

DOCUMENT DE TRAVAIL

PLURALITÉ DES MARCHÉS DU TRAVAIL
ET QUALITÉS DES INTERMÉDIAIRES

MARIE-CHRISTINE BUREAU
EMMANUELLE MARCHAL

N° 48

novembre 2005

**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>

Pluralité des marchés du travail et qualités des intermédiaires

MARIE-CHRISTINE BUREAU
marie-christine.bureau@cee.enpc.fr

Centre d'études de l'emploi

EMMANUELLE MARCHAL
emmanuelle.marchal@cee.enpc.fr

Centre d'études de l'emploi

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 48

Novembre 2005

ISSN 1776-3096
ISBN 2-11-095630-5

PLURALITÉ DES MARCHÉS DU TRAVAIL ET QUALITÉS DES INTERMÉDIAIRES

Marie-Christine Bureau, Emmanuelle Marchal

RESUME

Les médiations sur le marché du travail sont assurées par une grande diversité de dispositifs et d'acteurs, privés ou publics, lucratifs ou non. En mettant à contribution des travaux sociologiques et économiques, ce texte examine la nature et la fonction dévolues aux intermédiaires du marché du travail selon la façon dont on envisage ce dernier : comme un marché unifié ; un marché-réseau, un marché fermé ou un marché-jugement. Il montre ensuite les incertitudes et tensions auxquelles ont à faire face les intermédiaires positionnés sur un marché du travail ouvert. La pression du chômage, en France, induit un décrochage des critères de sélection par rapport aux contextes professionnels et renforce les risques d'une présélection opérée à distance sur des critères de plus en plus généraux. Cette évolution entraîne l'exclusion de ceux qui ont connu des parcours professionnels singuliers, difficiles à faire valoir selon ces critères. Dans le monde de l'insertion, la tendance à la décontextualisation se traduit par le succès de la notion d'« employabilité ». Les auteurs insistent sur la nécessité de rééquilibrer la relation d'embauche en intervenant au plus près des situations de travail, et si possible au cœur des réseaux professionnels, pour éviter de figer prématurément les qualités des demandeurs d'emploi. C'est là un programme pour les intermédiaires engagés dans l'action publique.

Mots-clefs : marché du travail ; intermédiaires ; sélection ; intermédiation ; offres d'emploi.

The Role of Intermediaries on Various Labour Markets

Abstract

A wide range of persons and institutional set-ups act as intermediaries on the labour market. Some operate in the private sector, some in government agencies, some are profit-making, and some are not. Drawing from existing sociological and economical research, first we examine the nature and the role of intermediaries in four ideal typical situations: when the labour market is considered as a unified market; as a network; as an institutional market; and finally, as a quality market. Second, we underline the uncertainties and difficulties that intermediaries must face on the open market, when the control exercised by institutions becomes weaker and the imbalance between supply and demand is strong. In France at present the pressure of unemployment creates such conditions. These in turn tend to raise the standards for job selection. The criteria become more numerous and increasingly out of touch with the day-to-day realities of jobs. The labour market thus tends to exclude workers that have idiosyncratic personalities or trajectories. In the same manner, “employability” is a notion that disregards the variety of concrete work situations. Therefore, in order to meliorate the balance of power between employers and employees, and to avoid prematurely congealing workers’ qualifications, we suggest that intermediaries should be active at the very core of professional networks.

Key words: *labour market ; intermediaries ; selection ; intermediation ; job advertisements.*

INTRODUCTION¹

Des places de grève à l'internet en passant par les bureaux de placement, les petites annonces ou les agences de travail temporaire, l'émergence, au cours du temps, d'une grande variété de dispositifs destinés à organiser les médiations sur le marché du travail témoigne de l'importance de leur rôle. Ces médiations ont constitué, surtout à partir du XIX^e siècle, un enjeu permanent entre le patronat, la puissance publique gouvernementale ou municipale, et les organisations de salariés (Rose, 1984). Malgré plusieurs tentatives pour réaliser l'utopie d'un marché du travail unifié, les repères historiques dont nous disposons montrent la remarquable persistance de médiations ancrées dans des territoires et/ou spécialisées par profession.

L'histoire moderne du placement commence de fait avec le déclin progressif des corporations (Gaudemar, 1979) : à ses débuts, le placement est inséparable d'une fonction de tri, de surveillance et de mobilisation d'une main-d'œuvre libérée des liens seigneuriaux ou corporatifs. Dans les villes, les « bureaux des pauvres » distribuent des secours mais jouent aussi un rôle de contrôle et emploient les valides sans emploi à des travaux d'utilité publique. En 1628, Théophraste Renaudot, auteur du *Traité des pauvres*, crée dans l'île de la Cité un « bureau d'adresses et de rencontre »², reconnu depuis comme le premier bureau de placement moderne (Balzani, 2001). Il est aussi le fondateur de *la Gazette* dans laquelle paraissent les premières petites annonces, d'abord utilisées pour recruter des domestiques dans les grandes villes.

