en sens inverse. Ces deux effets peuvent être interprétés comme l'indice d'un recours à un prestataire externe reposant sur des actifs qui sont peu spécifiques (Williamson, 1985). Par ailleurs, avoir du temps pour recruter accroît le recours.

Le moindre recours de la part des établissements ayant un faible *turnover* conduirait à dire que le recours aux intermédiaires serait lié à un besoin de recrutement récurrent. Ce qui est cohérent avec le recours au « marché externe ». Mais notons que ce n'est pas la taille de l'établissement, ni la qualification ou la fonction du poste, ni même la nature du contrat (CDI ou CDD, temps de travail) qui détermine la stratégie de recourir ou non aux intermédiaires du marché du travail. Il apparaît ainsi que la logique de recours ne recouvre pas en tant que tel les frontières usuelles de la segmentation du marché du travail.

2.2. Le positionnement différencié des intermédiaires

Pour aborder ce positionnement des intermédiaires les uns par rapport aux autres, on se restreint aux 1966 procédures intermédiées. Quand il y a eu recours à un intermédiaire du marché, dans plus de trois quarts des cas, il y a eu recours à l'ANPE. Dans un quart des cas, une école, une université ou un centre de formation a été mobilisé. Le recours aux intermédiaires privés tourne quant à lui autour de 8 à 9 % (*cf.* tableau 2). D'une façon générale, il n'y a pas de fort coefficient de corrélation entre les sept recours pris deux à deux[16].

Tableau 2.
Fréquence de chaque intermédiaire parmi les procédures « intermédiées »

ANPE	Apec	Autre intermédiaire public	Institut de formation	Organisme professionnel	Cabinet de recrutement	ETT
77.0%	8.2%	13.5%	24.9%	7.4%	8.1%	9.1%

Pour cerner un possible positionnement des intermédiaires sur des niches du marché, deux caractéristiques des emplois nous semblent discriminantes : en premier lieu la qualification, puis les fonctions (*cf.* tableau 3)[17]. Selon nous, la spécialisation dans une niche permet une meilleure connaissance du marché du travail, l'acquisition de compétences en matière de sélection, et qu'elle améliore ainsi la qualité des conseils.

Tableau 3.
Qualifications et fonctions des emplois pour lesquels il y a recours aux intermédiaires

	ANPE	Apec	Autre service public	Institut de form.	Orga. prof.l	Cabinet recrut.	ETT	Ens.
Qualification :								
Ouvrier non qualifié	12,3	0,0	25,2	7,6	19,4	0,4	13,3	12,6
Ouvrier qualifié	21,3	0,0	17,2	15,4	27,0	16,6	37,8	20,3
Employé non qualifié	17,7	0,0	15,7	8,7	6,1	1,5	1,0	15,4
Employé qualifié	27,4	2,9	25,7	32,1	27,2	11,5	17,8	25,4
Technicien, agent de maît.	14,6	11,2	9,0	16,3	13,3	28,1	29,7	14,8
Cadre simple	6,7	85,9	7,1	20,0	7,0	42,0	0,5	8,7
Cadre supérieur	1,7	18,2	0,5	2,9	5,8	15,5	0,2	3,0
	100	100	100	100	100	100	100	100
Fonctions :								
Production, chantier, exploitation	15,5	4,9	21,9	10,4	17,9	17,4	27,1	16,7
Installation, réparation, maintenance	4,7	0,4	2,8	7,1	7,4	1,2	14,8	5,0
Nettoyage, gardiennage,	7,2	0,0	9,5	1,8	3,6	4,3	0,0	6,4

[16] Néanmoins, on peut souligner que le recours à l'ANPE est négativement (et significativement) corrélé à tous les autres intermédiaires à l'exception des missions locales et des autres services publics, ce qui laisse présager une certaine substitution entre les intermédiaires publics et l'intermédiation privée (lucrative ou non).

[17] Autres statistiques descriptives du recours en annexe 1.

entretien ménager								
Manutention, magasinage, logistique, transport	9,3	8,6	12,4	3,8	1,8	7,9	16,4	8,3
Accueil, guichet, caisse, saisie, standard secrétariat	9,2	0,0	10,2	10,2	3,7	3,7	12,0	8,5
Gestion, comptabilité, fonction administrative (RH…)	4,9	14,7	4,1	5,2	9,4	9,5	6,7	5,6
Commerce, vente, technico-commercial	18,7	24,9	8,8	16,9	15,0	30,3	11,4	18,7
RD, études, conseils, informatique	2,9	33,0	0,3	13,8	2,7	8,8	3,0	5,4
Enseignement, soin aux personnes, information, communication	7,4	1,3	10,3	10,7	11,1	7,5	0,0	7,0
Services aux particuliers	5,0	1,0	2,8	5,2	5,6	2,2	0,0	4,5
Autres fonctions	15,1	11,3	17,0	15,1	21,9	7,2	8,5	13,8
	100	100	100	100	100	100	100	100

Étant donné son poids dans l'ensemble des recours, il ne se dégage pas un profil particulier pour l'ANPE tant en termes de qualifications que de fonctions, à peine constate-t-on une légère sur représentation des employés. Les missions locales et les autres intermédiaires du service public sont nettement sur le segment d'une main-d'œuvre ouvrière peu qualifiée dans les fonctions de la production mais aussi de la manutention, alors que les organismes professionnels et les ETT opèrent sur le segment qualifié de la main-d'œuvre ouvrière (augmenté du segment des techniciens et agents de maîtrise pour les ETT). Mais si les organismes professionnels ne semblent pas spécialisés dans des fonctions bien définies, les ETT sont mobilisées au contraire pour un petit nombre de fonctions (en particulier production, installation maintenance, manutention).

Les fonctions du tertiaire se concentrent dans le recours aux trois intermédiaires restants. Les employés qualifiés et les cadres sont sur représentés parmi les recrutements faisant appel aux organismes de formation mais ces derniers sont beaucoup moins spécialisés que l'Apec dont le recours est par définition réservé aux emplois de cadres. Ainsi, mis à part les fonctions commerciales en commun avec les cabinets de recrutement, le positionnement de l'Apec est plus pointu (en particulier sur la fonction « RD, études, conseils, informatique »). Les cabinets de recrutement sont clairement sur les segments qualifiés du placement, mais contrairement à l'Apec, ils peuvent être mobilisés pour le recrutement d'ouvriers qualifiés et d'employés qualifiés.

Les statistiques descriptives portant sur la qualification et la fonction rendent ainsi compte de la segmentation du « marché du placement », chaque intermédiaire détenant sur son segment des compétences de prospection et d'évaluation des qualifications et fonctions correspondantes. Ces deux variables vont être considérées comme des variables de contrôle dans les régressions logistiques suivantes (tableau 4) permettant d'estimer la probabilité d'avoir recours à un type donné d'intermédiaires en fonction :

- des caractéristiques d'entreprise (révélant les ressources de l'entreprise et le type de gestion de la main-d'œuvre) ;
- des enjeux du recrutement (en termes de coûts potentiels d'un mauvais recrutement plus élevés en fonction du salaire, du statut du contrat – CDI/CDD – et du temps de travail) ;

- du nombre de recrutements identiques à mener simultanément (impliquant une taille nécessaire du « réservoir » de candidats de l'intermédiaire) ;
- et des incitations financières à recruter (en supposant que certains intermédiaires mènent à des publics plus susceptibles de bénéficier d'une aide financière à l'emploi, d'exonérations de charges, de primes, etc.).[18]

Tableau 4.
Logit de la probabilité d'avoir recours à tel ou tel intermédiaire

	ANPE	Apec	Autre service public	Institut de formation	Orga. prof.	Cabinet recrut.	ETT
Constante	1,041***	-1,037*	-2,266***	-1,692***	-3,488***	-1,426***	-1,095***
Caractéristiques de l'établissement							
Secteur d'activité (*réf* : Industrie) :							
Agriculture et industrie agro-alimentaire (IAA)	0,020	-0,148	0,315	0,552***	0,790***	0,232	-0,153
Construction	0,062	-0,103	0,744**	-0,018	0,440	-0,670*	-0,258
Commerce et transport	0,162	-0,399	-0,111	0,082	-0,007	-0,519*	-0,628**
Services aux entreprises et activités financières et immobilières	0,189	-0,022	-0,001	0,281	0,067	-0,771***	-0,691**
Services aux particuliers	0,725***	-0,423	0,126	0,134	0,248	-1,132**	-1,994***
Education, santé et administration	0,588**	-0,152	0,023	0,266	-0,225	-1,312***	-1,818***
Taille de l'entreprise (*réf* : de 50 à 249 salariés) :							
de 0 à 9 salariés	0,150	-1,553***	-0,611**	0,301*	0,770***	-1,565***	-1,283***
de 10 à 49 salariés	0,266*	-0,508*	-0,303	-0,166	0,335	-0,287	-0,469**
plus de 250 salariés	0,069	0,154	0,131	0,295*	0,433	-0,193	-0,029
Turnover (*réf* : moyen) :							
faible	-0,571***	-0,011	0,012	-0,088	-0,063	-0,035	0,415**
fort	0,145	0,070	0,137	-0,097	-0,040	-0,018	-0,453
Caractéristiques de l'emploi							
Qualification :							
Ouvrier non qualifié	0,003		0,335	-0,625**	0,699**	-1,051*	0,367
Ouvrier qualifié	0,145		-0,062	-0,365*	0,380	-0,503	0,383
Employé non qualifié	0,260		-0,031	-0,685***	-0,042	-0,978	-1,433**
Employé qualifié	*réf.*	-3,859***	*réf.*	*réf.*	*réf.*	*réf.*	
Technicien, agent de m.	0,050	-2,017***	-0,205	0,340*	0,219	0,179	-0,090
Cadre simple	-0,591**	*réf.*	-0,285	0,436*	-0,626	0,837**	-1,907***
Cadre supérieur	-0,999***	-0,005	-1,033	-0,060	0,934**	1,295***	-2,244***
Fonction (*réf* : Production, chantier, exploitation) :							
Installation, réparation, maintenance	0,330		-0,160	0,180	0,649*	-0,478	0,301
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	0,891**		0,025	-0,773*	-0,553	0,578	
Manutention, magasinage, logistique, transport	0,353	1,114*	0,080	-0,365	-1,025	-0,707	0,052
Accueil, guichet, caisse, saisie, standard secrétariat	0,029		0,068	0,154	0,068	0,457	0,277

[18] Comme il s'agit d'expliquer le recours et non le recrutement, il n'y a pas de contrôle par les caractéristiques de l'individu recruté (car celui-ci a pu être recruté par un autre canal, en particulier aucun des 7 intermédiaires).

