

DOCUMENT DE TRAVAIL

L'ÉPREUVE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI
VUE PAR LES CHÔMEURS ÂGÉS

DELPHINE RÉMILLON

N° 61

mai 2006

**CENTRE
D'ETUDES
DE L'EMPLOI**

«LE DESCARTES I»
29, PROMENADE MICHEL SIMON
93166 NOISY-LE-GRAND CEDEX
TÉL. 01 45 92 68 00 FAX 01 49 31 02 44
MÉL. cee@cee.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

L'épreuve de la recherche d'emploi vue par les chômeurs âgés

DELPHINE REMILLON

delphine.remillon@u-paris10.fr

Centre d'études de l'emploi/Université Paris X-Nanterre

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 61

Mai 2006

ISSN 1629-7997
ISBN 2-11-096182-1

L'ÉPREUVE DE LA RECHERCHE D'EMPLOI VUE PAR LES CHÔMEURS ÂGÉS

Delphine Remillon

Résumé

Cet article développe une analyse de la recherche d'emploi comme épreuve d'évaluation, à partir de l'étude des discours de chercheurs d'emploi âgés. Il montre que, face au chômage, ils acquièrent un certain nombre de compétences pour la prospection et élaborent des stratégies de recherche diversifiées selon les canaux de recrutement. En effet, les seniors rencontrent un certain nombre de blocages au niveau du recrutement, notamment à l'étape de la sélection à distance (sur CV) où l'âge est fortement discriminé. Leurs stratégies de recherche ne peuvent donc se comprendre sans interroger conjointement les modes de sélection et d'évaluation de la main-d'œuvre.

Mots-clefs : Chômage, seniors, stratégies de recherche d'emploi, sélections et évaluations sur le marché du travail.

Job Search from Older Unemployed Workers' Point of View

Abstract

This article presents an analysis of the job search as an evaluation test, based on interviews of older unemployed workers. It shows that confronted with unemployment, they develop some competencies and searching strategies, which differ from one recruitment channel to the other. Indeed, older French workers often face difficulties in being recruited, in particular in "distant selection" (on CV), when age is a strongly discriminatory factor. Hence their strategies of job search cannot be understood, without questioning simultaneously the selection and evaluation practices on labour market.

Key words: *Unemployment, older workers, job search strategies, evaluation and selection practices on labour market.*

INTRODUCTION¹

En janvier 2005, entre 2 717 000 et 4 473 000 personnes étaient comptabilisées comme étant à la recherche d'un emploi². Sans même parler des nombreux autres organismes d'intermédiation ou d'aide au retour à l'emploi, l'ANPE emploie à elle seule 24 598 agents, qui en 2005 ont collecté 3,4 millions d'offres d'emploi³.

Ces quelques chiffres donnent la mesure de l'intensité des activités de recherche d'emploi et de recrutement, et pourtant ces questions restent relativement marginales dans la littérature économique. Complètement éludée dans le modèle standard et véritable « boîte noire » dans les modèles d'appariement, la recherche d'emploi est certes abordée plus frontalement par les théoriciens du *job search*, mais d'une part, dans ces modèles, l'incertitude est limitée : le demandeur d'emploi connaît la distribution de probabilité des salaires dans l'économie et les démarches à mettre en œuvre pour trouver un emploi ; l'apprentissage des modes de recherche n'est donc guère questionné. D'autre part, le rendement de la recherche, c'est-à-dire la probabilité de trouver un emploi dépend des caractéristiques personnelles du chercheur d'emploi (âge, qualification, expérience...) ou encore de l'effort de recherche du salarié et de son salaire de réservation. L'attitude des recruteurs et les modèles d'évaluation du travail ne sont pas interrogés. Or, les travaux sur les intermédiaires du recrutement (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997 ; Bureau et Marchal, 2005) ont décrit la diversité des modes de jugement sur le marché du travail (jugements négociés, jugements planifiés) et montré que certains se révèlent particulièrement excluants pour un type de population donné (par exemple la sélection à distance, sur CV, pour les non-diplômés).

Nous proposons ici de prolonger ces questionnements, du point de vue non plus des recruteurs, mais des demandeurs d'emploi eux-mêmes. Nous nous appuyons pour cela sur un corpus d'une trentaine d'entretiens de chômeurs « seniors » (voir l'encadré sur l'enquête).

Nous nous centrons ici sur un moment particulier des parcours, celui de la recherche d'emploi. Pour paraphraser D. Demazière et C. Dubar (1996), nous cherchons à comprendre ce que les « seniors » disent eux-mêmes de leur recherche d'emploi, après en avoir éprouvé les difficultés objectives et les souffrances subjectives. Les récits collectés auprès des chômeurs sont en effet riches de leurs expériences de recherche d'emploi. Ils permettent d'analyser la façon dont ils apprennent à « mettre en forme » leurs compétences dans les registres valorisés sur le marché du travail. Il est également intéressant de voir à qui ou à quoi la personne interrogée attribue les difficultés auxquelles elle se heurte. Cela permet de repérer les canaux de recrutement qui se révèlent particulièrement excluants et d'observer les stratégies de contournement que les demandeurs d'emploi mettent en œuvre. Nous verrons en particulier que pour les « âgés », le filtre de la sélection à distance est un obstacle majeur.

¹ Doctorante au Centre d'études de l'emploi et à l'Université Paris X-Nanterre (EconomiX et IDHE), delphine.remillon@u-paris10.fr, l'auteure remercie pour leurs commentaires les discutants, Didier Demazière et Jacques Freyssinet, ainsi que les participants au séminaire de l'UR « Emploi, Marchés du travail et Protection sociale » (CEE) du 27 avril 2006.

² 2 717 000 chômeurs au sens du BIT, source : Insee, Enquête Emploi <http://www.insee.fr>

4 473 000 = Chiffres des DEFM toutes catégories (indemnisés et non indemnisés) ; 3 970 000 si on retire les DRE (dispensés de recherche d'emploi), source : Fichier national des Assédic <http://info.assedic.fr/unistatis>

³ Source, <http://www.anpe.fr>

C'est d'ailleurs un intérêt majeur du choix de ce public des seniors : leurs stratégies de recherche d'emploi ne peuvent s'analyser sans mettre en cause les modèles de recrutement des employeurs. On est donc amené à penser les interactions entre l'offre et la demande de travail.

Préalablement à la présentation des enseignements de notre enquête, nous revenons sur le traitement de la recherche d'emploi dans la littérature économique.

L'enquête

Cette enquête a débuté en octobre 2004 dans le cadre du projet « Observatoire du chômage, les parcours critiques des 40-60 ans », ACI « Terrains, techniques, théories, Travail interdisciplinaire en sciences humaines et sociales ». 35 entretiens ont été menés par quatre enquêteurs, Liza Kerivel, Jérôme Huguet, Zineb Rachedi et Delphine Remillon. Les personnes interrogées ont été contactées par des intermédiaires divers (ANPE, Bourse du travail, site Internet sur le chômage...). Les entretiens se sont déroulés essentiellement en Île-de-France, mais aussi dans le Morbihan et la région de Tours. Les profils des personnes rencontrées sont volontairement très diversifiés, aussi bien au niveau des métiers, des secteurs professionnels, que des durées de chômage.

Ces entretiens sont non-directifs. La question initiale : « parlez-moi de vos différentes expériences d'emploi et de chômage » n'oblige pas d'emblée les interviewés à proposer une restitution chronologique de leur parcours, même si dans les faits, beaucoup adoptent ce schéma (le fait de ne pas l'adopter *a contrario* se révèle très significatif d'un rapport différent à l'emploi). Les relances visent parfois à recentrer l'interlocuteur, mais surtout à lui faire expliciter et argumenter ses différentes expériences professionnelles et le sens qu'il leur attribue, ainsi que ses représentations du travail et du chômage. Le degré de non-directivité est d'ailleurs extrêmement variable d'un entretien à l'autre. Les entretiens ont fait l'objet d'une retranscription intégrale.

L'objectif de cette enquête est de travailler la question des évaluations au travail. Il s'agit de repérer dans les parcours les moments d'épreuve, et comment ces évaluations ont influencé en positif ou en négatif la suite de la carrière. D'où le choix de la tranche d'âge des 40-60 ans. Ces récits de parcours déjà conséquents permettent d'observer des processus cumulatifs et une certaine évolution des critères d'évaluation dans le temps.