À la Révolution française, la loi Le Chapelier inscrit dans les textes l'utopie d'un marché du travail atomisé dans lequel les travailleurs d'un côté, les employeurs de l'autre, se trouvent déliés de toute appartenance à des organisations susceptibles de défendre leurs intérêts. Elle interdit en effet toute forme d'organisation sur une base professionnelle³.

Au milieu du XIX^e siècle, Molinari va encore plus loin en imaginant un marché du travail unifié au niveau mondial⁴, à la fois déterritorialisé et non spécialisé. Il théorise alors le rôle d'institutions intermédiaires nécessaires au fonctionnement de ce marché. Considérant que le travail est une marchandise comme une autre, il estime que l'ouvrier ne doit pas avoir à cumuler les fonctions de producteur et de marchand de travail. La libération des travailleurs passe par leur mobilité. À l'instar des places financières, les « bourses du travail » auront donc pour objet de favoriser la circulation du travail au sein du marché mondial, c'est à dire en l'orientant vers les lieux et les métiers où les salaires et les conditions d'existence sont les plus attractifs (Centi, 1989).

¹ Ce texte a été présenté aux journées « Les approches du marché du travail » dans le cadre du GDR Sociologie et Économie à Aix-en-Provence les 29 et 30 septembre 2005. Il a bénéficié des remarques des participants.

² Le lieu conçu par Renaudot était tout à la fois un bureau de placement, un mont-de-piété, un centre d'aide médicale gratuite et un précurseur des universités populaires.

³ Art. 2 de la loi Le Chapelier : « Les citoyens d'un même état ou profession, les entrepreneurs, ceux qui ont boutique ouverte, les ouvriers et compagnons d'un art quelconque ne pourront, lorsqu'ils se retrouveront ensemble, ne nommer ni président, ni secrétaires, ni syndics, tenir des registres, prendre des arrêtés ou délibérations, former des règlements sur leurs prétendus intérêts communs. »

⁴ Molinari situait à Constantinople, ancien marché des esclaves, le centre de ce marché mondial.

Ces tentatives d'unification du marché se soldent, en partie, par un échec. Abrogée en 1872, la loi Le Chapelier n'empêchera pas la formation d'organisations ouvrières clandestines. Et les « bourses du travail » qui voient le jour à la fin du XIX^e siècle ne correspondent en rien au projet de Molinari : subventionnées et hébergées par les municipalités, elles sont en fait contrôlées par les syndicats locaux. D'un côté, les offices de placement agissent quasi exclusivement pour des emplois du tertiaire, de l'autre, les syndicats et les bourses de travail tentent, avec un succès limité, de contrôler l'accès aux emplois dans certains métiers, tels l'alimentation, les livres, la teinture, la comptabilité ou la coiffure (Rose, 1984). Les médiations restent donc à la fois localisées et spécialisées par profession, accompagnant une forte segmentation du marché, comme l'ont montré par ailleurs les travaux sur les ouvrières parisiennes du début du XX^e siècle (Omnès, 1997).

À cette même époque, en Grande-Bretagne, le projet de Beveridge vise l'organisation d'un marché du travail industriel national (1909). Les *labour exchanges* auront en particulier pour fonction de réduire les surplus locaux de main-d'œuvre en les transférant vers d'autres bassins d'emploi : pour ce faire, ils disposeront de statistiques sur l'ensemble du marché, centralisées et redistribuées par une instance nationale. Plus tard en France, la création de l'Agence nationale pour l'emploi s'inscrit dans la même logique. Des analogies ont d'ailleurs été relevées entre les fonctions attribuées aux *labour exchanges* et celles dévolues aux agences (Larquier, 2000). L'ANPE va-t-elle enfin réaliser le rêve d'un marché unifié, libéré du jeu des intérêts particuliers patronaux et syndicaux, cette fois sous l'égide de l'État ?

À nouveau, la réalité résiste : malgré le monopole légal attribué à l'ANPE, celle-ci ne contrôle qu'une partie des appariements. Des agences de travail temporaires et des cabinets de recrutement se sont imposés progressivement à partir des années 1950, tandis que la publication d'offres d'emploi continuait à se déployer dans la presse. Dans les années 1980, de nouveaux acteurs émergent aussi au niveau local : engagés dans les politiques d'insertion, fortement ancrées dans des territoires, ils établissent avec l'Agence des relations de coopération / concurrence.