Gestion, comptabilité, fonction administrative (RH…)	0,147	0,986**	-0,013	-0,029	0,344	0,106	0,217
Commerce, vente, technico-commercial	0,225	1,060***	-0,727**	0,057	0,230	-0,060	-0,571*
RD, études, conseils, informatique	-0,060	0,837**	-0,801	0,870***	0,431	-0,356	-0,320
Enseignement, soin aux personnes, information, communication	-0,209		-0,273	0,706**	0,649	0,181	
Services aux particuliers	0,143		-0,622	-0,175	0,692	-0,721	
Autres fonctions	0,184	0,498	0,056	0,339	0,679**	-0,189	-0,149
Fonctions de faibles effectifs à l'Apec		0,082					
Niveau de salaire du poste (*réf* : 1 – 1.5 Smic) :							
non renseigné	-0,223	0,188	-0,287	0,186	-0,014	0,518	-0,008
< Smic	-0,793***	1,085	-0,116	0,642***	0,682**	-1,599	0,133
1.5 – 2 Smic	-0,479***	0,861**	-0,086	0,027	0,302	0,386	-0,089
> 2 Smic	-1,089***	1,157***	-0,898*	-0,220	-0,138	0,891***	-0,352
CDD (*réf* : CDI)	-0,372***	-0,692*	0,235	0,490***	0,143	-1,115***	0,336*
Contrat à temps partiel (*réf* : temps plein)	0,594***	-0,191	0,414	-0,327*	-0,646**	-0,644	-1,092*
Contraintes spécifiques portant sur ce recrutement							
Recrutement multiple (*réf* : recrutement pour un poste unique)	0,271*	-0,158	0,598***	0,213	-0,329	0,201	0,177
Incitation financière à recruter (*réf* : aucune aide)	-0,313*	-0,263	0,643***	0,538***	0,060	-1,313**	-1,253***
N	1966	1056	1966	1966	1966	1966	1721
-2 Log L	2164,892	670,924	1148,711	2056,848	1038,878	992,905	1031,827

* : significatif à 10% ; ** : significatif à 5% ; *** : significatif à 1%.

Concernant l'ANPE, toutes choses égales par ailleurs, le recours est plus fréquent pour des recrutements de non-cadres, dans les services à faible valeur ajoutée, au salaire réglementé (proche du Smic) plutôt en CDI, mais plus souvent à temps partiel qu'ailleurs, dans de petits établissements ou qui recrutent de manière récurrente (effet négatif et très significatif d'un faible *turnover*). L'agence publique apparaît comme l'intermédiaire qui participe à des procédures où les enjeux du recrutement sont les plus faibles. Par rapport à l'ANPE, les missions locales et les autres intermédiaires du service public ne sont pas mobilisées par de petits établissements, mais pour des campagnes de recrutement multiple ou bénéficiant d'aides financières (par exemple dans la construction).

Les ETT se positionnent sur le segment intermédiaire (ni encadrement ni main-d'œuvre non qualifiée). Ils sont mobilisés par des établissements de l'industrie, de taille supérieure à 50 salariés, qui recrutent peu (*turnover* faible), pour des emplois à plein temps, sans aide financière et susceptibles d'être à durée déterminée.

L'Apec et les cabinets de recrutement sont sur le créneau des cadres, des emplois sous CDI et bien rémunérés. Les enjeux du recrutement y sont donc importants du fait du coût plus substantiel de l'erreur de recrutement, d'un « badmatch ». Mais alors que l'Apec recrute dans les fonctions « qualifiées » du tertiaire, les cabinets de recrutement opèrent plutôt pour les établissements industriels, sans distinction de fonction particulière, et en l'absence d'incitations financières. Le recrutement de candidats qualifiés se fait également *via* les instituts de formation, mais à des conditions moins intéressantes pour les recrutés : contrats à durée

déterminée, peu rémunérés et pouvant bénéficier d'aides financières dans le cadre réglementaire du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation. Ce qui correspond à une famille différente d'incitations financières que celles obtenues par le biais des missions locales et des autres intermédiaires du service public.

Les petits établissements se tournent vers les organismes professionnels, alors qu'ils se détournent des agences lucratives (on peut l'expliquer par le prix) mais aussi de l'Apec et des autres intermédiaires du service public. On peut supposer que les organismes professionnels sont à la frontière entre institutions du placement et réseaux professionnels que l'on actionne de manière informelle (pour recruter un ouvrier non qualifié comme un cadre supérieur). De même, les établissements des secteurs de l'agro-alimentaire semblent avoir des liens plus particuliers avec les instituts de formation et les organismes professionnels, alors que les secteurs industrialisés recourent plus significativement aux agences privées.

2.3. Les différentes visées du recours aux intermédiaires

Les entreprises entretiennent des liens de nature différente avec les intermédiaires soit parce que leur mobilisation peut être ponctuelle, et donc ne fait pas l'objet d'un véritable investissement dans la relation, soit parce que leurs attentes à leur égard sont distinctes (*cf.* tableau 5). Rappelons que les ETT n'y figurent pas car leur cas a été omis lors de la rédaction de ce volet de questions (*cf.* encadré 1).

En termes de fréquence par rapport à la population des établissements qui ont eu recours à au moins un intermédiaire du placement, la modalité « aucun recours antérieur à l'intermédiaire mobilisé pour le dernier recrutement en question » est peu fréquente. Elle atteint son maximum, autour de 16 %, pour les organismes de formation, les autres intermédiaires du service public et les cabinets de recrutement (21 % si on considère uniquement les cabinets spécialisés dans un domaine) et son minimum, autour de 4 %, pour l'Apec et l'ANPE. Les organismes professionnels occupent une position médiane avec un taux de 12 %.

Tableau 5.
Récurrence des relations avec les intermédiaires et attentes à leur égard

	ANPE	Cabinets de recrutement			Autres Intermédiaires				
		Ens.	Dont Généraliste (58 %)	Dont Spécial. (42 %)	Ens.	Apec	Autre service public	Instit. de form.	Orga. prof.
Recours									
Habituel/ ce type d'emploi	88.4	69.9	67.2	77.6	73.9	82.4	75.7	72.0	67.9
Habituel/ d'autres emplois	7.1	14.2	23.1	1.2	11.5	14.0	8.0	11.3	17.4
Jamais	4.6	15.9	9.8	21.3	3.9	3.6	16.3	16.7	12.8
	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Visées poursuivies									
Diffusion de l'offre d'emploi	95.1	54.7	61.0	50.0	85.4	96.0	87.0	85.4	83.4
Présélection des candidats	56.6	82.6	85.0	79.9	46.1	34.7	63.9	36.8	52.3
Conseils ou assistance sur certains aspects	20.6	51.0	58.1	44.5	13.5	19.9	17.4	10.7	15.0

Concernant les relations récurrentes, l'enquête distingue la modalité « recours habituel pour ce type d'emploi » de celle « recours habituel pour d'autres types d'emploi ». La faible valeur de cette seconde modalité peut être interprétée comme un indice de spécialisation des intermédiaires. Il en va ainsi des cabinets de recrutement spécialisés (1,2 %), de L'ANPE (7,1 %) et des autres intermédiaires du service public (8,0 %). *A contrario*, l'éventail d'emplois sur lequel opèrent les cabinets de recrutement généralistes et les organismes professionnels est plus large (respectivement 23,1 % et 17,4 %).

Les relations récurrentes que les entreprises entretiennent avec les intermédiaires conduisent à prendre au sérieux les réponses portant sur leurs attentes à leur égard.

Concernant les intermédiaires « publics », 95 % des établissements qui ont recours à l'ANPE en attendent une diffusion de l'offre d'emploi, résultat équivalent pour l'Apec (96 %) et, dans une moindre mesure pour les autres intermédiaires du service public (87 %). Par contre les employeurs attendent plus souvent une présélection des candidats dans le cas des missions locales et des autres intermédiaires du service public (64 %) ou de l'ANPE (57 %) que dans le cas de l'Apec où l'attente de présélection est la plus faible (35 %). Il faut dire que cette agence ne fait habituellement pas de présélection et quand elle est faite, elle est payante.

On retrouve cette même différence en termes d'attentes avec les instituts de formation, respectivement 85,4 % pour la diffusion des offres d'emploi et 36,8 % pour la présélection de candidats. L'objectif principal du recruteur serait de rechercher des candidats potentiels, de rendre visible l'entreprise sur le « marché » des jeunes débutants qu'il se charge ensuite de sélectionner. Cela est à relier avec la relative inefficacité de ce canal de recrutement (*cf. infra*).

Par rapport aux intermédiaires précédents, les attentes vis-à-vis des cabinets de recrutement sont inversées : la diffusion des offres d'emploi n'est une attente que dans 55 % des établissements, alors que l'activité de présélection des candidatures est recherchée par les entreprises dans 83 % des cas. C'est ce qui en fait une caractéristique marquante de ces intermédiaires et qui explique le caractère plus coûteux de la procédure de recrutement. Par ailleurs, 51 % des établissements en attendent bien naturellement des conseils ou de l'assistance sur certains aspects du recrutement. Cette proportion n'est que de 21 % pour l'ANPE et de 14 % pour les autres intermédiaires.

L'enquête permet de distinguer les cabinets généralistes, qui sont mobilisés dans 58 % des cas, des cabinets qui sont spécialisés dans un domaine d'activité particulier ou qui font de la chasse de tête (42 %)[19]. Signalons simplement que ces derniers sont plus spécialisés dans les opérations de recrutement, les chasseurs de tête cherchent avant tout à débaucher des candidats, et on attend d'eux ainsi moins de prestations de conseil que dans le cas des cabinets généralistes (respectivement 44 % et 58 %), ou encore, moins de diffusion des offres d'emploi (respectivement 50 % et 61 %).

