

CONNAISSANCE ⁴⁷ DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N° 47, OCTOBRE 2007

Deux enquêtes récentes convergent pour mettre en évidence la place primordiale occupée en France par les candidatures spontanées parmi les modes de recrutement.

À l'analyse, il apparaît que ce canal est une source d'embauche privilégiée pour les jeunes, les personnes peu diplômées et celles embauchées en contrat à durée déterminée. En outre, ce mode de recrutement est particulièrement utilisé par les grands établissements.

La comparaison avec l'Espagne et le Royaume-Uni montre qu'il s'agit d'une spécificité française, le poids des candidatures spontanées étant beaucoup moins important ailleurs, au profit des relations en Espagne et des annonces d'offres d'emploi ou des agences de recrutement au Royaume-Uni.

La répartition des canaux de recrutement dans chaque pays donne un éclairage original sur le fonctionnement des différents marchés du travail.

L'importance des candidatures spontanées en France

CHRISTIAN BESSY, IDHE ENS-Cachan
EMMANUELLE MARCHAL, CEE
GÉRALDINE RIEUCAU, LED Paris 8, CEE

Tandis que la littérature nationale s'est essentiellement penchée sur le rôle des réseaux de relations dans les pratiques de recrutement (Degenne et alii, 1991 ; Fontaine, 2007), des travaux récemment publiés soulignent la place primordiale qu'occupent les candidatures spontanées (Garner, Lutinière, 2006 ; Marchal, Rieucan, 2006 ; Bessy, Marchal, 2007). Il s'agit en effet du premier canal de recrutement en France, que l'on interroge les salariés embauchés depuis peu (enquête *Emploi*) ou les entreprises qui les ont recrutés (enquête *Offre d'emploi et recrutement-Ofen*). Ces deux enquêtes renseignent sur les caractéristiques des personnes embauchées, celles des entreprises et des emplois trouvés (cf. encadré 1). Elles fournissent de plus des indications sur le fonctionnement du marché du travail.

Ainsi, en France, la place occupée par les candidatures spontanées et les réseaux relationnels témoigne d'un marché structurellement peu équipé, où l'essentiel des mises en relation est laissé à l'initiative des candidats. Cette importance se fait au détriment des intermédiaires du placement (privés et publics) et des annonces d'offres d'emploi.

La comparaison avec les marchés du travail britannique et espagnol montre qu'il n'y a qu'en France que les candidatures spontanées représentent la première source d'embauche. D'où l'intérêt de mieux comprendre l'usage de ce canal de recrutement, qui engage les parties à entrer en relation « à distance », sur la base d'un *curriculum vitae* (CV) et d'une lettre de motivation.

Des personnes plutôt jeunes, de nationalité française...

D'après l'enquête *Emploi* de l'Insee, 37 % des personnes embauchées depuis moins d'un an ont trouvé leur emploi par candidature spontanée. Une analyse logistique permet d'estimer la probabilité, toutes choses égales par ailleurs, d'obtenir un emploi par ce canal plutôt que par un autre (cf. tableau).

Les jeunes et les Français ont plus de chance d'avoir été recrutés par candidature spontanée que les seniors et les étrangers.

Que la prise de contact directe avec un employeur ne soit pas favorable aux plus de 50 ans peut témoigner des contraintes auxquelles se heurte ce mode de recrutement « à distance » et de la difficulté à résumer en quelques mots de longs parcours professionnels, parfois interrompus par des périodes de chômage et de formation, ou encore de rendre cohérentes de nombreuses bifurcations. Les seniors peuvent bénéficier de leurs réseaux de relations étendus ou utiliser la médiation de spécialistes du recrutement, afin d'atténuer la singularité de leurs parcours professionnels.

Cette nécessité d'être introduits auprès d'un employeur joue aussi pour les étrangers. Serait-ce que le côté formel de ce mode de recrutement les décourage, étant moins à l'aise dans la rédaction de CV et de lettres de motivation ? Ou serait-ce que la présence d'un nom à consonance étrangère opère comme un signal négatif auprès des recruteurs et est utilisée comme moyen d'évincer le candidat ? De plus, la prise en compte de la situation antérieure de la personne montre qu'être précédemment au chômage, plutôt qu'actif occupé, diminue les chances d'obtenir un emploi par ce biais. Les caractéristiques telles que le nom, l'âge ou la situation antérieure du postulant apparaissent donc comme des indices clefs pouvant représenter autant de sources de discrimination ou de valorisation.