À l'heure actuelle, une grande diversité d'acteurs, privés ou publics, lucratifs ou non, interviennent sur le marché du travail. Leur résurgence périodique, malgré les tentatives d'unification du marché du travail, invite à s'interroger sur leur rôle effectif. En mettant à contribution des travaux sociologiques et économiques, nous examinerons d'abord la nature et la fonction des intermédiaires selon la conception du marché du travail que l'on adopte : un marché unifié ; un marché-réseau ; une mosaïque de marchés fermés ou des « marchés-jugement »⁵. Nous montrerons que la réduction de l'incertitude sur la qualité est un enjeu essentiel dans l'activité d'intermédiation. Puis nous nous interrogerons sur les effets des différents modes d'intermédiation qui coexistent actuellement en France : quelles tensions traversent les façons de faire ? Quelles évolutions majeures peut-on détecter ? Et avec quelles conséquences ?

⁵ La notion de marché-jugement (Karpik, 1989) correspond à des situations où le marché ne peut fonctionner sans jugements portés sur la qualité. Tout l'enjeu est alors de réduire l'incertitude sur la qualité.

1. VARIATIONS AUTOUR DU RÔLE DES INTERMÉDIAIRES SUR DIFFÉRENTS MARCHÉS

Plusieurs théories économiques et sociologiques peuvent être mobilisées pour mettre en évidence les rôles variés que l'on peut attribuer aux intermédiaires du marché du travail. Favoriser la transparence du marché, faciliter les rencontres, sécuriser les transactions et en réduire les coûts, sélectionner, évaluer, agir sur la formulation des besoins, telles sont, parmi d'autres, les différentes fonctions susceptibles de justifier leurs interventions. L'activité de médiation sur le marché du travail pouvant revêtir des contenus variés, la notion même de « médiation » et d'« intermédiaire » reste fluctuante. Soit elle renvoie à une activité spécialisée prise en charge par des formateurs, des agents d'insertion ou des recruteurs, soit elle peut être assumée par tout un chacun. Elle peut requérir la mise en place de dispositifs ou ne réclamer que l'engagement des personnes, nécessiter des actions de très court terme ou, au contraire, un accompagnement sur la durée.

Nous allons montrer, dans cette partie, que les fonctions dévolues aux intermédiaires varient selon que l'on adopte telle ou telle conception du marché du travail.

- Dans le cadre d'un marché unifié (1.1.), tel que le présente la théorie néoclassique, l'intervention d'un intermédiaire n'est justifiée que s'il peut contribuer à accroître l'efficacité et la fluidité du marché du travail.
- Dans le cadre des réseaux (1.2.), l'intermédiation n'est pas une activité spécialisée, chacun pouvant jouer le rôle d'intermédiaire, dès lors qu'il met en relation un offreur et un demandeur potentiels.
- Dans le cadre de marchés institutionnels (1.3.), internes ou professionnels, des règles structurent fortement les entrées, sorties et médiations sur chacun des marchés.
- Dans le cadre des « marchés-jugement » (1.4.), les intermédiaires participent activement à la qualification de l'offre et de la demande.

Le regard porté sur le rôle des intermédiaires se complexifie au fur et à mesure que l'on parcourt les différentes théories. Parallèlement, s'affirme l'idée que leurs actions peuvent avoir de fortes incidences sur le fonctionnement du marché du travail.

1.1. Accroître l'efficacité d'un marché unifié

Différents travaux, partant d'hypothèses sur l'information imparfaite, sur la rationalité limitée des agents et sur les coûts de transaction, peuvent être mobilisés pour expliquer le recours à des intermédiaires sur le marché du travail. De leur côté, les travaux sur le *job search* nourrissent des interrogations en termes d'efficacité des intermédiaires : centrés sur les recherches d'emploi, ces travaux concernent, par extension, la question de l'efficacité des canaux de recrutement et celle de leur spécialisation.

Le premier obstacle au bon fonctionnement du marché concerne l'accès à l'information. Celle-ci circule imparfaitement sur le marché du travail, comme l'ont montré les travaux de Stigler (1962) sur la dispersion des salaires. La recherche d'informations présente un coût important lié au caractère ponctuel des démarches effectuées par offreurs et demandeurs. Les intermédiaires, et en particulier les agences privées, sont considérés dans ce cadre comme des acteurs capables d'accumuler un capital informationnel difficilement accessible aux uns et

aux autres. D'où leur positionnement sur des créneaux pour lesquels la recherche d'information est particulièrement difficile.