3. LE RECRUTEMENT ET LES RECRUTÉS

Après avoir étudié le positionnement des intermédiaires sur le marché, on va s'intéresser maintenant au recrutement effectif. En particulier, nous analysons les profils recrutés suivant chaque intermédiaire afin de compléter la description des segments du marché que nous

[19] Cette légère prédominance des cabinets généralistes confirme les résultats de nos études antérieures sur les cabinets de recrutement français, ces derniers étant moins spécialisés que leurs homologues britanniques (Bessy 1997 ; Bessy, Larquier 2001).

avons commencée dans le tableau 3 avec les qualifications et fonctions. Ces caractéristiques individuelles contrôleront l'explication des « bons appariements » dans la quatrième partie.

3.1. L'effectivité

Sur l'ensemble des procédures où il y a eu recours à un intermédiaire, à peine plus de la moitié (52,8 %) seront effectivement conclues *via* un intermédiaire (tableau 6)[20].

Tableau 6.
Canaux responsables du recrutement final par canal de recours

	Le canal qui permet finalement le recrutement :								
Recours aux canaux :	ANPE	Apec	Autre service public	Institut de formation	Orga. prof.	Cabinet recrut.	ETT	Autre canal	
ANPE	**40,5**	2,4	2,4	2,4	0,4	0,7	3,7	47,5	100
Apec	4,0	**37,0**	0,0	1,8	2,5	10,3	0,1	44,5	100
Autre service public	16,0	4,6	**16,6**	3,6	0,0	0,3	3,4	55,7	100
Institut de formation	12,0	5,5	0,4	**20,9**	1,5	2,3	2,1	55,4	100
Organisme professionnel	15,5*	0,0	0,4	5,0	**22,1**	1,6	0,3	55,2	100
Cabinet de recrutement	8,1	10,7	0,0	0,4	0,0	**48,3**	1,0	31,5	100
ETT	18,8	0,1	0,0	0,6	0,0	0,1	**61,9**	18,6	100
Sur l'ensemble des 7 intermédiaires :	31.2	3.0	2.2	5.2	1.6	3.9	5.6	47.2**	100

* *Lecture* : Quand il y a recours à un organisme professionnel, dans 15,5% des cas, le recrutement final est imputé à l'ANPE.
** *Lecture* : Quand il y a recours à au moins un des sept intermédiaires, dans 47,2% des cas, le recrutement n'est imputé à aucun des 7.

En gras dans la diagonale, le taux d'effectivité (ou d'efficacité du recours) varie d'un intermédiaire à l'autre, ce qui est à relier avec le degré d'irréversibilité du coût du recours. En principe, l'engagement d'une procédure de recrutement auprès d'une agence lucrative entraîne des coûts qui ne sont pas récupérables (« sunk costs »), même si finalement les candidats proposés par l'agence ne sont pas recrutés. Mais l'importance de ces coûts peut amener l'entreprise à choisir finalement un de ces candidats, ce qui accroît l'effectivité du recrutement par ce type d'agence. Ainsi, ce sont les agences lucratives qui apparaissent comme les intermédiaires les plus efficaces : les cabinets de recrutement avec 48,3 % (leur mobilisation débouche ainsi une fois sur deux sur un recrutement), mais loin après les ETT avec 61,9 %. Cette valeur élevée doit tenir en partie au fait qu'il s'agit d'un changement de statut juridique du candidat, qui d'intérimaire devient salarié de l'établissement où il travaillait déjà (22,5 % des cas). On peut penser par ailleurs, à l'instar d'Autor (2001), que c'est leur travail d'évaluation des compétences des candidats plus en amont du recrutement qui est en cause, mais aussi les liens durables que les ETT entretiennent avec les entreprises utilisatrices du travail intérimaire.

[20] Ce tableau ne prend pas en compte les procédures ayant occasionné le recours à un des 7 intermédiaires et qui ont été abandonnées, ne donnant lieu à aucun recrutement. Cela aurait pour effet de diminuer tous les « taux d'efficacité », sans remettre en cause leur ordre relatif, l'écart entre ETT et cabinet de recrutement se creusant au profit des ETT et celui entre ANPE et cabinet se réduisant.

Parmi les intermédiaires publics, c'est l'ANPE (40,5 %) qui présente la plus grande « efficacité » en matière de recrutement, suivi de près par l'Apec (37 %). *A contrario*, l'efficacité des missions locales et des autres intermédiaires du service public est relativement faible (16 %). Il en va de même pour les organismes professionnels (22 %). Enfin, la relative inefficacité des instituts de formation (21 %) peut être reliée au fait que leur mobilisation n'est pas seulement liée à un objectif de recrutement, mais aussi, plus largement, à un objectif de visibilité de l'entreprise sur le marché du travail des débutants.

Notons que les trois derniers intermédiaires cités (autres intermédiaires du service public, organismes professionnels et instituts de formation), caractérisés par une faible effectivité, n'ont pas véritablement pour mission le placement. Ils n'accumulent donc pas de compétences particulières d'évaluation dans un secteur, une fonction ou un type d'entreprise. Ils ne se positionnent pas en tant que tel sur le « marché du placement ». Ils ont plutôt affaire à un certain public, du fait de l'existence de règles légales et professionnelles, comme le montrent les profils de candidats qu'ils recrutent.

3.2. Les profils recrutés

D'une manière générale, le profil du recruté est une variable qui joue sur le *goodmatch* (*cf.* annexe 2). Sa caractérisation suivant chaque intermédiaire (*cf.* tableau 7) témoigne aussi de la segmentation du « marché du placement » qui est liée, comme nous venons de le rappeler, à des caractéristiques institutionnelles.

Tableau 7
Intermédiaires du placement et caractéristiques des salariés recrutés

	ANPE	Apec	Autre service public	Institut de form.	Orga. prof.	Cabinet recrut.	ETT	Ens. procéd. Interm.
Genre :								
femme	47,1	12,5	61,4	55,8	51,4	44,6	41,2	45,9
homme	53,0	87,6	38,6	44,2	48,6	55,4	58,8	54,1
								100
Âge de la personne recrutée :								
moins de 23 ans	16,1	0,4	17,0	59,7	31,0	5,0	12,1	18,7
23-25 ans	19,4	10,2	16,3	31,6	9,3	6,2	19,6	18,7
26-30 ans	16,7	32,3	25,2	6,5	28,7	27,3	22,0	18,6
31-39 ans	26,0	35,8	32,6	1,7	19,8	43,1	25,9	25,5
40-49 ans	16,9	2,5	8,9	0,3	3,0	17,0	20,3	14,1
50 ans et plus	5,1	18,9	0,0	0,3	8,2	1,4	0,1	4,5
								100
Diplôme de la personne recrutée :								
NSP	8,0	0,9	0,0	0,2	10,5	1,6	16,5	7,0
Aucun diplôme	11,9	0,2	31,8	6,1	11,4	0,0	2,4	9,6
Diplôme inférieur au Bac	33,3	0,0	38,5	18,6	20,5	11,8	26,9	27,5
Diplôme équivalent au Bac	21,3	0,4	13,5	33,0	17,1	18,5	11,5	19,6
Bac +2	15,4	17,3	12,8	17,4	15,2	13,8	37,9	17,9
Bac + 3 et plus	9,9	81,2	3,4	24,7	25,3	54,3	4,9	18,4
								100
Durée de l'expérience :								
aucune	26,8	2,6	13,7	71,3	39,6	1,2	7,9	25,7

[1,2]	24,8	31,3	63,2	22,5	34,8	21,2	34,2	27,6
[3,9]	33,0	27,5	5,0	5,7	20,9	40,7	33,9	29,1
≥ 10 ans	15,4	38,6	18,1	0,6	4,7	36,9	24,0	17,6
								100
Ancien statut de la personne recrutée :								
Stagiaire	1,2	0,2	0,6	3,0	2,3	0,4	0,1	1,1
Etudiant	3,4	0,9	0,0	70,7	30,2	1,2	0,0	10,0
Intérimaire	2,3	0,0	18,7	1,9	0,0	8,8	45,5	7,9
Salarié	15,9	67,8	13,2	2,6	7,8	50,9	18,9	20,1
Chômeur	72,0	29,6	63,7	20,5	51,1	36,2	32,1	56,6
Inactif	4,2	1,6	3,3	1,3	8,5	1,7	1,3	3,3
NSP	1,2	0,0	0,6	0,0	0,0	0,8	2,1	1,0
								100
Recruté inconnu	90.8	97.7	80.3	91.5	96.3	69.2	72.4	87.4
Recruté déjà connu d'un membre de l'entreprise	9.2	2.3	19.7	8.5	3.7	30.8	27.6	12.6
								100

Les agences publiques assurent principalement le placement des actifs en difficulté sur le marché du travail et relativement peu diplômés. Ces difficultés d'insertion sont encore plus marquées pour les missions locales et les autres intermédiaires du service public. On constate une sur représentation des femmes, des candidats âgés de 30 à 49 ans, sans diplôme et avec une expérience inférieure à trois ans

L'Apec et les instituts de formation ont affaire à des publics très pointus.

Les recrutés de l'Apec sont très particuliers : des hommes, plus âgés, expérimentés et très diplômés – plus expérimentés et diplômés que les recrutés des cabinets. L'Apec participerait donc à la mobilité professionnelle des cadres qui ont déjà un emploi, bien que le placement des chômeurs ne soit pas négligeable

De leur côté, les écoles et les universités placent par définition des jeunes et des débutants mais en particulier ceux qui ont les niveaux de diplôme les plus élevés. Ce ne sont donc pas les mêmes profils que ceux des candidats recrutés *via* des organismes professionnels.