1. COMMENT LA RECHERCHE D'EMPLOI EST-ELLE TRAITÉE DANS LA LITTÉRATURE ÉCONOMIQUE ?

Dans le modèle micro-économique de base en économie du travail, la question de la recherche d'emploi ne se pose pas du fait de deux caractéristiques du modèle. La première, c'est qu'à tout moment, la variation du salaire permet l'égalisation de l'offre et de la demande de travail. Par ailleurs, l'hypothèse d'information parfaite suppose que chaque agent connaît toutes les caractéristiques de tous les emplois offerts. Il sait d'emblée où se trouvent les postes vacants, ce qui fait dire à P. Cahuc et A. Zylberberg (2001) que la théorie standard néglige le temps et les coûts nécessaires à la recherche d'emploi. Dans ce modèle donc, il ne peut y avoir de chômage que volontaire, résultant de salaires trop élevés.

Les modèles d'appariement opèrent un véritable renversement de perspective. Ils intègrent l'existence de coûts de transaction sur le marché du travail, ce qui justifie la coexistence d'emplois vacants et de chercheurs d'emploi. Comme l'explique G. de Larquier (1997b) à propos de la courbe de Beveridge, la double insatisfaction, au lieu d'être exclue, est désormais la règle. Par ailleurs, la formation des salaires est également plus réaliste dans la mesure où elle est déterminée par les négociations, qui s'établissent à chaque rencontre d'un chômeur et d'un entrepreneur proposant un emploi vacant. Cependant, le processus d'appariement en lui-même demeure une véritable « boîte noire ». En effet, il s'apparente, non plus à un marché, mais à une fonction de production (« matching function »), qui dépend du nombre de postes vacants et du nombre de demandeurs d'emploi, sous la forme le plus souvent d'une Cobb-Douglas à rendements d'échelle constants, sans que soit davantage interrogée la technologie sous-jacente. Notons cependant une exception, le travail de G. de Larquier (1997a) qui modélise différentes stratégies d'appariement des entreprises, dans une perspective conventionnaliste (modèles marchand, industriel et domestique). À cette exception près, il semble que, dans ces modèles d'appariement, les questions qui nous intéressent, à savoir les processus de recherche d'emploi et de sélection sur le marché du travail, ne soient pas abordées de front.

Les modèles de *job search*, au contraire, se focalisent sur la recherche d'emploi. Depuis l'article fondateur de G. Stigler (1962), ces modèles posent que la recherche d'information sur les emplois vacants est coûteuse. Ces coûts peuvent s'apparenter à des coûts directs (par exemple le coût des déplacements pour les visites, on pourrait aussi penser aux coûts d'envoi des CV, de réponse aux annonces, etc.) mais aussi à des coûts d'opportunité (coût du temps consacré à cette activité de recherche) et même des coûts psychologiques si l'on considère que cette période est faite de désagréments pour le chercheur d'emploi. Cependant, le demandeur d'emploi rationnel a tout intérêt à consacrer un certain temps à cette prospection des emplois disponibles, afin de rencontrer un employeur qui lui proposera un salaire acceptable. En effet, du fait de l'imperfection de l'information sur les emplois et les salaires, il connaît seulement la distribution de probabilité des salaires dans l'économie. Le chômage s'apparente donc à une activité rationnelle de prospection, qui accroît les perspectives de gains, mais se révèle également coûteuse, ce qui suppose un arbitrage entre les gains et les coûts. Le chercheur d'emploi résout donc un programme d'optimisation classique ; il détermine son salaire de réservation en fonction de la distribution de probabilité des salaires et des coûts de recherche, et accepte toute offre supérieure ou égale à ce niveau de salaire. Ces travaux s'intéressent donc avant tout à la formation du salaire de réservation et aux effets des mesures de politique économique sur le taux d'acceptation des offres, et donc le niveau de chômage. Par exemple, une hausse des allocations chômage aura, dans cette perspective, un effet négatif sur le niveau de chômage, en augmentant le salaire de réservation. On peut donc argumenter qu'il s'agit davantage d'une théorie de l'acceptation que d'une théorie de la recherche d'emploi proprement dite, qui étudierait précisément la diversité des stratégies mises en œuvre.

Certains travaux à la fois théoriques et empiriques, mais moins nombreux que les précédents, abordent cependant cette question de la diversité des méthodes de recherche et de leur efficacité⁴. Mais dans ces modèles, ce sont essentiellement les caractéristiques individuelles et l'effort que les individus déploient dans leur recherche, qui déterminent leur chance de trouver un emploi. L'un des résultats, c'est que plus nombreuses sont les démarches que les

⁴ Pour une présentation de ces travaux, cf. Rieucou (2005)

agents mettent en œuvre, meilleure est leur chance de trouver un emploi. Comme le montre G. Rieucau (2005), les apprentissages que les personnes acquièrent au cours de leurs recherches et les canaux par lesquels ils passent ne sont guère questionnés, sauf peut-être dans les travaux de H. Holzer (1988) qui modélise une adaptation des stratégies de recherche des jeunes chômeurs américains, au fur et à mesure de leurs réévaluations de la productivité attendue de telle ou telle démarche ; ce qui a le mérite de souligner, données empiriques à l'appui, que les canaux de recrutement ne sont pas également accessibles aux jeunes chômeurs noirs et jeunes chômeurs blancs. Car c'est bien là le problème des modèles de *job search* : l'incertitude reste relativement limitée ; seuls les offreurs de travail font face à une incertitude concernant les caractéristiques des emplois disponibles (et encore, ceux-ci connaissent quand même la distribution de probabilité des salaires dans l'économie et les démarches de recherche d'emploi à mettre en œuvre). En ce qui concerne la demande de travail, la productivité des travailleurs est supposée connue, ce qui exclut les questions de repérage des qualités de la main d'œuvre et des modalités de tri sur le marché du travail, questions par ailleurs travaillées par un autre pan de la littérature économique, depuis Spence (1973) et sa théorie du « signalement ». Mais en laissant de côté les interrogations sur la demande de travail et les modalités de sélection, ces travaux ignorent ce qui détermine largement les stratégies de recherche d'emploi.

Ce que nous voudrions montrer à partir de notre enquête, c'est que les méthodes de recherche ne sont pas d'emblée données au demandeur d'emploi, l'incertitude est bien plus radicale que ne le supposent les modèles de *job search*. Un apprentissage du marché du travail et de ses modes de valorisation pluriels est nécessaire. Les personnes interrogées se heurtent par ailleurs à un certain nombre de blocages, face à certains canaux de recrutement au sein desquels leurs compétences ne sont pas valorisées, et doivent apprendre à contourner les obstacles et élaborer des stratégies de recherche alternatives.

2. LE RECRUTEMENT COMME ÉPREUVE

Il nous semble que le terme conventionnaliste d'épreuve⁵ est particulièrement approprié pour décrire la recherche d'emploi. En effet, cette notion met d'abord l'accent sur l'incertitude qui caractérise les situations de la vie sociale. Or, il ressort des récits des chômeurs, que la recherche d'emploi est une période pleine d'incertitudes : incertitude sur les méthodes de recherche, sur les secteurs porteurs, incertitude complète sur l'avenir (Combien de temps cette situation va-t-elle durer ? Faut-il se réorienter ? Ajuster ses prétentions ?), incertitude financière, etc. Les angoisses et le mal-être que ces interrogations suscitent sont d'ailleurs fréquemment évoqués.

La recherche d'emploi est d'abord source d'inquiétudes, du fait de l'incertitude sur la position future. La confiance de départ (« *j'ai des compétences, je retrouverai* ») est érodée à mesure que le chômage se prolonge. En effet, sans vouloir nier l'existence de compétences réelles, si ces compétences ne sont pas repérées et valorisées sur le marché du travail l'employabilité est nulle. La construction de l'employabilité est donc indissociable des moments de son évaluation. Or il n'existe pas de langage unique des compétences assurant aux candidats que celles-ci seront toujours valorisées de la même façon. La pluralité des conventions de compétences, et le fait que ces conventions puissent varier dans le temps, fait

⁵ Pour une définition complète de la notion « d'épreuve », cf. Boltanski et Chiapello (1999) pp.73-76

peser sur le candidat à l'embauche un risque non négligeable de redistribution des cartes sociales à son désavantage. En un sens, le recrutement est bien une épreuve ouverte car c'est un moment de possible redistribution des positions sociales⁶. Cela peut être vécu positivement, comme une occasion de renouvellement de l'épreuve professionnelle. Les récits évoquent d'ailleurs souvent un premier temps du chômage, où la recherche d'emploi est interprétée comme « *une opportunité de rebondir* », une chance nouvelle de trouver un emploi plus satisfaisant, plus valorisé et valorisant. Cependant, le risque de déclassement n'est pas nul, et même d'autant plus présent que le chômage – véritable stigmat social – se prolonge.