L'accès à l'information ne suffit pas : encore faut-il pouvoir la trier et lui donner sens. G. de Larquier (1997)⁶ a pu montrer que, sous certaines conditions (en particulier, un marché ouvert à date fixe et régulière), les individus sont impuissants à se coordonner sur le marché. Une telle coordination requiert l'intervention d'une institution capable de centraliser et de traiter toute l'information sur les préférences des individus recherchant une affectation. Dans ce cas, l'intervention de l'intermédiaire est indispensable au fonctionnement du marché, mais elle se limite à une opération technique de coordination programmée. Toutes les opérations d'évaluation, tant des candidats que des postes, sont effectuées ailleurs. Plus généralement, si l'on admet de surcroît que les capacités cognitives de chaque individu sont limitées (selon l'hypothèse formulée par H. Simon), on peut justifier le recours à des intermédiaires par leur capacité à centraliser et exploiter l'information disponible.

La théorie des coûts de transaction élargit la notion de coût, de la simple recherche d'information à l'ensemble des coûts de négociation, d'exécution des contrats, voire de renégociation en cas de conflit (Williamson, 1985). Ces coûts ne sont pas liés seulement à l'imperfection de l'information mais aussi au comportement des agents, caractérisé à la fois par leur rationalité limitée et par leur comportement opportuniste. La question discutée dans ce cadre est de savoir à quelles conditions les appariements doivent relever d'une coordination par le marché ou par l'entreprise (Bessy, Larquier, 2001) et si la première justifie le recours à un tiers. On s'attend ici à ce que l'intermédiaire décharge l'employeur des coûts et risques attachés à la fonction de recrutement, à l'instar de ce que proposent les entreprises de travail temporaire.

Dans ces différentes théories, l'action des intermédiaires vise à huiler les rouages du marché, à faire circuler l'information pour multiplier les possibilités de connexion entre offres et demandes. À l'inverse, on sera amené à considérer qu'un « mauvais » intermédiaire est celui qui s'interpose entre l'offre et la demande, modifiant l'équilibre naturel du marché ou contribuant à le segmenter⁷.

La migration du marché du travail vers internet est souvent présentée comme offrant la possibilité d'incarner le rêve néoclassique grâce à la réduction des coûts de transaction associés à la recherche d'information (Mellet, 2004). Les nouvelles technologies permettraient au marché de s'auto-organiser, d'améliorer l'accès aux offres pour les candidats et la qualité des appariements. L'accroissement des flux d'information risque néanmoins de submerger les candidats et les employeurs, sans leur donner les moyens de trier les propositions. A. Rees (1966) souligne, en ce sens, que leur problème n'est pas de multiplier les prises de contacts (recherche extensive), mais d'approfondir les investigations sur un nombre limité de cas qui en valent la peine (recherche intensive). Reprenant une distinction classique entre canaux formels (agences publiques et privées, annonces, bureaux de placement et autres) et informels, l'auteur s'interroge sur les conditions auxquelles l'un ou l'autre intermédiaire peut être plus ou moins efficace. Les recommandations interpersonnelles apparaissent comme particulièrement valorisées, dans ce cadre, pour la richesse de l'information procurée, aux employeurs comme aux candidats.

⁶ L'auteur se place ici dans le cadre d'un marché régi par appariement, c'est-à-dire un marché où les agents cherchent à établir des relations durables comme c'est le cas pour la recherche d'un conjoint.

⁷ Voir à ce sujet le papier de Olivier Godechot.

Cette suprématie des canaux informels sur les canaux formels est mise en évidence dans plusieurs travaux. Le recours au réseau familial et amical est présenté comme étant la démarche de recherche la moins coûteuse en termes de temps et d'argent et la plus efficace (Holzer, 1988). Parallèlement, des travaux soulignent la faible efficacité attribuée dans plusieurs pays au service public de l'emploi : aussi bien aux États-Unis qu'en Grande-Bretagne (Gregg, Wadsworth, 1966), en Australie ou au Canada (Osberg, 1993). Des auteurs notent aussi que les chercheurs d'emploi privilégient les méthodes dont ils anticipent qu'elles ont de réelles chances de procurer un emploi. De leur côté, les employeurs n'empruntent pas non plus n'importe quels canaux. Et les uns et les autres participent à la spécialisation des canaux de recrutement.