Comme on pouvait s'y attendre, les anciens intérimaires sont très fortement sur représentés dans les recrutements *via* les ETT (45 %). Comparativement avec les cabinets de recrutement, on constate une certaine complémentarité dans le profil des candidats recrutés, bien que dans les deux cas les hommes, les individus âgés de 30 à 49 ans, et ceux ayant plutôt beaucoup d'expérience dans l'emploi, sont sur représentés. Cette complémentarité porte principalement sur la catégorie socio-professionnelle, les ETT étant positionnées sur les candidats non-cadres. Les candidats recrutés ayant « Bac + 2 » y sont très fortement représentés, ceux ayant le « BEPC, CAP, BEP » y sont très légèrement sous-représentés

Et très intéressant, les agences lucratives placent des personnes déjà connues d'un membre de l'entreprise dans 30 % des cas : on rémunère une agence mais on ne s'éloigne pas du réseau.

En résumé, et bien que nous ne raisonnons pas ici toutes choses égales par ailleurs, la situation antérieure du candidat et le niveau de diplôme sont les caractéristiques qui semblent le plus différencier les intermédiaires les uns par rapport aux autres[21].

[21] Une analyse toutes choses égales par ailleurs, mais à un niveau plus élevé d'agrégation, montre que les agences publiques sont moins discriminantes que les « autres intermédiaires » en matière d'âge, ces derniers ayant plutôt tendance à recruter les plus jeunes candidats (Bessy et Marchal, 2007).

4. ÉVALUER L'EFFICACITÉ DE L'INTERMÉDIAIRE SUR SON MARCHÉ

Après l'efficacité apparente de l'intermédiaire (l'effectivité du recrutement), nous voulons à présent tester son efficacité réelle selon deux dimensions : i) la durée du recrutement qui a un coût pour l'établissement ; ii) la qualité *a posteriori* de l'appariement qu'il a contribué à former.

4.1. La vitesse de la procédure

Si on considère que le coût du recrutement n'est pas seulement un coût fixe mais dépend aussi de la durée de vacance du poste à pourvoir, alors la vitesse de recrutement devient un indicateur d'efficacité de l'intermédiation. Accélérer les rencontres et les appariements sur le marché est d'ailleurs la première justification à l'intervention payante des intermédiaires qui a été avancée par les économistes (Rubinstein et Wolinsky, 1987).

L'enquête *Ofer* contient l'information suivante : « Quelle a été la durée totale du processus (entre la diffusion du besoin et le choix d'un candidat) ? » (durée exprimée en semaines). De la sorte, notre information porte sur la durée du processus et non pas à proprement parler sur la durée de vacance d'emploi (Burdett et Cunningham, 1998). D'une part, la procédure de recrutement peut être amorcée avant que le poste ne soit vacant, d'autre part, la durée s'arrête avec le choix du candidat et non la prise de poste. Cela permet de mieux évaluer la vitesse du recrutement lui-même (et donc l'efficacité de l'intermédiaire impliqué), car la date de prise de poste dépend aussi d'autres facteurs (par exemple, la disponibilité du candidat – en particulier s'il est salarié dans une autre entreprise).

Tableau 8.
Durée du processus selon le canal de recrutement (en semaines)

Durée du processus de recrutement :	ANPE	Apec	Autre service public	Institut de formation	Orga. prof.	Cabinet recrut.	ETT
moyenne	4,2	10,3	3,8	4,8	5,0	10,0	6,0
D1	1	3	1	1	1	2	1
P25	2	4	2	2	1	4	2
médiane	3	8	2	4	2	10	4
P75	5	12	4	5	4	12	8
D9	8	12	12	8	15	20	12
N	503	66	36	124	33	142	147

Toutes choses inégales par ailleurs, la durée totale du recrutement est étroitement liée à l'intermédiaire (*cf.* tableau 8). Les missions locales et les autres intermédiaires du service public sont impliquées dans des recrutements très rapides (près de 64 % prennent au plus deux semaines). Concernant un effectif plus significatif, l'ANPE se révèle un intermédiaire également plus efficace en termes de rapidité que les intermédiaires payants (en moyenne, quatre semaines pour l'ANPE, six pour les ETT et dix pour les cabinets). Il ne semble donc pas que le coût que l'entreprise est prête à supporter en ayant recours à une agence privée se justifie par la rapidité de la prestation (contrairement à la démonstration de Rubinstein et Wolinsky (1987)). Il semble plutôt que les différences de durées sont dues aux différences de qualifications recherchées : l'Apec et les cabinets qui sont sur des segments proches, comme

nous l'avons plusieurs fois vérifié, ont en moyenne la même durée (avec une distribution de ces durées plus concentrée pour l'Apec), or le premier est quasi-gratuit contrairement aux seconds. La question est donc bien de savoir s'il existe un effet propre à l'intermédiaire en termes de rapidité du recrutement ou si la durée d'un recrutement est « dictée » par le segment du marché de travail prospecté et le type d'entreprise qui recrute.

Pour vérifier l'existence ou non d'un effet intermédiaire sur la durée du recrutement, nous caractérisons un modèle de durée fonction de l'intermédiaire à qui est imputé le recrutement, en contrôlant par les variables d'entreprise, de poste et de contraintes spécifiques à la procédure (tableau 9, modèle (1)). On peut supposer que l'intermédiaire responsable du recrutement n'est pas totalement exogène, et qu'il dépend en particulier de l'entreprise et du poste. Nous choisissons néanmoins de faire figurer les intermédiaires du côté des variables indépendantes, comme le font Holzer (1987) ou DeVaro (2005). Tester l'exogénéité de la variable qui a sept modalités serait extrêmement complexe ; de plus, on voit mal quelles variables pourraient expliquer dans un premier modèle le type d'intermédiaire, mais n'expliquerait pas dans le second modèle la durée du recrutement[22].

Cette fois-ci, on peut contrôler avec les caractéristiques de la personne recrutée (modèle (2)) ; l'effet de intermédiaire pouvant en fait être un effet profil des candidats joignables par cet intermédiaire. Nous testerons également l'effet du recours habituel à un intermédiaire en contrôlant par la raison de ce recours, ou plus précisément par les attentes de l'établissement quant aux prestations de l'intermédiaire : diffusion de l'offre, présélection des candidats et conseils (modèles (3) et (4)). En nous inspirant de DeVaro (2005) qui estime de même des durées de recrutement exprimées en semaines, nous choisissons comme modèle de durée un modèle paramétrique de survie avec une loi de Weibull. L'échantillon des recrutements imputés à un des sept intermédiaires pour lesquels la durée est renseignée se réduit alors à 1 051 observations, voire 904 lorsqu'il s'agit de tester le recours habituel et ses formes (puisque nous n'avons pas ces informations pour les ETT).

Avant d'analyser l'effet des variables liées à l'intermédiation, on vérifie les effets prévus des variables de contrôle. Il apparaît clairement que la durée augmente avec l'enjeu du recrutement : dans les quatre modèles on constate que qualification et durée sont positivement corrélées, que les postes en CDD, voire à temps partiel, sont rapidement pourvus, alors que du côté des recrutés, les peu ou non diplômés sont vite disponibles contrairement aux individus expérimentés. Par ailleurs, en comparaison avec l'industrie, on remarque que la construction et l'IAA peine à pourvoir rapidement ses postes vacants, alors que le secteur du commerce et les fonctions d'accueil – le tertiaire à faible valeur ajoutée – recrutent significativement plus vite (comparées aux fonctions de production)[23]. De plus, recruter en dehors de la fourchette de salaire de référence (1-1,5 Smic) paraît plus difficile, et on vérifie que chômeurs et étudiants sont plus rapidement disponibles que les salariés.

En ce qui concerne les effets liés à l'établissement, ils paraissent moins déterminants. La taille ne joue pas de manière significative ; à peine constate-t-on que les établissements connaissant un faible *turnover* de leur main-d'œuvre ont tendance à prendre plus de temps pour recruter, ce qui est cohérent avec la logique de marchés internes moins habitués à « faire leur marché » en externe. Enfin, notons que les contraintes portant sur la procédure elle-même (avoir plusieurs postes à pourvoir simultanément et chercher à recruter avec une aide financière) ralentissent significativement le recrutement.

---

[22] Cette remarque vaut également pour l'explication de la qualité de l'appariement dans la section 4.2.

[23] Selon que la population étudiée inclut ou non les ETT, ces effets sont significatifs ou non.

Le principal résultat des quatre modèles est que l'ensemble des intermédiaires sont moins rapides que l'ANPE (la modalité de référence), mais seuls les intermédiaires payants le sont de manière systématiquement significative. Donc il existe bien un effet propre à l'intermédiaire mais non dans le sens supposé par les modèles d'intermédiation en termes d'effort de recherche et de taux de rencontre plus favorables aux agents lucratifs. Même en tenant compte des effets de qualifications et de diplômes qui allongent les procédures de recrutement sur le segment des cabinets de recrutement, ces derniers demeurent ainsi plus lents que l'ANPE.

Pour justifier malgré tout la tarification de leurs prestations, on peut invoquer la thèse de DeVaro (2005) : la vitesse de recrutement n'est pas un but en soi, il existe un arbitrage entre durée et qualité. Les cabinets présenteraient de meilleurs candidats, au prix d'un allongement du recrutement. On peut avancer une thèse un peu différente en considérant que les cabinets ne permettent pas d'approcher de « meilleurs » candidats en tant que tel mais des profils qui nécessitent une prospection plus ardue et une évaluation des compétences plus longue. Comme le montrait le tableau 5, l'employeur qui s'adresse à un cabinet de recrutement attend de sa part, bien plus souvent que de la part des autres intermédiaires, une pré-sélection des candidats ainsi que des conseils ou une assistance pour mener à bien son recrutement : deux prestations coûteuses en temps[24]. Autrement dit, le cabinet construit la demande de son client (Gautié *et alii*, 2005), ce qui n'est pas attendu de la part des autres intermédiaires. On explique aussi pourquoi l'Apec, avec des durées moyennes identiques à celles des cabinets privés, présente quant à elle, toutes choses égales par ailleurs, des durées de recrutement non significativement différentes de celles de l'ANPE. En effet, si à première vue l'Apec semble spécialisée sur un segment proche de celui des cabinets, elle est en fait mobilisée par les employeurs pour des motifs différents (la diffusion de l'offre et non la pré-sélection ou le conseil). D'ailleurs, quand on ajoute l'attente de diffusion (modèles 3 et 4), il ne semble plus y avoir de différences entre l'ANPE et l'Apec[25].