Néanmoins, dans l'ensemble, il existe un accord implicite sur le fait que les différentes sélections permettent de révéler les compétences réelles et l'employabilité de chaque salarié, et d'opérer une distribution juste entre des places à valeurs inégales. Dans sa recherche d'emploi, le chômeur est amené à se mesurer aux différentes institutions du recrutement (cabinets de recrutement, sociétés de régie, intérim, employeurs...); cette confrontation a pour but de révéler ce dont le salarié est capable et ce dont il est fait. Le caractère légitime de l'épreuve de recrutement n'est guère remis en cause de façon globale dans les entretiens, ce qui n'empêche pas que certaines modalités de l'épreuve soient soumises à la critique, nous y reviendrons. Mais généralement, il est admis que la recherche d'emploi doit être une démarche individuelle et la compétition entre chercheurs d'emploi est vécue comme normale et légitime :

*« Quand je dis contact, c'est RV, c'est RV pour ensuite **rentrer dans la course et se trouver en compétition** avec des personnes, ça c'est normal. Et puis après, vous êtes pris ou vous êtes pas pris. Donc il y a deux-trois postes où j'ai pas été pris, je suis arrivé deuxième ou troisième, mais pas premier. Mais ça, c'est le jeu. »* (Philippe)

Pour « *entrer dans la course* », tout un travail de mise en valeur de ses compétences dans les registres valorisés par le « marché » est nécessaire, ce qui n'est pas évident de prime abord. E. Marchal (1999) souligne toute l'incertitude qui entoure l'activité du recruteur, incertitude qui émane à la fois des employeurs et des candidats à l'embauche. Il nous semble que du côté des candidats au recrutement, l'incertitude est encore plus forte. En effet, le marché du travail n'est pas un marché symétrique, au sens où les deux parties auraient une connaissance similaire de son fonctionnement. Ce n'est pas un marché sur lequel les salariés sont amenés à échanger de façon régulière, tout au long de leur vie professionnelle, car la plupart des mobilités, dans un parcours, se font en interne à l'entreprise. Contrairement aux professionnels du recrutement, les candidats qui sont confrontés pour la première fois au recrutement externe ou qui reviennent sur le « marché » tardivement dans leur carrière, après tout un parcours « hors marché », sont peu équipés pour l'épreuve⁷. Ils disposent de peu de repères pour l'action. D'où un léger avantage, de ce point de vue, aux salariés plus mobiles, qui passent fréquemment par le marché externe et ont donc davantage l'occasion de développer des routines de recherche d'emploi (Remillon, 2005). Nos premiers traitements statistiques sur les trajectoires professionnelles, réalisés à partir de l'enquête « Histoire de Vie⁸ » montrent d'ailleurs que les chômeurs « récurrents », malgré un risque de chômage

⁶ Bien entendu, cela n'exclut pas l'existence de continuités d'une épreuve à l'autre : les compteurs ne sont pas remis à zéro à chaque recrutement.

⁷ De nombreux chômeurs rencontrés, en particulier ceux qui sortent d'un long parcours interne à l'entreprise, racontent que dans un premier temps, ils étaient complètement « *perdus dans leurs recherches* ».

⁸ Enquête Insee, projet de recherche « Inégalités et discriminations sur le marché du travail : L'impact de l'identité sur l'évaluation du travail » (contrat de recherche financé par la Drees – MiRe – Dares).

plus élevé, ont néanmoins un risque de chômage de longue durée plus faible que les salariés qui connaissent leur première période de chômage après 40 ans (de Larquier et Remillon, 2006).

Face à cette épreuve, les demandeurs d'emploi doivent donc développer des compétences de la prospection et se faire une idée des critères de sélection des différents canaux de recrutement, afin de développer des stratégies en retour. Ainsi, à travers les entretiens, nous pouvons saisir les différentes facettes de l'épreuve, telle qu'elle est vécue subjectivement par les demandeurs d'emploi ; ceux-ci explicitent leurs représentations des cadres d'évaluation du recrutement et l'usage qu'ils font des dispositifs empiriques dans lesquels sont actualisées ces conventions.

3. CADRES ET CONTOURNEMENTS DE L'ÉPREUVE

Face à la sélection à distance, objectif : se faire remarquer

L'épreuve du CV et de la lettre de motivation est perçue par les chômeurs comme ayant un seul objectif : « *le CV ou la lettre de motivation, c'est uniquement décrocher un rendez-vous* », afin de passer à la seconde étape, l'entretien, où ils pourront « *faire valoir [leurs] compétences.* » La problématique générale de l'épreuve, telle qu'ils la perçoivent est la suivante : comment raconter sa vie professionnelle, en un minimum d'espace pour ne pas décourager d'emblée la lecture, tout en attirant l'attention du recruteur. L'objectif, c'est de passer « l'épreuve de la corbeille ». Pour ce faire, le demandeur d'emploi, en position de rédiger son CV et sa lettre de motivation, doit imaginer à distance les critères de sélection du recruteur, puisqu'il n'y a pas de négociation possible. Les contraintes, telles qu'il les imagine et les intériorise (en s'appuyant notamment sur les conseils reçus dans les ateliers de rédaction de CV organisés par l'ANPE) sont les suivantes :

Contrainte majeure, le recruteur va vraisemblablement passer très peu de temps sur la candidature :

*« C'est vrai qu'un recruteur, il reçoit tellement de lettres, qu'il va passer **trois minutes** à lire le CV et la lettre de motivation. Alors si jamais y'a un frein sur les deux documents, automatiquement c'est rejeté. »* (Thierry)

La perception du temps d'examen du dossier varie, un autre considérant que « *c'est une histoire de quelques secondes.* » D'où les règles du « bon CV » :

*« Il faut être **succinct**, mais pragmatique et efficace. [...] Y'a des trucs mathématiques. Un CV sur deux-trois pages, un recruteur, l'entreprise, elle le lit pas. **C'est sur une page.** C'est bête et méchant. Donc sur une page, faire un résumé de 25 ans, c'est pas simple. C'est pareil, une lettre de motivation, faut qu'elle soit très très courte. L'attention d'un recruteur, d'une entreprise, elle est de quelques secondes. [...] **Faut que ça accroche, que ça donne envie.** [...] **Faut être directif** avec une entreprise, faut donner envie, mais faut être directif. »* (Philippe)

Pour le salarié ayant déjà 20 à 30 années d'expériences professionnelles diverses derrière lui, la difficulté à formater sa carrière dans ces cadres est réelle. Les conseils, largement diffusés par les organismes d'aide aux chômeurs, concourent à homogénéiser les CV selon deux-trois modèles : le CV chronologique classique, le CV par pôle de compétences ou le CV mixte, chronologique mais où le candidat à l'embauche s'emploie à expliciter, pour chaque expérience, quelle était sa mission et ses résultats, c'est-à-dire quels apports il a pu fournir à l'entreprise. Généralement, les chômeurs rencontrés avaient d'ailleurs réalisé plusieurs CV ;

le choix de diffuser l'un ou l'autre se faisant selon ce que la personne anticipe du poste à pourvoir et de la nature de l'intermédiaire auquel il sera confronté. En effet, les exigences sont parfois contradictoires d'un intermédiaire à l'autre : le CV par pôle de compétences, réalisé avec l'aide de la cellule de reclassement, sera jugé peu lisible par l'Apec ou l'intérim. Au final, un CV contient de toute façon un certain nombre de repères collectifs qui doivent nécessairement y figurer : repères démographiques du haut du CV (sexe, âge), coordonnées pour pouvoir être contacté, description de la formation initiale et continue, et des différentes expériences professionnelles. Ces cadres formatés donnent une image de la carrière professionnelle très différente de ce qui peut être exprimé au cours d'un entretien d'embauche ou de l'une de nos interviews. Cependant, on pourrait penser qu'à l'intérieur de ce cadre, les marges de manœuvre sont faibles pour les candidats à l'embauche ; mais en réalité, la base de CV collectés ainsi que les récits sur ces CV montrent le contraire. Nous avons en effet demandé aux interviewés de nous laisser un de leur CV à l'issue de l'entretien ou de nous l'envoyer par la suite. Lorsque le CV est spontanément sorti pendant l'entretien, il donne lieu à des commentaires au cours de la discussion, le demandeur d'emploi s'appuyant sur le CV pour expliciter les différentes étapes de son parcours : cela peut donner lieu à des comparaisons très intéressantes entre la façon de raconter sa carrière et la façon de la mettre en forme dans le CV, les personnes argumentant alors face à l'enquêteur les choix réalisés, les astuces mises en œuvre. [Voir l'exemple des CV de monsieur M. en annexe].