On regrettera avec C. Bessy et G. de Larquier (2001) que les différents canaux de recrutement restent traités comme des boîtes noires, et que les études qui leurs sont consacrées ne cherchent pas à relier clairement le fonctionnement du marché du travail à la structure de ces canaux. Ceux-ci ne semblent pas avoir d'autre épaisseur que celle que leur confèrent les agents qui les empruntent. L'accent mis sur l'intensité des efforts de recherche, telle qu'elle apparaît dans les théories du *job search*, est par ailleurs fortement critiqué par Granovetter (1974). Pour celui-ci, chercher et trouver un emploi relèvent de logiques différentes : la mobilité sur le marché du travail n'est pas nécessairement précédée d'une période de recherche d'emploi. L'initiative de la recherche émane souvent de contacts et non de la personne qui va changer d'emploi. Et dans bon nombre de cas, l'objet initial de la prise de contact est étranger à la recherche d'emploi : en se faisant conduire par un chauffeur de taxi, en prenant un pot dans un bar, en déjeunant avec un ex collègue. Ces intermédiaires très particuliers jouent un rôle différent des précédents.

1.2. Mettre en relation les individus au sein de réseaux

Granovetter (1974) prend pour point de départ les conclusions auxquelles parviennent de nombreuses études américaines : les canaux formels de recrutement, qu'il s'agisse d'organismes privés ou publics, ou d'annonces, ne sont responsables que d'une minorité de placements. Mais ces analyses sont le plus souvent focalisées sur des ouvriers. Peuvent-elles être corroborées pour des cadres et des professions intermédiaires ? Les résultats de ses travaux le montrent : une large majorité d'enquêtés ont trouvé leur emploi par relation, qu'il s'agisse de contacts personnels pris auprès d'un individu connu personnellement ou recommandé par ce dernier. Ce constat a également pu être effectué dans les enquêtes françaises où la proportion de personnes déclarant avoir trouvé un emploi par relations personnelles ou professionnelles est aussi importante (Marchal, Renard-Bodinier, 2001).

Pour Granovetter, ce phénomène tient à la qualité de l'information procurée à celui qui va postuler : que ce soit sur l'ambiance de travail, le caractère du patron ou la situation économique de l'entreprise. La qualité de cette information rejaillit également sur la qualité des emplois trouvés : ceux qui ont trouvé par contacts sont davantage satisfaits et mieux rémunérés que les autres et disposent davantage d'emplois créés sur mesure. L'existence de tels emplois mérite réflexion. Elle indique clairement qu'offres et demandes ne préexistent pas nécessairement à la rencontre. Il y a un certain nombre de « quasi-chercheurs », de la même façon qu'il y a des « quasi-emplois » qui ne sont pas clairement créés et à pourvoir, mais qui peuvent l'être si une occasion se présente (Granovetter, 1974). La représentation du marché du travail qui en découle n'est pas stabilisée, le « marché » pouvant émerger à la faveur des rencontres interpersonnelles. Ce sont donc ces réseaux de relations interpersonnelles qui donnent de l'épaisseur au marché. L'activité des chasseurs de têtes s'inscrit bien

dans cette logique. Dans un ouvrage qui leur sont consacrés, Finlay et Coverdill (2002) montrent que les chasseurs de têtes peuvent combler les « trous structureaux » qui cloisonnent les réseaux (en référence aux travaux de Ronald Burt), de façon à générer des appariements qui ne se seraient pas effectués sans eux.

Dans les travaux de Granovetter (1974 ; 2000), les intermédiaires englobent tous ceux qui établissent des liens entre offreurs et demandeurs potentiels : y compris lorsque ceux-ci et ceux-là ne cherchent pas de travail ni de candidat, y compris lorsque le moment auquel s'établit le lien ne coïncide pas avec celui où ce lien sera activé pour établir une relation d'emploi. Chacun peut être l'intermédiaire d'une telle relation, à la limite sans le savoir. Pourtant, tout le monde n'a pas de chances égales de bénéficier de ces intermédiations. Cette possibilité dépend étroitement de la force des liens faibles, autrement dit de l'importance du réseau de connaissances professionnelles que les individus accumulent au cours de leur carrière. Plus un individu a acquis de contacts « bien placés » au cours de son expérience professionnelle, plus il a de chances de trouver de « bons » emplois. En revanche, si un individu demeure isolé, socialement ou professionnellement, il risque de se trouver relégué dans le chômage de longue durée ou maintenu dans un emploi peu satisfaisant. Les débuts de carrière, avec leurs aléas, jouent alors un rôle exorbitant pour le devenir professionnel des personnes. Cet écueil, relevé par l'auteur lui-même, pose des questions importantes du point de vue des politiques publiques.