Quant aux ETT (dans les modèles (1) et (2)), l'effet négatif s'atténue dans le modèle (2) lorsque l'on tient compte du profil des recrutés. Il y aurait donc un effet propre des ETT (moindre que celui des cabinets) mais aussi un positionnement des ETT en termes de *pool* de candidats qui les désavantage : ils seraient sur un segment où la main-d'œuvre a un profil en général plus lent à mobiliser. Inversement, le contrôle par le profil du recruté rend significatif l'effet négatif des missions locales et des autres intermédiaires du service public. Cette fois-ci, cela révèlerait qu'étant donné le profil de leurs candidats[26], jeunes peu ou non diplômés au chômage, rapidement disponibles pour des emplois vite pourvus, les missions locales sont significativement moins efficaces que l'ANPE en termes de rapidité.

Enfin, les modèles (3) et (4) ne font pas apparaître d'effet significatif du recours habituel à un intermédiaire du placement.

[24] Dans les modèles 3 et 4, sans êtres significatives elles-mêmes, les deux prestations minorent la significativité du rapport de risque instantané des agences lucratives.

[25] Rapports de risque instantané très proches de 1.

[26] mais sans tenir compte des difficultés sociales et d'insertion du public de ces institutions, que nous ne contrôlons pas.

Tableau 9.
Durée du processus de recrutement - Modèles de durée paramétrique (Weibull)

Variables exogènes :	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	0,143***	0,110***	0,140***	0,128***
Intermédiaire à qui est imputé le recrutement (*réf* : ANPE) :				
Apec	0,860	0,932	0,944	1,023
Mission locale ou un autre intermédiaire du service public	0,742	0,637**	0,737	0,651**
une école, une université ou un centre de formation	0,876	0,878	0,899	0,915
un organisme professionnel	0,944	0,984	0,913	0,984
un cabinet de recrutement	0,639***	0,676***	0,704**	0,764*
ETT	0,721***	0,784*		
Recours habituel à l'intermédiaire			1,010	1,115
Attente d'une diffusion de l'offre			0,875	0,795*
Attente d'une présélection des candidats			0,991	0,952
Attente de conseils et/ou d'une assistance sur certains aspects du recrutement			0,938	0,921
Caractéristiques de l'entreprise				
Secteur d'activité (*réf* : Industrie) :				
Agriculture et industrie agro-alimentaire (IAA)	0,881	0,847	0,723**	0,701**
Construction	0,547***	0,566***	0,609***	0,619***
Commerce et transport	1,205*	1,265**	1,159	1,181
Services aux entreprises et activités financières et immobilières	1,011	1,005	0,895	0,885
Services aux particuliers	1,120	1,149	1,051	1,048
Education, santé et administration	0,980	0,980	0,944	0,966
Taille de l'entreprise (*réf* : de 50 à 249 salariés) :				
de 0 à 9 salariés	1,018	0,951	1,196	1,162
de 10 à 49 salariés	1,080	1,027	1,200*	1,169
plus de 250 salariés	1,129	1,084	1,117	1,114
Turnover (*réf* : moyen) :				
faible	0,874*	0,869*	0,840*	0,843*
fort	1,002	0,956	0,973	0,957
Caractéristiques de l'emploi				
Qualification (*réf* : Employé qualifié) :				
Ouvrier non qualifié	1,545***	1,358*	1,604***	1,503**
Ouvrier qualifié	1,162	1,062	1,245*	1,128
Employé non qualifié	1,084	0,973	1,119	1,040
Technicien, agent de maîtrise	0,720***	0,734**	0,757**	0,745**
Cadre simple	0,547***	0,555***	0,606***	0,585***
Cadre supérieur	0,542***	0,535***	0,623**	0,586**
Fonction (*réf* : Production, chantier, exploitation) :				
Installation, réparation, maintenance	0,808	0,857	0,768	0,767
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	0,941	0,800	1,004	0,939
Manutention, magasinage, logistique, transport	1,039	0,919	1,277	1,192
Accueil, guichet, caisse, saisie, standard secrétariat	1,304*	1,348*	1,218	1,295
Gestion, comptabilité, fonction administrative (RH…)	1,132	1,106	1,096	1,132
Commerce, vente, technico-commercial	1,184	1,118	1,152	1,123
RD, études, conseils, informatique	0,883	0,942	0,823	0,894
Enseignement, soin aux personnes, information, communication	0,880	0,894	0,884	0,919
Services aux particuliers	1,210	1,160	1,233	1,238
Autres fonctions	1,030	1,071	1,003	1,074
Niveau de salaire du poste (*réf* : 1 – 1.5 Smic) :				
non renseigné	0,901	1,010	0,787	0,893
< Smic	0,774**	0,798*	0,689***	0,689***
1.5 – 2 Smic	0,600***	0,676**	0,495***	0,555***
> 2 Smic	0,719**	0,843	0,585***	0,690**
CDD (*réf* : CDI)	1,393***	1,382***	1,426***	1,400***
Contrat à temps partiel (*réf* : temps plein)	1,192	1,161	1,250*	1,268*
Contraintes spécifiques portant sur ce recrutement				

Recrutement multiple (*réf* : recrutement pour un poste unique)	0,805**	0,773***	0,873	0,833*
Incitation financière à recruter (*réf* : aucune aide)	0,735***	0,714***	0,672***	0,660***
Caractéristiques de la personne recrutée				
Genre (*réf* : homme) :				
femme		1,081		0,978
Âge de la personne recrutée (réf : 26-30 ans) :				
moins de 20 ans		0,631**		0,725
20-22 ans		0,957		1,060
23-25 ans		0,860		0,871
31-39 ans		1,025		1,023
40-49 ans		1,000		0,952
50 ans et plus		0,853		0,858
Diplôme de la personne recrutée (*réf* : Diplôme équivalent au Bac) :				
NSP		1,343*		1,114
Aucun diplôme		1,655***		1,350*
Diplôme inférieur au Bac		1,450***		1,265*
Bac +2		1,010		0,957
Bac + 3 et plus		1,005		0,953
Durée de l'expérience (*réf* : [1,2]) :				
aucune		1,016		0,942
[3,9]		0,960		0,878
≥ 10 ans		0,771**		0,786*
Ancien statut de la personne recrutée (*réf* : Salarié) :				
Stagiaire		0,893		0,693
Etudiant		1,435**		1,297
Intérimaire		1,183		1,224
Chômeur		1,304***		1,263**
Inactif		0,964		0,851
NSP		1,211		1,006
Recruté déjà connu d'un membre de l'entreprise		0,937		0,933
N	1 051	1 051	904	904

Rapports des risques instantanés (le risque estimé est celui de fin du processus de recrutement, c'est-à-dire le recrutement effectif d'une personne, ou encore le fait de pourvoir le poste) : un rapport supérieur à 1 signifie qu'à durée égale, toutes choses égales par ailleurs, le risque de fin du processus est augmenté (donc la durée est plus courte), un rapport inférieur à 1 signifie que ce risque est diminué (donc la durée est plus longue).

* : significatif à 10% ; ** : significatif à 5% ; *** : significatif à 1%

4.2. La qualité de l'appariement

L'appariement formé avec le concours de l'intermédiaire reste en grande partie un bien d'expérimentation (Jovanovic, 1979) : malgré les moyens investis pour évaluer *a priori* sa qualité, c'est en l'expérimentant que l'entreprise et le candidat recruté découvriront sa véritable qualité. De la sorte, la dissolution prématurée de la relation d'emploi peut être interprétée comme la manifestation d'un mauvais appariement mal anticipé au moment de la sélection et du recrutement.

Le dernier volet de l'enquête *Ofer* (constitué de questions posées par entretien téléphonique six mois plus tard) permet de construire une variable objective et subjective de qualité *a posteriori* de l'appariement. Nous croisons les réponses aux trois questions suivantes : (i) « [Le candidat recruté] est-il parti plus tôt que prévu ? » ; (ii) « Pourquoi ? • période d'essai non concluante ; • démission ; • licenciement ; • accord amiable ; • mutation dans un autre établissement » et (iii) « Aujourd'hui, recruteriez-vous la même personne? ». Nous considérons alors que l'appariement s'est révélé *ex post* de mauvaise qualité si la personne recrutée est partie plus tôt que prévu (sauf pour cause de mutation dans un autre établissement) et/ou

que l'interlocuteur dans l'établissement estime qu'il/elle ne recruterait pas la même personne. De la sorte, on constate 15,9 % mauvais appariements dans l'ensemble de l'enquête. Sur le sous-ensemble des 1 054 recrutements imputés à un des sept intermédiaires de cette étude, la fréquence des mauvais appariements est un peu plus élevée, 18,4 % (*cf.* tableau 10). Il apparaît donc que, en moyenne, recruter en passant par le « marché du placement » est un peu plus risqué que recruter directement (en particulier par le biais de ses relations ou anciens salariés). Il existe néanmoins une variation importante du taux de « mauvais appariements » d'un intermédiaire à l'autre : il passe de 12,5 % pour les ETT à 22,7 % pour l'Apec.[27]

Tableau 10.
La fréquence des bons et mauvais appariements selon le canal de recrutement

	ANPE	Apec	Autre service public	Institut de formation	Orga. prof.	Cabinet recrut.	ETT	Ens.
Qualité *a posteriori* de l'appariement :								
mauvaise	19,2	22,7	18,7	17,0	20,6	18,5	12,5	18,4
bonne	80,9	77,3	81,3	83,0	79,4	81,5	87,5	81,6
N	503	66	36	124	33	142	147	1 054

De nouveau, il ne faut pas s'arrêter aux taux apparents, car cela revient à oublier que les intermédiaires sont spécialisés sur des marchés aux caractéristiques différentes ; c'est toutes choses égales par ailleurs qu'il faut tester l'effet de l'intermédiaire sur la probabilité que l'appariement soit de bonne qualité. Les quatre modèles du tableau 11 reprennent les variables indépendantes des modèles du tableau 9.