Encadré I

LA RÉPARTITION DES CANAUX DE RECRUTEMENT D'APRÈS DEUX ENQUÊTES FRANÇAISES

- L'enquête *Emploi* 2004 de l'Insee permet de savoir à qui les individus embauchés depuis moins d'un an attribuent leur recrutement. Plus d'un tiers d'entre eux (37 %) cite une « démarche personnelle auprès de l'employeur ou une candidature spontanée »*. Cette réponse est plus fréquente que les « relations familiales, personnelles ou professionnelles » (22 %). Viennent ensuite les cas de réembauche à l'issue de contrats antérieurs (16 %), les recrutements par des intermédiaires (agences publiques, cabinets de recrutement, 10,5 %) ou par annonces (7 %) et d'autres moyens. L'ordre dans lequel sont mentionnés les canaux est relativement stable dans le temps.

- L'enquête *Offre d'emploi et recrutement (Ofer)* de la Dares a été réalisée en 2005 auprès de 4 050 établissements du secteur privé localisés en France, qui ont pour point commun d'avoir recruté, ou tenté de le faire, au moins un salarié au cours des douze mois précédant l'enquête. L'exploration menée ici porte sur le dernier recrutement abouti, qu'il ait concerné un cadre ou un non cadre. Axée sur le déroulement du dernier recrutement, l'enquête est très précise sur les canaux utilisés qu'elle répertorie en une vingtaine de modalités. Ce sont, là encore, les candidatures spontanées qui arrivent en tête : 23 % des établissements leur imputent leur dernier recrutement, puis ils citent les relations professionnelles et personnelles (respectivement 14 % et 9 %), l'ANPE (17 %) et quelque quinze autres canaux.

Les deux enquêtes diffèrent par la méthodologie (champs couverts, unités observées, modalités de réponse proposées), puisqu'il s'agit dans un cas d'une enquête « ménages » et dans l'autre, d'une enquête « entreprises ». Cela explique que les résultats ne coïncident pas, même si l'ordre dans lequel apparaissent les canaux de recrutement reste relativement proche.

* La « démarche personnelle auprès de l'employeur » renvoie vraisemblablement au « porte à porte » auquel se livraient autrefois les personnes à la recherche d'une « place », pratique tombée en désuétude au profit de la « candidature spontanée », telle qu'elle se pratique aujourd'hui.

• • • peu diplômées, appartenant à la catégorie des employés...

Le tableau indique également que les titulaires du brevet d'études professionnelles (BEP) et du certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ont plus de chance d'avoir été recrutés par candidature spontanée que les non diplômés et ceux qui ont fait des études supérieures. Ces derniers peuvent recourir à des canaux plus élitistes, comme les annonces d'offres d'emploi ou les cabinets de recrutement, qui sont aussi plus onéreux pour les entreprises. Ce n'est pas le cas des personnes dépourvues de diplômes, qui maîtrisent plus difficilement les codes de présentation de soi par écrit et ne peuvent compter que sur leurs relations pour être embauchées. Ces résultats sont cohérents avec ce que l'on observe en matière de catégories socio-professionnelles : aux deux extrémités de l'échelle (cadres et ouvriers non qualifiés), la probabilité d'obtenir un emploi par candidature spontanée est moindre que lorsque l'on appartient à la catégorie des employés.

Les effets liés à l'âge et au niveau d'études sont corroborés par le modèle logistique estimé à partir des données de l'enquête *Ofer*. Les deux enquêtes montrent par ailleurs que le genre et le temps partiel n'ont pas d'effet

significatif. En revanche, le type de contrat et la taille de l'établissement ont un impact sur les recrutements par candidature spontanée.

● ● ● recrutées en CDD, dans de grands établissements

Notons tout d'abord qu'il est rare que les entreprises ne reçoivent aucune candidature spontanée : 94 % des établissements interrogés dans l'enquête *Ofer* en ont reçu au moins une dans l'année. Près d'une entreprise sur dix en réceptionne même plusieurs centaines. La plupart du temps, ces candidatures parviennent par la poste mais, dans un cas sur cinq, elles sont adressées par internet. Toutefois, l'impact des nouvelles technologies reste limité : si elles ouvrent la possibilité d'effectuer des traitements automatisés, cela constitue l'exception. Et toutes les entreprises ne procèdent pas à une exploration systématique des candidatures reçues. Cette pratique est d'autant plus répandue que l'entreprise doit mener plusieurs embauches de front et qu'elle dispose de peu de temps pour le faire.