Comment en effet lutter contre les phénomènes de discrimination et d'exclusion dès lors que ceux-ci s'auto-renforcent ? Granovetter déclare en ce sens que tous ceux qui sont sous-représentés dans la structure des emplois sont désavantagés⁸. Le jeu du don / contre-don fonctionne au sein de groupes sociaux en général homogènes. En ce sens, il contribue fortement à la reproduction sociale (on fournit une occasion d'emploi à quelqu'un en supposant que cette personne – ou un autre membre du groupe – renverra l'ascenseur). On voit ici comment peuvent se former des cliques ou des réseaux fermés sur eux-mêmes, avec des intermédiaires qui ne se font plus médiateurs mais « faiseurs », capturant les relations à leur profit ou instaurant des passe-droits (Boltanski, Chiapello, 1999). À l'opposé de ces phénomènes, certains intermédiaires s'efforcent de créer de nouveaux liens incluant les chômeurs dépourvus d'un carnet d'adresses. C'est ce qu'ont montré, en particulier, les travaux sur les réseaux locaux pour l'insertion (Baron *et alii*, 1995). Par exemple, les expériences de parrainage, même si elles présentent plusieurs facettes (soutien individualisé, aide technique à la recherche d'emploi), utilisent pour partie la « contagion de la valeur » qui confère à la personne recommandée une part de la valeur reconnue à celui qui le recommande : l'efficacité des réseaux pour l'insertion exige donc un engagement durable de personnes dont la valeur est reconnue dans les milieux professionnels⁹.

La nature de ce qui circule dans les réseaux n'est pas vraiment élucidée, comme s'ils provoquaient une suspension partielle du jugement¹⁰. Une connaissance, basée sur l'expérience, et qui s'apparente à une évaluation non formalisée, peut être mobilisée avec succès

⁸ “Members of any group suffering an unusual degree of unemployment or underemployment have the problem that friends will be disproportionately un, or under-employed, and thus in a poor position to offer job information” (Granovetter, 1974, p. 136).

⁹ Très volatil, ce phénomène est à double tranchant et la crédibilité des acteurs de l'insertion peut sans cesse être altérée par le fait qu'ils travaillent avec des populations stigmatisées

¹⁰ Dans son ouvrage, Granovetter nous en dit davantage sur ce que le candidat apprend avant de postuler que sur la façon dont il est lui-même évalué par la personne qui va l'embaucher. Une enquête auprès des employeurs aurait sans doute donné un autre aperçu sur ces questions.

dans les processus d'appariement. Mais elle peut aussi être dénoncée sur le mode du « piston ». Cette double face des liens explique à la fois leur efficacité et le soupçon d'iniquité qui pèse sur les recrutements « par relation ».

1.3. Réguler des marchés institutionnels

La part d'arbitraire, que peut comporter le jugement lorsqu'il est inscrit dans une relation interpersonnelle, est au contraire reléguée au second plan au sein des marchés « institutionnels ». Le rôle des institutions sur ces marchés est précisément d'éviter les jugements singuliers et les préjugés des petits patrons comme ceux des employés. Clark Kerr (1954) définit ainsi les marchés institutionnels comme étant ceux qui échappent aux « caprices » des uns et des autres, leur fonctionnement étant régi par des règles plus ou moins formelles qui fixent les relations entre les parties. Ces règles dessinent ce que l'on va appeler tantôt des « marchés professionnels » ou des « marchés de métiers », des « marchés locaux » ou des « marchés internes ». La représentation du marché du travail qui en résulte n'est plus celle d'un marché unifié comme dans l'économie néoclassique, mais celle de marchés « balkanisés ».

Les règles institutionnelles peuvent être élaborées par des organisations d'employeurs, des politiques d'emploi ou d'entreprises, des syndicats de salariés ou d'indépendants, des conventions collectives, etc. Elles sont d'autant mieux implantées qu'elles ont été négociées. Les marchés se « ferment » (Paradeise, 1988) (sur les métiers, professions, firmes, secteurs d'activité, des localités), là où les compétences ne préexistent pas sur *le marché*, avec l'objectif de prendre en charge la formation de la main-d'œuvre et son attachement. Par delà les questions de formation, ce sont l'ensemble des conditions de recrutement, d'emploi, de promotion, de travail, de mobilité et de sortie du marché qui sont régulées et stabilisées dans des lois, règlements et conventions qui délimitent leurs conditions de validité. L'idée d'une fermeture des marchés confère de ce fait un rôle important aux activités de régulation et médiations entre travailleurs et entrepreneurs.