De manière générale, peu de variables ont un effet significatif sur la qualité *a posteriori* de l'appariement : de fait, cette variable reste difficile à expliquer statistiquement, comme elle est difficile à anticiper par les intéressés (le recruteur et le salarié au moment où l'engagement est conclu). Les variables qui semblent les plus déterminantes sont celles liées à la gestion de la main-d'œuvre : les petites entreprises ne retiennent pas leurs recrutés, alors que les marchés internes stables (faible *turnover*) garantissent plus sûrement de bons appariements. Par rapport à l'industrie, le secteur des services aux particuliers produit de mauvais appariements (contrairement à l'IAA) tout comme les fonctions de manutentionnaires. Cela doit pouvoir s'interpréter par la structure de qualifications de ces secteurs et fonctions, pourtant les variables pures de qualifications, de salaire ou de contrat ne jouent pas significativement. Sauf peut-être un effet curieusement positif du temps partiel qui disparaît dès lors que l'on contrôle par le genre : les femmes ont une probabilité significativement plus grande de former un bon appariement, ainsi que les quarantenaires. Enfin, les non diplômés et les individus sans expérience utile à l'emploi semblent ne pas donner satisfaction ou démissionner plus vite.

[27] Cf. annexe 2 pour la fréquence de bons appariements selon les autres variables étudiées.

Tableau 11.
Logit de la probabilité d'un bon appariement

Variables exogènes :	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	2,050***	2,447***	3,209***	3,883***
Intermédiaire à qui est imputé le recrutement (*réf* : ANPE) :				
Apec	0,355	0,150	0,362	0,153
Mission locale ou un autre intermédiaire du service public	0,701	0,672	0,456	0,340
une école, une université ou un centre de formation	0,116	0,241	0,024	0,143
un organisme professionnel	-0,337	-0,382	-0,640	-0,640
un cabinet de recrutement	-0,271	-0,543	-0,378	-0,734
ETT	0,386	-0,038		
Recours habituel à l'intermédiaire			0,718*	0,527
Attente d'une diffusion de l'offre			-1,707***	-1,805**
Attente d'une présélection des candidats			-0,309	-0,285
Attente de conseils et/ou d'une assistance sur certains aspects du recrutement			0,451*	0,506*
Caractéristiques de l'entreprise				
Secteur d'activité (*réf* : Industrie) :				
Agriculture et industrie agro-alimentaire (IAA)	0,977**	1,256**	0,970*	1,292**
Construction	-0,477	-0,294	-0,559	-0,356
Commerce et transport	-0,081	-0,027	-0,094	-0,037
Services aux entreprises et activités financières et immobilières	-0,434	-0,404	-0,247	-0,231
Services aux particuliers	-0,740*	-0,923**	-0,693*	-0,849**
Education, santé et administration	0,501	0,641	0,586	0,725
*Taille de l'entreprise (*réf *: de 50 à 249 salariés) :*				
de 0 à 9 salariés	-1,071***	-1,182***	-1,310***	-1,378***
de 10 à 49 salariés	-0,743***	-0,683**	-0,901***	-0,841***
plus de 250 salariés	-0,268	-0,256	-0,469	-0,433
Turnover (*réf* : moyen) :				
faible	0,504**	0,567**	0,370	0,466*
fort	-0,223	-0,196	-0,236	-0,193
Caractéristiques de l'emploi				
Qualification (*réf* : Employé qualifié) :				
Ouvrier non qualifié	-0,24	0,008	-0,030	0,201
Ouvrier qualifié	0,073	0,201	0,212	0,247
Employé non qualifié	-0,450	-0,253	-0,393	-0,211
Technicien, agent de maîtrise	0,355	0,353	0,330	0,290
Cadre simple	0,175	0,368	0,158	0,294
Cadre supérieur	-0,052	0,177	0,030	0,173
Fonction (*réf* : Production, chantier, exploitation) :				
Installation, réparation, maintenance	0,280	0,168	0,673	0,416
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	0,614	0,660	0,520	0,636
Manutention, magasinage, logistique, transport	-0,696*	-0,685*	-0,683	-0,619
Accueil, guichet, caisse, saisie, standard secrétariat	0,645	0,180	0,855*	0,433
Gestion, comptabilité, fonction administrative (RH…)	0,335	-0,086	0,491	0,129
Commerce, vente, technico-commercial	-0,222	-0,417	-0,056	-0,211
RD, études, conseils, informatique	0,050	0,056	0,314	0,407
Enseignement, soin aux personnes, information, communication	-0,513	-1,002	-0,468	-0,875
Services aux particuliers	0,322	-0,029	0,403	-0,022
Autres fonctions	0,185	-0,005	0,351	0,236
Niveau de salaire du poste (*réf* : 1 – 1.5 Smic) :				
non renseigné	0,328	0,364	0,254	0,269
< Smic	0,149	0,226	0,142	0,237
1.5 – 2 Smic	-0,262	-0,304	-0,443	-0,507
> 2 Smic	0,037	0,041	-0,121	-0,207
CDD (*réf* : CDI)	-0,149	-0,100	-0,107	-0,082
Contrat à temps partiel (*réf* : temps plein)	0,632*	0,599	0,615*	0,581

Contraintes spécifiques portant sur ce recrutement				
Recrutement multiple (*réf* : recrutement pour un poste unique)	0,227	0,174	0,115	0,057
Incitation financière à recruter (*réf* : aucune aide)	0,317	0,531*	0,160	0,380
Caractéristiques de la personne recrutée				
Genre (réf : homme) :				
femme		0,554**		0,425
Âge de la personne recrutée (réf : 26-30 ans) :				
moins de 20 ans		0,007		0,090
20-22 ans		0,034		0,190
23-25 ans		-0,491		-0,155
31-39 ans		-0,043		0,138
40-49 ans		0,747*		0,819*
50 ans et plus		-0,744		-0,538
Diplôme de la personne recrutée (réf : Diplôme équivalent au Bac) :				
NSP		-0,220		-0,063
Aucun diplôme		-1,157***		-1,146**
Diplôme inférieur au Bac		-0,276		-0,181
Bac +2		0,089		0,013
Bac + 3 et plus		-0,275		-0,201
Durée de l'expérience (réf : [1,2]) :				
aucune		-0,588**		-0,664**
[3,9]		-0,134		-0,194
≥ 10 ans		-0,285		-0,245
Ancien statut de la personne recrutée (réf : Salarié) :				
Stagiaire		0,902		0,448
Etudiant		-0,340		-0,497
Intérimaire		0,272		0,639
Chômeur		-0,216		-0,426
Inactif		0,360		0,052
NSP		-0,432		-0,835
Recruté déjà connu d'un membre de l'entreprise		0,478		0,403
N	1 054	1 054	907	907
- 2 Log L	790,15	749,87	689,04	657,08

* : significatif à 10% ; ** : significatif à 5% ; *** : significatif à 1%

Il apparaît clairement que l'on ne peut pas classer les différents intermédiaires à l'aune de la qualité des appariements qu'ils contribuent à former, dès lors que l'on contrôle l'ensemble des variables caractérisant leur segment du marché (secteurs, entreprises clientes, qualifications, fonctions, etc.). On peut reprendre à notre compte le commentaire de Weber et Mahringer (2008) qui obtiennent le même type d'absence de résultat, en testant l'effet du canal d'accès à l'emploi sur la qualité (salaire et durée prévue du contrat) du poste trouvé par le travailleur[28]. Compte tenu que le service public est spécialisé sur le segment des individus de faible qualification, il permet des appariements aussi efficaces que les autres canaux (p. 177).

Enfin, on pouvait s'attendre à ce que le recours habituel à l'intermédiaire améliore la qualité de l'appariement, les liens tissés entre l'intermédiaire et l'établissement permettant au prestataire de produire une évaluation spécifique. Or, l'effet de ce recours habituel n'est pas si significatif. Les modèles (3) et (4) – qui excluent les ETT – mettent en évidence que, plus que le recours habituel, c'est l'attente de l'employeur sous-jacente à ce recours qui importe. En effet, si c'est une prestation de diffusion de l'offre qui est attendue de la part de l'intermédiaire, cela n'améliorera pas la qualité de l'appariement ; au contraire cela augmente fortement les risques de dissolution et/ou insatisfaction *a posteriori*. En revanche, quand le recours s'accompagne

[28] Ils étudient donc l'autre versant du marché : le *job search* et non l'*employer search*.

d'une demande de conseils ou d'assistance sur certains aspects du recrutement, la prestation de l'intermédiaire a un effet positif sur la qualité finale de l'appariement. En quelque sorte, on retrouve là le diagnostic de Rees (1966) : ce n'est pas tant la capacité à augmenter l'information sur sa marge extensive qui impliquera *in fine* un surcroît d'efficacité de la part d'un intermédiaire formel, mais bien plutôt sa capacité, à l'instar des canaux informels, à améliorer l'information de l'employeur sur sa marge intensive.

CONCLUSION

Les intermédiaires participent au fonctionnement du marché du travail et facilitent donc le recours au « marché externe », quelle que soit la nature des entreprises (taille, secteur) et des emplois à pourvoir (qualification, fonction, nature du contrat). Comme nous l'avons montré ce « marché du placement » est fortement segmenté du fait de la spécialisation des intermédiaires dans certaines qualifications ou fonctions, ou encore caractéristiques des candidats. Cela tient aussi bien à une forme d'apprentissage collectif entre les intermédiaires du placement et les entreprises qu'à des règles institutionnelles (légales ou conventionnelles) qui encadrent le « marché du placement », favorisent le placement des chômeurs (agences publiques), incitent à la mobilité de certaines catégories de salariés (les cadres pour l'Apec), ou encore aident à l'insertion des débutants sur le marché du travail (instituts de formation).

Cette spécialisation n'accroît pas substantiellement la vitesse des procédures de recrutement, ce sont les agences publiques qui recrutent au plus vite alors qu'elles sont peu spécialisées (si on excepte le fait qu'elle place principalement des chômeurs), ni la qualité des appariements. C'est plutôt le recours habituel à l'intermédiaire, avec une attente autre que la simple diffusion de l'offre, qui améliorerait cette dernière. En termes de politiques publiques, cela conduirait à repenser l'organisation des agences publiques afin d'accroître les relations durables avec les entreprises.