Ces astuces ont généralement deux objectifs majeurs : se faire remarquer et masquer les difficultés du parcours. Notons que ces arrangements sont tout de même risqués, car ils peuvent tout autant irriter le recruteur qui éliminera immédiatement le candidat. Toute l'astuce est donc de rendre ces arrangements acceptables, de faire preuve d'originalité et d'autonomie, tout en restant dans le cadre général de l'évaluation.

Premier objectif, donc, se distinguer des autres demandeurs d'emploi en faisant preuve d'originalité. Dans le cadre étroit du CV, les possibilités restent tout de même limitées, et tout passe essentiellement par la présentation, donnant un net avantage à ceux qui maîtrisent l'outil informatique : l'une des personnes interrogées s'attachait à proposer une présentation originale, d'autres s'efforcent simplement de mettre une belle photo, l'un enfin montre son CV tapé en caractères bleus, afin qu'il soit distingué dans la pile de ceux posés sur le bureau du recruteur. Certains font preuve d'encore plus d'originalité : le CV de Jean-Michel est tout en couleurs : il a mis une photo où il arbore ses médailles (il est champion d'haltérophilie dans ses loisirs), et a ajouté de petits dessins pour désigner ses différentes expériences professionnelles. Et quand on lui demande les raisons de tous ces efforts, il argumente ainsi :

*« Si je mets un CV noir et blanc, ce sera pareil, mais ce sera pas la même approche. **Le but c'est comme tu vas pêcher un poisson, il faut une amorce. Si t'as pas d'hameçon, ça sert à rien.** »*

Ces propos font écho à un article célèbre de L. Osberg (1993) dans lequel, employant cette même métaphore piscicole, il critique les premiers modèles de *job search*, qui ne s'intéressent qu'à la taille en dessous de laquelle les poissons doivent être rejetés à l'eau, et non à la technique de pêche la plus efficace. Avec cette citation, on voit que ce qui intéresse avant tout le pêcheur, comme le demandeur d'emploi, c'est de savoir où trouver de bons poissons et comment les attraper.

Le deuxième objectif de ces multiples arrangements, c'est de masquer les faiblesses du CV, ce qui est particulièrement difficile, car le cadre général du CV oblige à faire figurer un certain nombre de critères. Jusqu'à présent, par exemple, il était presque obligatoire de faire

mention de son âge. Les commentaires des recruteurs lors du tri des CV récoltés par F. Eymard-Duvernay et E. Marchal⁹ montrent que l'absence de cette information irrite les recruteurs, car ils s'en servent pour effectuer un premier tri rapide, sur critères démographiques. Les seniors connaissent cette première sélection et pour tenter de ne pas se faire « *blackboulder* » dès ce premier tri, ils imaginent des stratégies de contournement : ne pas faire figurer du tout l'âge (mais c'est risqué) ou le mettre seulement à la fin du CV, en adaptant la présentation, afin d'obliger le recruteur à rechercher l'information, ou au moins à faire le calcul à partir des différentes expériences, et donc à regarder le CV dans son ensemble.

Un deuxième impératif pour les demandeurs d'emploi, c'est de parvenir à masquer les faiblesses de leur parcours. Ils anticipent par exemple qu'un nombre très important d'expériences professionnelles différentes et de courte durée seront mal vues par un recruteur. *A contrario*, la trop grande stabilité d'un salarié peut le désigner comme quelqu'un de peu adaptable, d'un peu frileux. Les chômeurs jouent alors sur la présentation, en regroupant des expériences où ils occupaient la même fonction, ou au contraire en détaillant précisément chaque fonction occupée dans une seule entreprise. Autre difficulté, les longues périodes de chômage véhiculent un signal négatif aux yeux des employeurs (tous les demandeurs d'emploi savent bien que la meilleure des situations possibles pour trouver un emploi, c'est d'en avoir déjà un). Certains courent alors le risque de rajouter une expérience professionnelle en haut de leur CV, sans toutefois inventer n'importe quoi, car ils seraient alors bien en peine de répondre aux questions si jamais ils atteignaient l'entretien. Des termes flous comme « *projet personnel* » fleurissent pour combler les vides.

C'est leur anticipation des critères dévalorisés sur le marché qui les conduit à ces petits arrangements, pour ne pas être systématiquement rejetés dans ce tri à distance, qui est un préalable à une deuxième étape de la sélection, plus rapprochée et négociée.

Face à la sélection négociée, objectif : convaincre

Dans l'entretien d'embauche, la problématique, telle qu'elle est perçue par les candidats, est toute autre : il s'agit de convaincre le recruteur que l'on correspond au poste proposé. Les demandeurs d'emploi décrivent ce moment comme une véritable épreuve, au cours de laquelle « *on parle beaucoup* », ce qui n'est pas évident pour tous, car cela nécessite de mobiliser des compétences interactionnelles et argumentatives importantes. Les entretiens parfois s'enchaînent (entretien avec le DRH, puis avec des gens de la technique) et sont généralement longs, ce qui est, selon eux, une façon de tester la patience et la motivation du candidat :

« Le plus gros entretien que j'ai eu, ça a été pour entrer dans cette fameuse banque, ça a duré 2 heures et demi. Parce qu'en fait le type m'a reçu et j'ai eu l'impression qu'il testait ma patience. C'était très étrange et il m'a tenu 2 heures et demi, en me racontant pas grand-chose, en me parlant de son entreprise, en essayant de me faire parler sur ce que j'avais fait ; il me testait sur mon éloquence. Et surtout sur ma patience. Il y avait des trous, des fois il s'arrêtait, il y avait des blancs. C'était très bizarre, le pire que j'ai vécu. » (Alain)

⁹ *Op. cit.* chapitre 2 « Le jugement économique : l'appui sur les standards du marché du travail. », pp. 65-66.

« *Le dernier entretien, enfin l'avant dernier entretien que j'ai passé chez Leroy Merlin, ils m'ont appelé un samedi –donc pour être conseiller de vente- ils m'ont appelé pour un samedi matin à 10 heures, j'ai passé trois heures d'entretien chez eux, trois heures d'entretien. Je suis ressorti à 13 heures. J'ai eu deux personnes.[...] Donc là c'est le premier entretien, et là il me dit : « bon là, si vous avez plus rien à faire, si vous êtes pressé, vous pouvez rentrer chez vous ». Alors moi je dis « non ». il me dit, « bon bah dans ce cas là vous allez voir la deuxième personne ». Et là on voit un chef de secteur. » (Thierry)*

L'entretien demande donc bien plus d'engagement et cette épreuve apparaît bien plus brutale que la sélection à distance. Cependant, cette sélection n'est pas totalement déconnectée des autres repères élaborés au cours du recrutement, notamment le CV et les tests. Le CV est « épluché » ce qui nécessite « *de connaître son parcours sur le bout des doigts* ». Les candidats en effet sont soucieux de ne pas se contredire d'un mode d'évaluation à l'autre.

« *Vous avez intérêt à savoir votre parcours professionnel par cœur, pour pas se faire piéger, et normalement si on connaît pas cœur et y'a pas...faut bien que ça corresponde au CV aussi. Ça faut le savoir.* » (Thierry)

Ceci est valable également pour les tests. Les candidats anticipant des pièges, décrivent des efforts de mémorisation des questions pour ne pas se contredire, au cours du test lui-même et ensuite lors du débriefing de l'entretien :

« *J'en ai passé un qui m'a horripilé parce que je me disais je mémorise tout ce que je réponds ; tout le test va être : quel va être votre rapport avec la hiérarchie. Alors sur cent questions, on peut se recouper parfois, donc en fait, c'était tout là-dessus, il y avait trois-quatre questions qui devaient avoir la même réponse, épuisant.* » (Bernard)

Du point de vue du candidat, la difficulté de l'entretien, c'est qu'il faut être bien préparé, tout en ayant l'air spontané, faire preuve d'une grande capacité d'adaptation face aux questions et tests inattendus, et soigner son apparence dont ils sont conscients qu'elle compte tout autant que les paroles qu'ils prononcent.