Dans le cadre des marchés internes (Doeringer, Piore, 1971), l'accent est mis sur la qualification spécifique des salariés par opposition aux qualifications générales qui ont cours sur le marché externe. La stabilisation de la main-d'œuvre, la promotion interne et la rémunération à l'ancienneté sont alors préférées aux recrutements, jugés coûteux et aléatoires, sur un marché externe privé de règles et de repères fiables : l'évaluation des candidats « internes » est considérée comme autrement plus facile, puisque leurs compétences et comportements sont observables, ainsi que les subtilités de leur personnalité¹¹.

L'un des apports des travaux sur les marchés institutionnels est d'insister sur l'importance de la qualification de la main-d'œuvre, en lien avec celle des produits et des technologies. Qu'elle soit considérée comme transférable (dans les marchés professionnels) ou non (marchés internes), la qualification n'est plus une donnée préétablie (comme dans la partie 1.1.), ni une boîte noire (cf. 1.2.). C'est un processus de long terme qui nécessite apprentissage et contrôle de la part des pairs ou d'organisations collectives. La fermeture des marchés va de pair avec l'intégration des intermédiaires au sein des milieux de travail, la valorisation de l'expérience, la mise en œuvre de jugements « contextualisés », prenant en

¹¹ On peut noter ici que les critères de personnalité et le comportement des salariés sur les marchés internes sont considérés comme faisant partie intégrante de leurs compétences spécifiques (cf. Doeringer et Piore, 1971, p. 16 et 31), alors que ce ne semble pas être le cas dans le cadre des marchés professionnels. De son côté, C. Kerr récuse formellement cette idée.

compte des repères eux-mêmes spécifiques pouvant réclamer l'emploi d'un langage et de modes de classement particuliers comme c'est le cas dans la Fonction publique, et plus encore chez les militaires (Saglio, 1999). Les travaux menés sur des segments de marchés ou sur des professions mettent tous en évidence, d'une façon ou d'une autre, le rôle joué par des dispositifs et des épreuves d'évaluation spécifiques.

Le risque, dans ces approches, est de sous-estimer le rôle des intermédiaires dans la mise en œuvre et l'interprétation des règles. C'est à eux, par exemple, que revient la tâche de contrôler les « ports » d'entrée des marchés, en décidant de leur degré d'ouverture/fermeture. De « mauvais » intermédiaires sont tentés de fermer les marchés à des fins corporatistes, empêchant tout ajustement aux besoins exprimés sur le marché des produits et services. Ils peuvent aussi multiplier les épreuves et critères de sélection à l'entrée des marchés pour éliminer les *outsiders*. Ce risque est réel : il invite à s'interroger sur la façon dont sont régulés les échanges aux portes et à l'extérieur des marchés fermés et à la place qu'y occupent les institutions. Celle-ci a été soulignée, notamment dans les travaux sur l'effet sociétal. Des institutions placées « au-dessus » des marchés balkanisés contribuent à stabiliser et organiser les relations. Par exemple, en Grande-Bretagne et en Allemagne, la régulation des métiers se fait largement à l'extérieur de l'entreprise (Marsden, 1989). En France, l'Éducation nationale fournit des signaux importants dans la régulation du fonctionnement du marché du travail, en délivrant des diplômes dont elle certifie la valeur.

1.4. Pas de médiation sans jugement

La question de la qualité du travail se pose avec autant – voire plus – d'acuité sur un marché ouvert, en l'absence de repères d'évaluation partagés. La reconnaissance d'une incertitude qualitative attise le soupçon, en instaurant un doute au cœur même de l'échange. Elle constitue un point de rencontre privilégié entre économistes et sociologues, en posant le problème des médiations nécessaires pour que l'échange se réalise. C'est elle qui permet de reconnaître aux intermédiaires du marché du travail un rôle actif, chargé d'enjeux : restaurer la confiance en déterminant les propriétés et la valeur de ce qui est échangé.

La question de la qualité du travail est posée en économie à partir des années 1980, d'abord par transposition de travaux sur la qualité des produits (Eymard-Duvernay, 1986). Les recherches d'Akerlof, Spence et Stiglitz, en particulier, s'intéressaient à des situations où la qualité n'est pas homogène, montrant que dans ce cas, l'équilibre walrasien n'est pas toujours atteint. Dans de telles situations, l'équilibre ne peut être sauvé qu'en posant une « hypothèse de nomenclature » (Benetti et Cartelier, 1980) : la nomenclature définit des classes homogènes au sein desquelles le problème de la qualité ne se pose plus. Sur le marché du travail, la construction de codes et nomenclatures socioprofessionnelles, les opérations de classement effectuées à des degrés divers par les intermédiaires, peuvent s'interpréter comme une tentative de restaurer des classes de qualité homogènes, l'efficacité de ces codes dépendant évidemment de leur capacité à faire accord sur l'homogénéité de chaque classe. Les intermédiaires procèdent alors en opérant des mises en équivalence, comme le font les agents de l'ANPE, lorsqu'ils mobilisent le répertoire des métiers (le code ROME) pour réaliser des appariements.