Les données convergent pour montrer que l'utilisation des candidatures spontanées s'accroît avec la taille de l'établissement. C'est là un résultat largement confirmé par les régressions logistiques. Les chances d'avoir recruté par ce canal sont donc plus élevées parmi les établissements d'au moins 250 salariés, tandis qu'elles sont plus faibles parmi ceux de moins de 50 salariés, les embauches par relations étant plutôt l'apanage de ces derniers.

D'après les deux enquêtes, les candidatures spontanées sont une source de recrutement privilégiée pour les individus embauchés en contrat à durée déterminée (CDD), et, comme nous l'avons vu plus haut, pour les jeunes et les personnes peu diplômées. Elles permettent d'accéder à de grands établissements qui ont l'avantage d'une certaine visibilité sur le marché du travail. Elles apparaissent non seulement comme un moyen d'embauche relativement peu coûteux pour ces entreprises mais également comme un outil de gestion de la main-d'œuvre (variable d'ajustement ou mise à l'essai).

Les enseignements d'une comparaison avec d'autres pays

OBTENIR SON EMPLOI
PAR CANDIDATURE SPONTANÉE EN FRANCE

	% ayant trouvé un emploi par candidature spontanée	Modèle logistique (signe et ampleur des coefficients)
Ensemble	37,1	N = 3122
Hommes	39,7	Réf.
Femmes	38,5	
15-29 ans	39,4	Réf.
30-49 ans	35,7	
> 50 ans	27,6	---
Français de naissance	38,1	Réf.
Français par acquisition	36,3	
Autre nationalité	24,6	---
BEP, CAP	40	Réf.
Primaire	33,6	-
Bac	40,1	
> bac	34,4	--
Actifs occupés	37,3	Réf.
Au chômage	33,5	-
Inactifs	42,2	+
Employés	39,8	Réf.
Ouvriers non qualifiés	33	--
Ouvriers qualifiés	35,8	
Professions intermédiaires	39,4	
Cadres	29	--
CDI	35,2	Réf.
CDD	39,6	+
Temps plein	37	Réf.
Temps partiel	37,5	
Secteur privé	36,4	Réf.
Secteur public	41,5	+

Note : Pour le modèle dichotomique, seuls les résultats significatifs au seuil de 5 % sont reproduits. Selon que la valeur absolue du coefficient est comprise entre $[0, 0,2[$; $[0,2, 0,4[$ et $> 0,4$, on indique respectivement - (+) ; -- (++) et --- (+++).

Source : Enquête *Emploi* 2004, Insee.

Bien que les enquêtes britannique, espagnole et française ne soient pas strictement identiques (encadré 2), l'origine des embauches diffère suffisamment d'un pays à l'autre pour en déduire des fonctionnements spécifiques à chacun des marchés du travail.

En Espagne, plus de la moitié des personnes embauchées depuis moins d'un an (53 %) indiquent l'avoir été à l'aide de leurs réseaux de relations. Pas moins de quatre *items* sont destinés à préciser si c'est grâce à la famille proche, à un parent, des amis ou des connaissances que l'emploi a été trouvé. Suivent, loin derrière, les candidatures spontanées (16 %), les agences publiques ou privées (8 %) et les annonces d'offres d'emploi (8 %). La place des relations dans ce pays est donc supérieure à ce qu'elle est en France, même si l'on peut admettre que dans l'enquête française le rôle des réseaux professionnels est en partie capturé par la modalité « réembauche », qui rassemble les cas où une relation de travail antérieure a pu être réactivée.

L'origine des embauches est particulièrement diversifiée au Royaume-Uni (Bessy et alii, 2001) où ce sont néanmoins les annonces d'offres d'emploi, abondamment diffusées par la presse locale et professionnelle, qui prédominent : 28 % des personnes recrutées au cours des trois derniers mois l'ont été par ce biais. Le poids des annonces d'offres d'emploi est ainsi bien supérieur à ce qu'il est en France. Après celles-ci, viennent les recrutements par relations, exprimés par la modalité « contact sur place » (26 %). Les candidatures spontanées n'arrivent qu'en quatrième position (16 %), juste derrière les intermédiaires du placement (17 %). Témoinant de l'importance de ces derniers au Royaume-Uni, quatre *items* différents permettent de les distinguer : agences publiques, agences privées, services de placement liés à des écoles et universités ou « clubs emplois ».