La première exigence demande une certaine anticipation des questions qui pourront être posées. En cela, les candidats qui obtiennent beaucoup de rendez-vous sont favorisés, car ils font peu à peu l'apprentissage des questions rituelles et des réponses à faire et ne pas faire :

« *Faut être soi-même. Mais faut préparer. Quand on vous dit, parce que ça revient tout le temps : quels sont vos principaux défauts, quelles sont vos principales qualités. Bon, et bien, faut pas réciter son truc, mais il faut s'connaître. Alors qu'au départ ouais, dynamique. Qu'est ce que ça veut dire dynamique ? Ça veut rien dire, tout le monde peut être dynamique. Donc, il faut trouver les termes appropriés, et les mettre dans le contexte, euh, par rapport au recruteur, par rapport à sa personnalité.* » (Philippe)

Il s'agit également de se documenter sur l'entreprise, le poste, pour pouvoir poser des questions au recruteur, afin de faire la preuve de son intérêt pour l'offre d'emploi et orienter l'entretien vers une interaction plus symétrique et moins déstabilisante pour le candidat :

« *Les entretiens, je préparais ; selon leur activité, je préparais un certain nombre de questions que je posais. Parce que je sentais que c'est pas bien de se présenter dans une position de demandeur. Ça leur plaisait, et du coup, j'échappais aux questions me concernant.* » (Alain)

Ce même candidat raconte comment il faisait également « *du mimétisme* » pour s'efforcer de coller aux registres valorisés par le recruteur :

« *Souvent, je fais ça. J'essaie de voir la personne qui est en face de moi et j'essaie, non pas de lui ressembler, mais d'être dans sa façon d'agir.* »

Cela passe également par l'image que l'on s'efforce de renvoyer au recruteur :

Il y a plein de choses d'image. Par exemple, avant je portais la moustache. On m'a fait remarquer d'une part que ça vieillissait, mais d'autre part, en plus j'avais une belle moustache gauloise, que une moustache comme ça, il n'y avait plus que les socialistes et José Beauvais qui en portaient, et que donc, les employeurs avaient du mal à s'identifier. Donc, je me suis rasé la moustache. » (Daniel)

À travers tous ces récits nous voyons apparaître les critères d'évaluation du recrutement, tels qu'ils sont reconstruits par les demandeurs d'emploi qui font l'expérience de l'épreuve de la recherche d'emploi. Ces critères d'évaluation diffèrent entre la sélection à distance et la sélection rapprochée, ce qui sollicite la capacité du candidat à passer d'un registre de valorisation à l'autre. On note que savoir se mettre en valeur dans les langages valorisés par l'activité de recrutement nécessite tout un apprentissage et n'est pas d'emblée donné au demandeur d'emploi « novice » sur le marché du travail, car les critères d'évaluation sont tout autres que ceux pratiqués dans l'entreprise. Pour acquérir ces compétences, le chercheur d'emploi s'appuie sur des ressources diverses : avant tout son expérience professionnelle passée, qu'il transpose dans l'activité de recherche d'emploi. Par exemple, les commerciaux vont mettre en avant leurs compétences de la négociation et chercher à se vendre, de la même façon qu'ils vendaient leurs produits; les informaticiens vont mobiliser leurs savoirs pour investir à fond la recherche d'emploi sur Internet, et soigner la présentation de leur CV, etc. Comme si la recherche d'emploi était en fait une nouvelle expérience professionnelle, dans laquelle le salarié devait « transférer ses compétences » ou plutôt en créer de nouvelles en s'appuyant sur son expérience passée, dans une logique proche de celle des salariés en reconversion étudiés par Y. Benarrosh (1999). Dans cette phase d'apprentissage des cadres de l'évaluation, l'accompagnement, proposé par l'ANPE notamment, se révèle souvent utile. Généralement, les personnes rencontrées disent avoir suivi ce genre de stages et en avoir retiré quelque chose. Activité à part entière, décrite comme un « *boulot à plein temps* », la recherche d'emploi est donc une période faite de fortes incertitudes et de difficultés, face auxquelles le chercheur d'emploi développe un certain nombre de compétences. Il acquiert une expérience de la recherche et développe également, au fur et à mesure, une analyse du marché de l'emploi et des évaluations qui y ont cours. Analyse qui débouche sur la critique lorsque l'épreuve se prolonge et paraît fermée ou inégalitaire. En effet, les deux épreuves décrites (la sélection à distance et l'entretien) doivent être replacées dans leurs temporalités. Ces deux sélections sont séquentielles, de nombreux demandeurs d'emploi se heurtent à la sélection à distance et n'atteignent jamais ou presque jamais (une réponse pour des centaines de CV envoyés) l'épreuve de l'entretien d'embauche.

4. DIFFICULTÉS DE L'ÉVALUATION ET CRITIQUE DE L'ÉPREUVE

La barrière de l'âge

L'interprétation que les « seniors » donnent de ces difficultés se ramène d'ailleurs fréquemment à un problème d'évaluation au niveau du premier barrage de la sélection sur CV. Ce qui pose problème selon eux, c'est parfois le manque de diplômes reconnus, mais surtout l'âge.

Premier problème donc, les diplômes. Ceux qui sont rentrés précocement sur le marché du travail, sans formation scolaire poussée, mais qui ont pu évoluer dans l'emploi, se heurtent aux exigences nouvelles du recrutement. Avec l'inflation des diplômes due à la massification

scolaire, des postes qui autrefois ne demandaient pas de qualification particulière sont à présent occupés par des diplômés. Ainsi, une demandeuse d'emploi raconte que désormais pour un poste d'employée de bureau, le Deug est demandé, elle qui ne détient que le certificat d'étude. Pareil pour une autre, ancienne vendeuse, qui s'est retrouvée en concurrence avec des « bac + 3 ». Elles ont le sentiment « *de ne plus correspondre aux annonces* », donc aux critères d'évaluation du marché de l'emploi, et regrettent les anciennes pratiques de recrutement où l'on pouvait faire ses preuves par mise à l'essai, sans en passer par les sélections formelles.

Mais le barrage le plus évoqué par les seniors, quasiment dans tous les entretiens analysés, c'est celui de l'âge, critère classique de premier tri des CV, qui les écarte systématiquement. Selon eux, cette tendance est encore renforcée par l'utilisation d'Internet dans les recrutements :

*« C'est vrai que c'est très très pratique Internet. Vous vous mettez devant votre écran le matin. Vous regardez les emplois, les annonces, vous faites votre CV, vous faites une lettre de motivation, vous cliquez, vous envoyez. Mais ce que je pense, c'est que c'est tellement facile qu'il y a beaucoup de candidats, et de réponses aux annonces, et qu'à l'autre bout, c'est tellement facile de mettre des **moteurs de recherche** maintenant, avec des mots clés...j'prends un exemple simple. Si dans mon CV je mets donc que j'ai 48 ans si le poste il est calibré, si le recruteur, si l'entreprise a dit : je veux quelqu'un de 40 ans, vos 48 ans sont éliminatoires, ce qui fait que **vos CV, vos compétences, l'aspect humain des choses est même plus regardé.** » (Philippe)*

Cette interprétation de leurs difficultés s'appuie pourtant très rarement sur des catégorisations explicitées par les recruteurs. Comme le fait remarquer D. Demazière (2002) « trop vieux » est une catégorie indicible, du fait de son caractère illégitime et même illégal. Un demandeur d'emploi explique d'ailleurs à propos de l'attitude des recruteurs : « *les gens, ils disent ça un peu comme ça, ils ne l'écriraient pas. Parce que d'une part, je pense que ça serait illégal ; mais même, c'est un peu honteux quand même.* » Cette signification subjective que les chômeurs d'un certain âge attribuent à leur situation se construit donc dans les multiples petites expériences et expérimentations de la recherche d'emploi. De ce point de vue, l'anecdote rapportée par Daniel est exemplaire :