De fait, le taux élevé de « bons appariements » que les ETT obtiennent semble conforter la réforme de 2005 qui les a autorisés à faire du placement permanent. Néanmoins, nous ne pouvons pas vérifier si c'est bien les liens qu'elles ont tissés avec les entreprises pour d'autres services – l'intérim – qui expliquent cette efficacité. D'autant plus qu'une fois contrôlé le profil des personnes qu'elles placent, l'effet positif disparaît complètement. Par ailleurs, on peut se poser la question de savoir si le développement des ETT ne risque pas de se substituer à des formes d'intermédiation relevant d'organisations professionnelles qui permettent de mutualiser les coûts de formation et de recrutement, comme il en existe dans les professions réglementées ou non. Plus généralement, les agences lucratives en renforçant les tendances « spontanées » du marché, en particulier en facilitant le débauchage, peuvent être à la source d'un turnover qui peut être coûteux pour les entreprises et qui ne les incitent pas à investir dans la formation de leur salarié[29]. Par ailleurs, les agences lucratives ont des politiques de recrutement qui sont les plus discriminantes en termes d'âge et de niveau de diplôme.

[29] La profession des avocats, dans laquelle l'activité de cabinets de recrutement spécialisés s'est fortement développée, en donne une bonne illustration (Favereau *et alii*, 2008)

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ADDISON J. AND P. PORTUGAL, 2002, « Job Search Methods and Outcomes », *Oxford Economic Papers*, 54, 505-533.

ADNETT N.J., 1987, « State employment agencies and labour market efficiency », *Cambridge Journal of Economics*, vol 11, pp. 183-196.

AUTOR D.H., 2001, « Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training », Quarterly Journal of Economics, 116(4), November, pp. 1409-48.

AUTOR D.H., 2008, *The Economics of Labor Market Intermediation: An Analytic Framework*, IZA Discussion Paper n°3705, introductory chapter of *Studies of Labor Market Intermediation*, University of Chicago Press (forthcoming), 28 p.

BARRON J.M., MELLOW W., 1982, « Labor contract formation, search requirements, and use of a public employment service », *Economic Inquiry*, vol 20, pp. 381-387.

BESSY C., 1997, « Cabinets de recrutement et formes d'intermédiation sur le marché du travail », in *Les intermédiaires du marché du travail*, Bessy et Eymard-Duvernay coordinateurs, Paris, PUF, Cahiers du Centre d'Etudes de l'Emploi, n°36.

BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F. (EDS), 1997, *Les intermédiaires du marché du travail*, Paris: PUF.

BESSY C., LARQUIER G. DE, 2001, « IT Professional wanted (25 0000£+benefits) / Entreprise recherche informaticien diplômé des Grandes Ecoles », in *Des marchés du travail équitables ? Une approche comparative France/Royaume-Uni*, Bessy *et alii* Coordinateurs, Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.

BESSY C., MARCHAL E, 2007, « L'usage des canaux de recrutement par les entreprises », *Document de travail du CEE*, n°89, juillet.

BIGLAISER G., 1993, « Middlemen as Experts », *RAND Journal of Economics*, 24: 212-223.

BISHOP J., 1993, « Improving Job Matches in the US Labor Market », *Brookings Papers : Microeconomics*, n°1, pp. 335-400.

BULL C., ORNATI O., TEDESCHI P., 1987, « Search, hiring strategies, and labor market intermediaries », *Journal of Labor Economics*, vol 5, n°4, part. 2, pp. S1-S17.

BURDETT, K., CUNNINGHAM E.J., 1998, « Toward a Theory of Vacancies », *Journal of Labor Economics*, 16(3): 445-478.

BUREAU M.-C., MARCHAL E., 2008, « Les approches pragmatiques des intermédiaires », Communication à l'école doctorale de sciences sociales, Liège, 29 septembre 2008.

CAHUC P., FONTAINE F., 2004, « Le rôle des allocations chômage en présence de différentes méthodes de recherche d'emploi », *Revue économique*, vol 55, n°3, pp. 591-600.

CAMPENS E, TANGUY S., 2006, « The market for job placement : a model of headhunters », Cahiers de la MSE, n°27, 2006.

CLARK W., 1988, « Production costs and output qualities in public and private employment agencies », Journal of Law & Economics, vol 31, pp. 379-393.

DEVARO J., 2005, « Employer recruitment strategies and the labor market outcomes of new hires », *Economic Inquiry* (2005), vol 43, pp. 263-282.

FAVEREAU O. (directeur scientifique), BESSIS F., BESSY C., CHASERANT C., HARNAY S., LAZEGA E., 2008, « Les avocats entre ordre professionnel et ordre marchand – Concurrence par la qualité et socio-économie d'une réglementation professionnelle », rapport pour le CNB, septembre.

GARNER H., LUTINIER B., 2006, « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection », *Premières Synthèses*, Dares, n° 2006.11-48.1, novembre.

GAUTIE J., GODECHOT O., SORIGNET P-E., 2005, « Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail. Le cas de la chasse de tête », *Sociologie du travail*, vol. 47, n°3, p. 383-404.

GORTER C., NIJKAM P., RIETVELD P., 1996, « Employers' recruitment behaviour and vacancy duration : an empirical analysis for the Dutch labour market », *Applied Economics*, 28, pp. 1463-1474.

GORTER C., VAN OMMEREN J., 1999, « Sequencing, timing and filling rates of recruitment channels », *Applied Economics*, 31, pp. 1149-1160.

GRATADOUR C., MANSUY M., 2007, « Sous-traiter l'accompagnement des chômeurs : éléments d'évaluation », *Travail et Emploi*, n°112.

GREGG P., WADSWORTH J., 1996, « How effective are state employment agencies ? Jobcentre use and job matching in Britain. », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol 58, n° 3, pp. 443-467

HOLZER H., 1987, « Hiring Procedures in the Firm: Their Economic Determinants and Outcomes », in *Human Resources and Firm Performance*, ed. R. Block, et al., Madison (Wis,): *Industrial Relations Research Association* : pp. 243-274.

HOLZER H., 1988, « Search method use by unemployed youth », *Journal of Labor Economics*, vol6, n1, pp. 1-20.

HOWITT P., MCAFEE R.P., 1987, « Costly search and recruiting », *International Economic Review*, vol 28, n°1, pp. 89-107.

JONES S, 1989, « Job search methods, intensity and effects », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, vol 51, n°3, pp. 277-296.

JOVANOVIC B., 1979, « Job Matching and the Theory of Turnover », *Journal of Political Economy*, vol 87, p. 972-990.

KAHN L., LOW S., 1990, « The demand for labor market information », *Southern Economic Journal*, vol 56, n°4, pp. 1044-1058.

KÜBLER D., 1999, « Coexistence of public and private job agencies : Screening with heterogeneous institutions », *Public Choice*, 101, pp. 85-107.

KUHN, PETER AND M. SKUTERUD., 2004, « Internet Job Search and Unemployment Durations ». *American Economic Review*, 94(1), pp. 218-232.

LARQUIER G. de, 2000, « Emergence des services publics de placement et marchés du travail en France et en Grande-Bretagne au XXe siècle », *Travail et Emploi*, n°84, pp. 33-45.

LEE, W., 2008, « Private Deception and the Rise of Public Employment Offices in the United States, 1890-1930 », in *Studies of Labor Market Intermediation*, ed. D.H. Autor, University of Chicago Press (forthcoming), 37 p.

LESOURNE J., 1991, *Economie de l'ordre et du désordre*, Paris, Economica.

LESUEUR J-Y., 1997, « L'intermédiation de l'ANPE dans la procédure de recrutement : une analyse néo-institutionnelle », *Revue d'Economie Politique*, 107 (4), pp. 511-526.

LINDEBOOM, M., VAN OURS J., RENES G., 1994, « Matching Employers and Workers : an Empirical Analysis on the Effectiveness of Search », *Oxford Economic Papers*, vol 46, n°1, pp. 45-67.

MARCHAL E., RIEUCAU G., 2006, *Les filières d'embauche : une exploitation de l'enquête Emploi 2004*, CEE, Rapport final pour la Dares, juillet.

OSBERG L., 1993, « Fishing in different pools : job search strategies and job-fishing success in canada in the early 1980s » *Journal of Labor Economics*, vol 11, n°2, pp. 348-386.

PISSARIDES C.A., 1979, « Job matching with State employment agencies and random search », *The Economic Journal*, vol 89, pp. 818-833.

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

RICHARDSON G., 1972, « The Organisation of Industry », *Economic Journal*, n°82.

ROPER S., 1988, « Recruitment methods and vacancy duration », *Scottish Journal of Political Economy*, vol 35, n°1, pp. 51-64.

RUBINSTEIN A., WOLINSKY A., 1987, « Middlemen », *The Quarterly Journal of Economics*, 102: 581-593.

RUSSO G., GORTER C., NIJKAMP P., RIETVELD P., 1997, « Employers' Recruitment Behaviour : an Empirical Analysis of the Role of Personnel Management Attitudes », *Labour*, vol 11, n°3, pp. 599-623

RUSSO G., GORTER C., SCHETTKAT R., 2001, « Searching, hiring and labour market conditions », *Labour Economics*, 8, 553-571.

RUSSO G., RIETVELD P., NIJKAMP P., GORTER C., 2000, « Search channel use and firms' recruitment behaviour », *De Economist*, 148, n°3.

STIGLER G.J., 1962, « Information in the Labour Market », *Journal of Political Economy*, 70: 94-105.

VAN OURS J., RIDDER G., 1992, « Vacancies and the Recruitment of new employees », *Journal of Labor Economics*, vol 10, n°2, pp. 138-155.

WEBER A., MAHRINGER H., 2008, « Choice and success of job search methods », *Empirical Economics*, 35, pp. 153-178.

WIELGOSZ JB, CARPENTER S., 1987, « The effectiveness of alternative methods of searching for jobs and finding them : an exploratory analysis of the data bearing upon the ways of coping with joblessness » *The American Journal of Economics and Sociology*, vol 46, n°2, pp. 151-164.

WILLIAMSON O.E., 1985, *The Economic Institution of Capitalism: Firms, Markets, Relational Contracting*, New-York, Macmillan, The Free Press.