La part attribuée à chacun des canaux d'embauche varie donc fortement d'un pays à l'autre, faisant des candidatures spontanées une voie primordiale (en France), secondaire

(en Espagne) ou accessoire (au Royaume-Uni). Ces différences rendent compte de la diversité des marchés du travail. Le marché espagnol fonctionne de façon largement in-

formelle grâce aux réseaux de connaissances des candidats et des employeurs, qui facilitent les mises en relation. Ce modèle coïncide avec l'existence d'un intense maillage de petites et moyennes entreprises disséminées sur le territoire. Le marché britannique paraît davantage organisé et donne lieu à des transactions plus visibles, grâce au dynamisme des annonces d'offres d'emploi et à celui des intermédiaires du recrutement. Ce mode de fonctionnement va de pair avec d'importants besoins de circulation de la main-d'œuvre, liés à un recours au « marché externe » plus marqué qu'en France.

En France, la place primordiale occupée par les candidatures spontanées est l'indice d'un marché du travail faiblement organisé. Cette place est toutefois en train d'évoluer sous l'effet de plusieurs phénomènes : le développement de l'activité de l'agence publique, la fin de son monopole et l'installation concomitante des agences d'intérim dans la sphère du recrutement, la démultiplication des annonces sur internet, etc. À l'heure actuelle, le manque d'équipement du marché français offre un défi aux politiques publiques qui pourraient chercher à infléchir son fonctionnement. À titre d'exemple, la lutte contre la discrimination à l'embauche aura un impact limité si elle ne prend appui que sur l'anonymisation des CV reçus en réponse à une offre d'emploi, puisque ce mode de recrutement reste marginal en France ●

Encadré 2

LES ENQUÊTES FRANÇAISE, BRITANNIQUE ET ESPAGNOLE

Les données françaises, britanniques et espagnoles proviennent d'enquêtes réalisées en 2004 sur les modes d'embauche. Elles concernent des salariés récemment recrutés dans le secteur public ou privé. Les différences entre pays sont inévitables, ne serait-ce qu'à travers les modalités de réponse proposées dans les questionnaires nationaux.

- Les résultats de l'enquête **Emploi** portent sur les individus embauchés depuis moins d'un an, à l'exclusion des intérimaires. Outre les modalités prévues par le questionnaire, nous avons introduit le cas des « réembauches à l'issue de contrats antérieurs », en considérant que les personnes ayant déclaré dans une question annexe avoir déjà travaillé pour la même entreprise avaient été recrutées grâce à cette relation de travail préalable.

- La **Labour Force Survey** ne retient que les personnes ayant trouvé un emploi durant les trois mois précédant l'enquête, ce qui peut avoir pour incidence de surestimer les canaux de recrutement correspondant spécifiquement aux contrats de courte durée. Les données produites ici font la moyenne des résultats obtenus aux quatre enquêtes trimestrielles réalisées entre décembre 2003 et novembre 2004.

- L'enquête **Emploi** espagnole ne comportant pas de question sur la façon dont les individus ont trouvé leur emploi, nous avons exploité la **Encuesta de calidad de vida en el trabajo***. Il s'agit d'une enquête annuelle réalisée sur l'ensemble du territoire par le ministère du Travail et des Affaires sociales. Comme pour l'enquête française, nous avons sélectionné les personnes recrutées depuis moins d'un an.

Dans tous les cas, il est demandé aux individus de citer leur principal canal de recrutement, même si ce dernier peut être difficile à identifier. En effet, qu'en est-il lorsqu'une annonce fait un appel à candidatures ? Ou encore lorsqu'un ami suggère d'envoyer une candidature spontanée ?

* Nous remercions l'Université Pompeu Fabra de Barcelone de nous avoir permis d'accéder à ces données.

références

Bessy C., Eymard-Duvernay F., Larquier G. (de), Marchal E. (dir.), 2001, *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume-Uni*, Peter Lang.

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

Degenne A., Fournier I., Marry C., 1991, « Les relations sociales au cœur du marché du travail » *Sociétés contemporaines*, n° 5, pp. 75-98.

Fontaine F., 2007, « Les réseaux de relations : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail ? », *Revue française d'économie*, n° 1, vol XXI, pp. 127-172.

Garner H., Lutinié B., 2006, « Les procédures de recrutement : canaux et modes de sélection », *Premières synthèses*, Dares.

Marchal E., Rieucau G., 2006, *Les filières d'embauche : une exploitation de l'Enquête emploi 2004*, Rapport de recherche du CEE, n° 34, octobre.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique **flash.cee** vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mèl : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : Pierre Ralle
Conseiller scientifique : Thomas Amossé
Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat
Abonnements, diffusion : Josette Reux-Kiamenga
Contact presse : Anne Evans

Imprimerie : Louis-Jean
C.P.P.A.P. : 0911 B 07994
Dépôt légal : 561 - octobre 2007
ISSN : 1767-3356