« Il y a quelques jours, j'ai répondu à une offre, comme ça, dans la journée, par mail. Et j'ai reçu à peu près deux heures plus tard la réponse : votre profil ne correspond pas. Je me suis dit : pour répondre aussi vite, ils n'ont pas étudié le CV. Et alors, on leur renvoie un mail en disant : oui, j'aimerais bien savoir en quoi. Euh, donc ils m'ont dit : bon, c'est un poste où il faut connaître SQL plus une modélisation de bases de données, un truc comme ça. Je réponds, ça tombe bien, ainsi que vous pouvez le constater dans mon CV, j'ai fait exactement ça. Et je renvoie. Donc, là, on était le soir, le lendemain matin, j'ai un mail : je suis désolé, mais le poste a été pourvu. C'est clair. Quand on a des réponses comme ça, et c'était pas la première fois que ça m'arrivait, mais là, c'était trop donc j'ai voulu marquer le coup. Quand les gens, vous envoyez votre CV, l'annonce paraît le jour, vous renvoyez votre CV, et deux heures après, vous avez une réponse en disant : votre profil ne correspond pas, c'est pas vrai. Ils n'ont pas étudié le CV. Parce qu'à la vérité, c'est pas comme ça que ça se passe, c'est après. Mais là on voit très bien tout de suite, ils ont cherché, ils ont vu : bon, c'est des trucs qui ont été éliminé d'office. »

Daniel interprète d'emblée cette sélection rapide comme étant liée à son âge (51 ans) alors que la catégorisation n'est jamais évoquée explicitement par le recruteur. D'ailleurs, dans cet extrait, il semble que l'indicible se reporte sur le discours de l'interviewé, qui parle lui aussi d'âge sans en faire mention explicitement. Autre expérimentation, plus directe cette fois, le

même demandeur d'emploi explique qu'il a tenté de changer la présentation de son CV et de ne mettre l'âge qu'à la fin de la deuxième page. Il relate que depuis, il a reçu beaucoup plus de réponses à ses CV, mais que dès le premier appel téléphonique, la question de l'âge est posée.

Les chômeurs relient leurs multiples expériences à ce qu'ils peuvent lire dans les journaux, où les sujets sur les difficultés d'emploi des seniors se sont multipliés ces derniers temps. Enfin, comme le souligne D. Demazière¹⁰, cette catégorie interprétative est fortement structurée par les catégories gestionnaires. Tous ces « seniors » ne sont pas visés par les mesures destinées aux « chômeurs âgés » mais cette catégorie contribue néanmoins à structurer les représentations, des demandeurs d'emploi, comme des recruteurs, au point que l'ANPE déconseille même à ces chômeurs d'évoquer la possibilité de mesures spécifiques d'embauche, afin d'éviter la stigmatisation :

« Il y avait des avantages spécifiques, quand on employait quelqu'un de plus de cinquante ans, l'employeur avait des avantages financiers. C'était : « surtout, n'en parlez pas » ; parce que là, on se place dans le truc où, effectivement, on est quelqu'un de vieux, qui a besoin d'être aidé pour être employé. Donc la perversité du système est telle, que y compris l'avantage financier pour l'employeur devient quelque chose qui fonctionne contre vous. Parce que si vous avez besoin de cet avantage financier, c'est que effectivement il y a un problème, vous êtes effectivement pas vraiment employable. »

Ces échanges avec l'ANPE contribuent à ancrer en eux l'idée que c'est leur âge qui est en cause.

Du fait du caractère tabou de cette catégorisation, les chômeurs concernés n'obtiennent jamais l'explication du rejet des âgés par les entreprises. Mais ils élaborent une interprétation subjective qui est intéressante : Pour eux, ce n'est ni une question de prix trop élevé, ni de compétences obsolètes: selon eux, le salaire demandé par les seniors n'est pas trop élevé au regard de leurs compétences, et par ailleurs ils expliquent que de toute façon, tous les salariés (même les plus jeunes) demandent à peu près la même chose. Les interviewés argumentent donc sur le premier point en se référant à deux idées bien connues en économie, la rémunération à la productivité, et la concurrence entre offreurs de travail. Pour ce qui est de l'obsolescence supposée, les informaticiens rencontrés (dans ce secteur, l'âge semble être particulièrement discriminé) affirment qu'ils ont vu naître l'informatique et se sont adaptés à tous les changements technologiques successifs, ce qui serait la preuve de leur adaptabilité. Les chômeurs rejettent donc les principales explications avancées par la théorie économique à propos des difficultés d'emploi des seniors. Selon eux, ce rejet des âgés tient uniquement à des questions de représentations ; c'est une « image négative qui colle aux seniors », une tendance au « jeunisme » dans les entreprises.

Cette situation, vécue comme une réelle injustice, est dénoncée comme telle, dans des tentatives parfois un peu désespérées. Ainsi un informaticien relate qu'à un moment donné, il mettait systématiquement à la fin de ses lettres de motivation la statistique qu'il avait trouvée, selon laquelle seules 0-1 % des embauches dans l'informatique concernent des personnes de plus de 50 ans. Vécue comme une injustice suprême, parce qu'elle repose sur des indices qui ne peuvent être modifiés, cette discrimination liée à l'âge attaque le demandeur d'emploi dans son être : « À un moment donné, se faire jeter comme ça, c'est une certaine remise en cause de soi-même, par rapport à l'image que l'on a de soi. » C'est par ailleurs une injustice difficile à combattre du fait du caractère largement indicible de la

¹⁰ *Idem.*

catégorisation : « *ça sature la révolte sans but. Moi, ça me donne envie de poser des bombes, de tout faire sauter, point.* »

« Mobilisez votre réseau »

Face à ces difficultés, les organismes d'aide à l'emploi préconisent aux seniors de s'appuyer sur leur réseau. En effet, le réseau permet de contourner la sélection à distance, qui pénalise tant les seniors : « *Dans les boulots par connaissance, on regarde le CV mais c'est pas ça qui compte, il y a déjà quelqu'un qui a fait le lien.* » Un autre demandeur d'emploi oppose lui aussi la sélection informelle, anonyme, où l'on est perdu dans la masse, au recrutement par le réseau où il est « *connu, prescrit* ».

« Le sentiment que j'ai, c'est qu'à partir du moment où vous avez un contact physique avec le recruteur, au travers d'un contact téléphonique ou du réseau ou d'un entretien, l'âge...une fois que vous avez exprimé vos compétences, votre présence, votre potentiel, l'âge n'est plus un problème. Parce que là, on rentre dans l'humain, on voit ce que peut apporter le bonhomme, et je me fais fort de savoir le faire, ça. Alors que quand c'est plus anonyme, et que vous êtes mélangé, là, dans la masse, je pense que c'est un critère un peu rédhibitoire. »

Et effectivement, dans notre échantillon, ce sont les chômeurs qui ont le réseau le plus vivace qui semblent s'en sortir le mieux dans la recherche d'emploi ; en tout cas qui expriment le moins leur désarroi. *A contrario*, ceux qui évoquent le plus de difficultés liées à l'âge mettent également en avant leur absence de réseau. Il est intéressant de noter que généralement, ces demandeurs d'emploi accordent une signification particulière au terme « réseau ». Ainsi l'un raconte ses différentes expériences professionnelles, qu'il a majoritairement trouvées par le biais « *d'amis* », de « *potes* » ou de « *connaissances* », tout en expliquant qu'il n'avait pas de réseau. Visiblement pour lui, réseau signifie tout autre chose que connaissances amicales. De même pour un autre qui explique que le réseau, « *c'est quelque chose de structuré* » :

« Je fais partie de ces pauvres diables qui n'ont pas de réseau. [...] Moi les réseaux, c'est quoi : c'est les gens qui avec qui j'ai bossé, éventuellement, mais ils sont dans la même galère que moi. C'est pas vraiment des réseaux. [...] J'ai personne qui est chef d'entreprise dans ma famille, donc ça règle très vite la question, et même cadre dirigeant. Je ne sais pas, un réseau : oui, quelqu'un qui a fait HEC, c'est quelqu'un qui va avoir des réseaux, parce que d'une certaine façon, il reste en contact. Ou quelqu'un qui a fait Centrale, rien que par les associations d'anciens élèves, mais sinon, c'est le grand air du pipeau, faire marcher ses réseaux. Parce que pour 80 % des demandeurs d'emploi, ça ne représente rien. Encore, moi, j'ai un travail spécialisé, mais quelqu'un qui recherche un boulot d'OS ou une femme de ménage : faites fonctionner vos réseaux, bon. On leur parle chinois aux gens. »