YAVAS A., 1994, « Middlemen in bilateral search markets », Journal of Labor Economics, vol 12, n°3, pp. 406-429.

ZWEIFEL P., ZABOROWSKI C., 1996, « Employment service : Public or private ? » *Public Choice*, 89, pp. 131-162.

ANNEXE 1

Recours aux intermédiaires et caractéristiques des établissements, des procédures de recrutement et des emplois

	ANPE	Apec	Autre service public	Institut de form.	Orga. prof.	Cabinet recrut.	ETT	Ens. procéd. *recours* interm.	Ens. procéd. abouties
Taille de l'entreprise :									
de 0 à 9 salariés	23,6	1,7	18,3	25,1	39,0	2,6	7,5	22,2	24,7
de 10 à 49 salariés	31,2	21,8	27,6	24,7	29,3	27,9	19,8	30,5	31,5
de 50 à 249 salariés	26,2	33,8	25,8	25,5	13,3	40,1	38,7	27,1	25,9
de 250 à 499 salariés	8,9	15,1	10,5	11,9	13,1	9,4	18,9	9,8	9,6
plus de 500 salariés	10,1	27,6	17,8	12,8	5,2	20,0	15,2	10,4	8,4
								100	100
Secteur d'activité :									
Agriculture et industrie agro-alimentaire	5,0	3,6	7,2	6,8	12,9	6,3	8,2	5,1	5,4
Industrie	11,2	21,8	14,6	12,4	8,9	20,2	32,5	12,7	10,4
Construction	6,4	5,1	9,0	3,6	10,3	6,2	9,8	6,8	7,7
Commerce et transport	25,4	18,0	14,1	20,0	21,0	26,0	30,1	24,8	27,2
Services aux entreprises et activités financières et immobilières	21,8	45,0	20,9	28,2	14,7	30,1	18,0	23,6	22,1
Services aux particuliers	15,5	0,3	18,5	11,0	19,5	2,9	0,3	13,4	14,8
Education, santé et administration	14,7	6,3	15,8	18,1	12,7	8,4	1,1	13,6	12,4
								100	100
Turnover :									
faible	19,9	44,7	21,3	24,0	21,6	44,3	34,3	23,7	23,2
moyen	29,6	40,1	27,1	31,7	30,2	38,6	49,2	31,0	29,2
fort	50,5	15,2	51,6	44,4	48,2	17,1	16,5	45,3	47,6
								100	100
Description écrite de l'emploi :									
oui	27,3	17,4	31,1	34,4	46,8	21,4	30,7	32,0	47,2
non	72,7	82,6	68,9	65,6	53,2	78,6	69,3	68,0	52,8
								100	100
Implication RH :									
aucun service RH dans l'établissement	18,2	4,0	14,6	18,5	27,2	12,9	12,9	18,8	22,6
un service RH mais non impliqué	43,9	12,6	41,5	36,7	46,2	20,5	24,7	40,9	44,7
service RH impliqué	37,9	83,5	43,9	44,8	26,6	66,6	62,3	40,2	32,7
								100	100
Recrutement unique	70,5	76,6	67,0	65,7	81,1	70,6	66,1	71,9	74,3
Recrutement multiple	29,5	23,4	33,0	34,3	18,9	29,4	33,9	28,1	25,7
								100	100
Temps disponible pour recruter :									
moins d'une semaine	19,2	9,3	20,2	15,1	18,2	6,7	11,6	17,5	22,1
une semaine à un mois	43,0	22,1	40,0	32,3	31,5	26,1	45,1	41,1	40,6
plus d'un mois	27,4	54,5	25,1	38,4	33,8	46,1	36,3	29,3	25,1
indéterminé	10,4	14,2	14,7	14,1	16,5	21,2	7,0	12,1	12,2
								100	100

suite

	ANPE	Apec	Autre service public	Institut de form.	Orga. prof.	Cabinet recrut.	ETT	Ens. procéd. *recours* interm.	Ens. procéd. abouties
CDI	62,7	97,8	53,1	64,0	57,3	95,7	59,5	64,1	59,9
CDD	37,3	2,2	46,9	36,0	42,7	4,3	40,5	35,9	40,1
								100	100
Aucune incitation	86,6	97,4	78,0	80,9	81,4	97,5	95,7	85,9	88,9
Incitation financière à recruter	13,4	2,6	22,1	19,1	18,6	2,5	4,3	14,1	11,1
								100	100
Contrat à temps plein	78,3	98,6	70,9	80,7	80,0	98,8	95,8	81,0	76,9
Contrat à temps partiel	21,7	1,4	29,1	19,4	20,1	1,3	4,2	19,0	23,1
								100	100
Niveau de salaire du poste:									
non renseigné	5,6	1,4	5,8	3,9	7,7	1,9	4,5	5,1	6,7
< Smic	22,3	2,5	28,3	27,9	28,5	0,4	10,8	21,2	24,8
1 - 1.5 Smic	54,8	4,3	51,5	36,8	36,4	32,8	63,6	50,9	48,6
1.5 - 2 Smic	12,2	21,2	8,5	12,8	18,1	22,0	18,6	12,1	11,4
> 2 Smic	5,1	70,5	6,0	18,5	9,2	42,9	2,5	10,7	8,5
								100	100
Effectif non pondéré :	1318	235	192	499	164	224	217	1966	3584

ANNEXE 2

La fréquence de bons appariements selon les caractéristiques de l'établissement, du poste et de la personne recrutée

Caractéristiques de l'entreprise	
Secteur d'activité :	
Industrie	91,2
Agriculture et industrie agro-alimentaire	89,4
Construction	67,4
Commerce et transport	80,7
Services aux entreprises et activ. fin & imm.	89,0
Services aux particuliers	62,8
Education, santé et administration	85,8
Taille de l'entreprise :	
de 0 à 9 salariés	74,1
de 10 à 49 salariés	81,4
de 50 à 249 salariés	85,4
plus de 250 salariés	84,5
Turnover :	
faible	89,5
moyen	82,4
fort	77,1
Caractéristiques de l'emploi	
Qualification :	
Ouvrier non qualifié	84,0
Ouvrier qualifié	79,3
Employé non qualifié	68,2
Employé qualifié	88,0
Technicien, agent de m.	88,6
Cadre simple	78,9
Cadre supérieur	78,8
Fonction :	
Production, chantier, exploitation	80,7
Installation, réparation, maintenance	82,3
Nettoyage, gardiennage, entretien ménager	84,3
Manutention, magasinage, logistique, etc.	77,7
Accueil, guichet, caisse, saisie, etc.	85,3
Gestion, comptabilité, etc.	94,0
Commerce, vente, technico-commercial	79,3
RD, études, conseils, informatique	77,6
Enseignement, soin aux personnes, etc.	89,3
Services aux particuliers	79,8
Autres fonctions	77,3
Niveau de salaire du poste :	
non renseigné	81,5
< Smic	81,1
1 – 1.5 Smic	81,7
1.5 – 2 Smic	84,4
> 2 Smic	79,9
CDD	78,4
Contrat à temps partiel	88,0
Effectif non pondéré	1 054

Caractéristiques de la personne recrutée	
Genre :	
homme	78,7
femme	85,0
Âge de la personne recrutée :	
moins de 20 ans	68,5
20-22 ans	85,0
23-25 ans	81,3
26-30 ans	78,4
31-39 ans	82,2
40-49 ans	89,3
50 ans et plus	78,6
Diplôme de la personne recrutée :	
NSP	86,8
Aucun diplôme	78,5
Diplôme inférieur au Bac	77,6
Diplôme équivalent au Bac	81,8
Bac +2	86,2
Bac + 3 et plus	82,5
Durée de l'expérience :	
aucune	79,8
[1,2]	82,3
[3,9]	83,1
≥ 10 ans	80,8
Ancien statut de la personne recrutée :	
Stagiaire	99,2
Etudiant	76,0
Intérimaire	90,2
Salarié	82,4
Chômeur	80,9
Inactif	84,7
NSP	60,3
Recruté déjà connu	86,1
Effectif non pondéré	1 054

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

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

N° 112 *Aléas de carrières des seniors et impact sur les retraites*
KARINE BRIARD, CINDY DUC, NAJAT EL MEKKAOUI DE FREITAS, BERANGERE LEGENDRE, SABINE MAGE
janvier 2009

N° 111-2 *Do Women Choose to Work in the Public and Nonprofit Sectors? Empirical Evidence from a French National Survey*
MATHIEU NARCY, JOSEPH LANFRANCHI, DOMINIQUE MEURS
janvier 2009

N° 111-1 *Les femmes choisissent-elles d'aller dans le public et l'associatif ? Le cas de la France*
MATHIEU NARCY, JOSEPH LANFRANCHI, DOMINIQUE MEURS
janvier 2009

N° 110 *Les fusions-acquisitions conduisent-elles à une augmentation du recours à l'intérim ?*
MATTHIEU BUNEL, RICHARD DUHAUTOIS, LUCIE GONZALEZ
décembre 2008

N° 109 *Le jugement des candidats par les entreprises lors des recrutements*
GUILLEMETTE DE LARQUIER, EMMANUELLE MARCHAL
novembre 2008

N° 108 *Citoyenneté sociale et reconnaissance du 'care' : nouveaux défis pour les politiques sociales*
AI-THU DANG, MARIE-THERESE LETABLIER
novembre 2008

N° 107 *Les changements organisationnels et leurs outils : entretiens avec les dirigeants d'hôpitaux*
MIHAÏ DINU GHEORGHIU, DANIELE GUILLEMOT, FREDERIC MOATTY
octobre 2008

N° 106 *Les effets du revenu de Solidarité active (rSa) sur les gains du retour à l'emploi*
DENIS ANNE, YANNICK L'HORTY
octobre 2008

N° 105 *Chronicle of a Death Foretold: Have HRM Practices Finally Replaced Worker Representatives? A Micro-Statistical Comparison between Great Britain and France*
THOMAS AMOSSÉ, LOUP WOLFF
septembre 2008

N° 104 *Les jeunes : un rapport au travail singulier ? Une tentative pour déconstruire le mythe de l'opposition entre les âges*
BEATRICE DELAY
septembre 2008