Pour eux, le réseau est finalement plus proche du réseau d'influences ou du piston que du réseau amical ou familial. Mais le credo des organismes de retour à l'emploi, c'est qu'un réseau ça se crée ; l'exemple de l'organisme de formation décrit par P. Boisard et M.-M. Vennat (1997) est à cet égard très éclairant. L'organisme encourage en effet « *l'approche téléphonique directe comme mode rapide de renouvellement et de création de réseau tourné vers la prospection d'emplois.* » Et effectivement, certains demandeurs d'emploi disent s'en sortir par ce biais ; ils abandonnent les modes classiques de recherche, par envoi de candidatures spontanées ou réponse aux annonces, et privilégient une approche directe par le « *porte à porte* ». Mais si cette méthode est possible pour certains secteurs, certains métiers (exemple, dans notre corpus, d'une vendeuse de 60 ans, qui n'envoie jamais de CV et trouve du travail par ce moyen), cela n'est pas généralisable à tous les métiers, et suppose en outre

de fortes compétences relationnelles. Or, pour beaucoup, le filtre du téléphone et de la secrétaire se révèle infranchissable.

Une seule « solution » alors pour eux, se réorienter vers des secteurs ou des emplois où l'âge est moins dévalorisé. Par exemple, la fonction publique ou les emplois aidés ; certains se lancent également comme indépendant, etc. Ces reconversions sont difficiles car elles supposent de « *faire le deuil* » d'un métier valorisé par les demandeurs d'emploi, métier qu'ils se sentaient encore tout à fait capables d'exercer. En outre, ces reconversions s'accompagnent souvent d'un déclassement (voir l'exemple de monsieur M. en annexe). Cette étape de la recherche d'emploi correspond alors non plus à une période d'apprentissage, mais de deuil et de réorientation. Leurs critiques se reportent sur l'ANPE, accusée de ne pas être un vecteur d'information. Certes, disent-ils, l'ANPE accompagne les projets de reconversion, et encore, c'est un véritable « *combat* » que d'arriver à convaincre du bien fondé du projet, et de faire financer la formation. Mais selon eux, l'ANPE est incapable d'orienter les seniors vers les secteurs porteurs où leur âge ne sera pas un obstacle.

« Aussi bien l'Apec que l'ANPE, ils n'ont absolument aucune idée des endroits où il y du boulot, donc des secteurs qui sont en croissance. Alors que, je ne sais pas, ils devraient peut-être [...] Le truc, c'est que j'aurais été conseillé plus tôt, je n'aurais pas perdu tout ce temps, je me serais réorienté, avant d'en arriver là. »

Ce vécu correspond bien à ce que Y. Benarrosh (2000) décrit de la ligne de conduite de l'ANPE : laisser le demandeur d'emploi faire preuve d'autonomie dans l'élaboration de son projet personnel, et l'accompagner ensuite dans ce projet ; en décalage avec les attentes des chômeurs, pour qui l'ANPE devrait être un organisme d'intermédiation entre les chômeurs et les emplois vacants, un peu sur le modèle des sociétés d'intérim. Néanmoins, beaucoup reconnaissent implicitement que ce cheminement personnel était nécessaire, et qu'ils n'ont guère prêté attention aux premières mises en garde de l'ANPE qui leur disait : « à votre âge, ça va être difficile. » En effet, ces salariés ne se vivent jamais spontanément comme des « âgés », avant que le marché du travail ne leur renvoie cette image de « senior ». Leur rapport à l'emploi évolue lentement, au fil de la dégradation de leur situation d'emploi, rendant dans un premier temps inaudible le message de l'ANPE.

CONCLUSION

Nous avons donc montré que la recherche d'emploi est vécue comme une épreuve par les demandeurs d'emploi, épreuve face à laquelle ils acquièrent un certain nombre de compétences de la prospection et élaborent des stratégies de recherche diversifiées selon les canaux de recrutement, et leurs différents dispositifs empiriques d'évaluation. Nous avons également argumenté que le rendement de la recherche est relativement dissocié du niveau d'efforts fournis, et qu'il est nécessaire de prendre en considération les modèles d'évaluation et de sélection du marché du travail pour comprendre l'absence de rendements de certaines recherches. Cela rejoint certaines conclusions des modèles de *job search* qui ont le mérite de distinguer la recherche d'emploi comme une activité à part entière, au cours de laquelle le demandeur d'emploi établit un certain nombre de stratégies. Mais pour reprendre la critique de L. Osberg, ce que notre enquête montre, c'est que les stratégies des chômeurs portent avant tout sur les démarches de recherche à effectuer, davantage que sur le ciblage des emplois à accepter. Et même en ce qui concerne la question de la sélection des emplois, question peu abordée dans notre texte, il semble qu'elle dépende de ce que le chômeur valorise dans l'emploi. Ce qui ressort des premières analyses d'entretiens, c'est que la

catégorie de « recherche d'emploi » doit en fait être repensée, car elle revêt des significations hétérogènes pour les différents interviewés : certains recherchent une fonction (identique à la précédente), d'autres un métier, ou encore un emploi à tout prix. Cela dépend de leur expérience passée, de leur rapport à l'emploi et évolue également, à mesure que leur situation vis-à-vis de l'emploi se dégrade. L'explication du salaire de réservation est en tout cas insuffisante pour comprendre les choix et stratégies des demandeurs d'emploi. C'est vers ces questions que nous voudrions prolonger nos travaux. Il s'agirait alors de réintégrer l'épreuve de la recherche d'emploi dans le parcours professionnel dans son ensemble. Ce faisant, nous rejoignons une conception plus symétrique de l'employabilité (Gazier, 1990), à l'intersection des expériences passées, des stratégies de recherche mises en œuvre, et des évaluations subies.

BIBLIOGRAPHIE

- BENARROSH Y., 1999, « La notion de transfert de compétence à l'épreuve de l'observation. » in *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 53-65.
- BENARROSH Y., 2000, « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 81, pp. 9-26, janvier.
- BOISARD P. et VENNAT M.-M., 1997, « Le cadre en personne sur le marché du travail. Regard critique sur les nouvelles techniques de recherche d'emploi. » in Eymard-Duvernay F. et Marchal E., *Façons de recruter*, Métailié.
- BOLTANSKI L. et CHIAPPELLO E., 1999, *Le Nouvel Esprit du capitalisme*, Editions Gallimard.
- BUREAU M.-C. et MARCHAL E., 2005, *Au Risque de l'évaluation. Salariés et candidats à l'emploi soumis aux aléas du jugement*, Lille, Septentrion.
- CAHUC P. et ZYLBERBERG A., 2001, *Le marché du travail*, De Boeck Université.
- DEMAZIERE D. et DUBAR C., 1996, « Récits d'insertion et mondes socio-professionnels. Analyse d'entretiens de jeunes peu diplômés et sortis de l'école en 1986. », in *Travail et Emploi*, n° 69, pp. 55-69.
- DEMAZIERE D., 2002, « Chômeurs « âgés » et chômeurs « trop vieux », articulation des catégories gestionnaires et interprétatives. », in *Sociétés Contemporaines*, n° 48, pp. 109-130.
- EYMARD-DUVERNAY F. et MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter*, Centre d'études de l'emploi/Editions Métailié, Paris.
- GAZIER B., 1990, « L'employabilité : brève radiographie d'un concept en mutation. » in *Sociologie du Travail*, n° 4, pp. 575-584.
- HOLZER H., 1988, « Search Method Use by Unemployment Youth », *Journal of Labor Economics*, vol. 6, n° 1, pp. 1-20.
- LARQUIER G. (de), 1997a, *Dynamique du marché du travail et processus d'appariement*, Thèse pour le Doctorat en Sciences Economiques, Université de Paris X-Nanterre, 519 p.
- LARQUIER G. (de), 1997b, « Approche macro-économique du marché du travail et qualités des appariements », *Cahiers du Centre d'études de l'emploi*, n° 36, pp. 53-99.
- LARQUIER G. (de) et REMILLON D., 2006, « L'impact des trajectoires professionnelles sur l'emploi (des 40-65 ans), une exploitation de l'enquête « Histoire de vie », Communication aux *Journées du Longitudinal*, Aix-en-Provence, juin.
- MARCHAL E., 1999, « Les compétences du recruteur dans l'exercice du jugement des candidats », in *Travail et Emploi*, n° 78, pp. 41-51.
- OSBERG L., 1993, « Fishing in Different Pools : Job-Search Strategies and Job-finding Success in Canada in the Early 1980s », *Journal of Labor Economics*, volume 11, number 2, avril.

REMILLON D., 2005, « Une première approche des trajectoires professionnelles des 40-60 ans à travers quelques entretiens biographiques », Communication à la journée de l'axe Réseaux Entreprises, Marchés, Institutions d'EconomiX, Université Paris X-Nanterre, septembre.

RIEUCAU G., 2005, « Rechercher et trouver un emploi : est-ce juste une question d'effort ? », *Les cahiers du LED* n°23, Université Paris 8, novembre.

SPENCE M., 1973, « Job Market Signalling », *Quarterly Journal of Economics*, tome 87, n° 3, août.

STIGLER G., 1962, « Information in the Labor Market », *Journal of Political Economy*, volume 70, n° 5, pp. 94-105.

Annexe

Comparaison du récit et des CV de monsieur M.

Monsieur M. est un homme d'une cinquantaine d'années qui a travaillé dans le secteur de l'électronique et surtout de l'informatique. Lorsque je le rencontre, c'est sa troisième année de chômage, entrecoupées de projets non aboutis ; il touche le RMI. Il envisage, parmi d'autres projets, une reconversion comme agent de sécurité au contrôle des bagages, dans un aéroport (il m'enverra un message quelques temps après l'entretien pour me dire qu'il a finalement trouvé un emploi dans cette voie). Il dit avoir abandonné les recherches dans l'informatique « *parce qu'ils ne prennent plus de gens qui ont cinquante ans.* »

Il a lui-même répondu à une annonce que j'avais postée sur le forum « discrimination des seniors » du site Internet « Actuchômage ». La première fois qu'il me contacte, il m'envoie spontanément son CV « d'informaticien » sur trois pages [CV1] pour, dit-il, que je puisse voir si son parcours m'intéresse. Au cours de l'entretien, il me laisse un second CV sur une page [CV2] qu'il utilise pour sa recherche d'emploi dans le secteur de la sécurité. Nous proposons de comparer le récit de sa carrière au cours de l'entretien, avec les deux CV à notre disposition.

Le haut des CV contient à peu près les mêmes informations, prénom, nom, coordonnées, aucune mention de l'âge. La présentation et le titre par contre diffèrent : pas de photo sur le CV1 et un titre flou : « Organisateur », sous titre : « Organiser vos équipes, Gérer vos projets ». Titre flou à plus d'un titre, aussi bien dans l'intitulé que la présentation : le titre flotte au beau milieu de la page, ce qui contraste fortement avec le second CV où le titre « Agent de Sûreté Aéro-Portuaire » est plus sûrement visible, dans un encadré grisé, à côté d'une belle photo.

L'entretien, lui, commence assez classiquement, chronologiquement, par la mention de son parcours scolaire : « *Euh, donc, j'ai un diplôme d'ingé, et après, je suis parti deux ans en Algérie, pour le service, en coopération.* » La même information sur la formation est reprise dans le CV1, avec mention de la date, et de l'école. Dans le CV2, le diplôme d'ingénieur est devenu « DUT Electronique » et tout de suite après est mentionnée sa récente formation d'agent de sûreté. Il m'explique dans l'entretien qu' « *il a triché* »... « *enfin, j'ai pas trop triché sur les boulots, mais j'ai triché : là je ne suis plus que technicien.* » Et quand je lui demande si ce serait un handicap d'afficher sa qualification réelle, il me répond : « *oui, pour ce type de boulot c'est un truc payé au Smic, en trois huit, avec des horaires pas possibles.* »

Un chapitre important suit le chapitre formation dans le premier CV. Intitulé « Connaissances techniques » il décrit les méthodes, langages, et outils informatiques qu'il maîtrise. Ces informations ne sont pas reprises dans le second CV, et ne seront guère mentionnées au cours de l'entretien.

Puis, vient le volet « Expériences ». Elles sont présentées par ordre chronologique, en partant de la plus récente, contrairement à l'entretien qui respecte l'ordre chronologique « normal ». Dans les deux CV, l'année 2004-2005 est suivie de la mention « projet personnel », élément sans doute ajouté pour masquer la longue période de chômage, car cette période n'est pas distinguée dans l'entretien. Les premières lignes de l'expérience sont identiques d'un CV à l'autre, sauf que la présentation est bien plus succincte et plus claire dans le CV2 : apparaissent clairement dans la colonne de gauche les dates, dans la colonne centrale les

entreprises, et à droite les fonctions occupées : « chef de projet », Conseil en réalisation », « technico-commercial »... Dans le premier CV, les mêmes informations apparaissent, mais la présentation est moins claire, et chaque expérience est davantage détaillée : les tâches clés sont décrites sur plusieurs lignes à chaque fois.

La « mise en forme » de la carrière dans ces deux documents contraste très fortement avec le récit qui en est donné au cours de l'entretien : dans la conversation, les dates sont floues, et surtout il parle davantage du secteur dans lequel il travaillait – celui de la formation assistée par ordinateur – que des entreprises par lesquelles il est passé, ou des fonctions précises qu'il a occupées. Notons que dans les entretiens, la façon de « dire » son parcours diffère fortement d'une personne à l'autre, en lien avec ce qui était valorisé dans l'activité : certains ont tout un discours sur les marques (commerciaux), d'autres, plutôt une approche en terme de « métier », d'autres encore parlent surtout de l'atmosphère de travail, des relations avec les collègues, etc. Dans l'entretien de monsieur M., les différentes expériences ne sont pas toutes mentionnées, et surtout seules les plus marquantes sont détaillées, contrairement aux CV où la présentation oblige à consacrer à peu près autant d'espace à chaque expérience.

En ce qui concerne la fin de ses CV, la description de ses emplois les plus anciens, là aussi il a « triché », remplaçant plusieurs fois « ingénieur d'étude » par « technicien ». C'est un exemple de plus de ces « arrangements » que réalisent les candidats à l'embauche, par rapport à ce qu'ils anticipent des évaluations des recruteurs. Dans le cas analysé ici, le demandeur d'emploi va jusqu'à se dévaloriser, à rabaisser son expérience, pour trouver un emploi à tout prix.

DERNIERS NUMEROS PARUS :

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

- N° 60** *Les déterminants des âges de départ à la retraite en France et en Suède*
ROMINA BOARINI, CHRISTINE LE CLAINCHE, PETER MARTINSSON
avril 2006
- N° 59** *Are Quantity and Quality of Jobs Correlated? Using, Interpreting and Discussing the Laeken Indicators*
LUCIE DAVOINE
avril 2006
- N° 58** *Black Market, Labor Demand, Tax Evasion*
MARC-ARTHUR DIAYE, GLEB KOSHEVOY
mars 2006
- N° 57** *From Internal to Transitional Labour Markets? Firms Restructuring and Early Retirement in France*
LUC BEHAGHEL, JEROME GAUTIE
février 2006
- N° 56** *Intégration des publics ayant bénéficié d'une régularisation – Roubaix, 59 –*
FRANÇOIS BRUN, MARINE GACEM, LILIA SANTANA
février 2006
- N° 55** *Pénibilité du travail. Évaluation statistique*
ENGİN YILMAZ
janvier 2006
- N° 54** *Croissance de la productivité et réallocations d'emplois au Maroc : la contribution des créations et disparitions d'entreprises*
RICHARD DUHAUTOIS, SAÏD EL HAMINE, AMIN EL BASRI
janvier 2006
- N° 53** *PME et industrialisation : Que sont devenues les PME du « miracle choletais » (1945-2004) ?*
BRUNO COURAULT
décembre 2005
- N° 52** *La révélation des préférences éthiques pour la redistribution : comparaison de la portée de différentes méthodes empiriques*
CHRISTINE LE CLAINCHE
décembre 2005
- N° 51** *La qualité de l'emploi en France : tendance et cycle*
FLORENT FREMIGACCI, YANNICK L'HORTY
novembre 2005