Une façon opposée de résoudre le problème consiste à admettre que chaque transaction est singulière et fait l'objet d'un monopole : le bien échangé est un produit individualisé dont la qualité a été préalablement ajustée à son destinataire (Callon, 2002). Il existe ainsi toute une série de médiations qui permettent d'attacher un acheteur à un vendeur. Si l'on applique cette

théorie au marché du travail, on s'intéressera aux intermédiations nécessaires pour qu'un candidat soit reconnu comme le « bon » candidat par son employeur. L'exemple des chasseurs de têtes s'apparente là encore assez bien à ce cas de figure lorsqu'ils s'efforcent d'apparier au mieux les caractéristiques les plus singulières de l'employeur et du candidat (cf. *infra*). La notion d'« appariement » reprend également cette notion de singularité de la rencontre : le marché du travail devient le lieu où se forment des relations d'emploi, où s'apparient des travailleurs et des emplois (Jovanovic, 1984 ; Larquier, 1997), la qualité d'une relation d'emploi n'étant spécifique ni au travailleur ni au poste mais à l'appariement des deux.

L'expérience ordinaire se situe en général entre ces deux extrêmes. D'un côté, les nomenclatures ne suffisent pas à supprimer l'incertitude mais, de l'autre, l'appariement relève rarement de la singularité pure. Des opérations de mise en forme, des repères conventionnels, des dispositifs de coordination, permettent de préparer les médiations et de réduire les incertitudes sans les éliminer complètement.

Depuis les travaux pionniers de F. Eymard-Duvernay (1986), plusieurs approches théoriques s'intéressent au processus de qualification des biens, le situant au cœur de l'organisation et de l'évolution des marchés.

Cette question est centrale dans une « économie de la qualité », que définit L. Karpik (2002) en termes de pluralité des qualités, d'incertitude et de primauté de la qualité. Deux types d'équipements sont alors nécessaires au fonctionnement des marchés : des dispositifs de jugement (appellations, classements, guides, réputations, groupements professionnels, etc.), chargés de produire les connaissances nécessaires au jugement des acheteurs, et des dispositifs de promesse, destinés à garantir la prévisibilité de l'échange. Comme cela est clairement affirmé à propos du marché des produits : il n'y a pas d'échange possible sans jugement, et pas de jugement sans dispositif (Dubuisson-Quellier et Neuville, 2003). C. Musselin (1996) applique cette approche au cas du marché du travail universitaire : elle montre l'importance du jugement sur ce marché et comment celui-ci se forme à partir de différents équipements : des standards comme les diplômes, des usages locaux, des marques (par exemple, le fait d'être identifié comme disciple de telle école).

De son côté, A. Hatchuel (1995) appelle « prescripteurs » des personnages qui interviennent sur les marchés pour aider le demandeur à choisir ce qui est bon pour lui. Le prescripteur peut apporter des informations factuelles, proposer des schémas d'action et des stratégies d'usage ; en portant des jugements sur la qualité des biens. Il dispose d'un réel pouvoir d'action, puisqu'il limite certains échanges et en suscite d'autres qui ne se produiraient pas « naturellement »¹².

Pour Eymard-Duvernay (2001), les acteurs du marché du travail effectuent des opérations de qualification et d'évaluation en prenant appui sur différentes conventions légitimes de qualité du travail. Par exemple, on pourra évaluer un candidat, soit en fonction de règles professionnelles générales ; soit en mesurant des aptitudes individuelles ; soit en se fondant sur son intuition en situation d'interaction ; soit encore en se basant sur la réputation de la personne au sein d'un réseau de relations communes (Eymard-Duvernay et Marchal, 1997). Cette approche permet d'appréhender la compétence, tout comme l'employabilité, comme des notions construites, pouvant être définies de plusieurs manières et avec des conséquences

¹² On peut penser aux médecins mais aussi aux critiques d'art, aux associations de consommateurs, et plus généralement aux experts. Sur le marché du travail, un cabinet de recrutement peut être vu comme prescripteur auprès des employeurs ; un conseiller (ANPE ou mission locale) comme prescripteur auprès des demandeurs d'emploi.

différentes en termes de structure du chômage de longue durée : en fonction des conventions adoptées, ce ne sont pas les mêmes, en effet, qui se trouvent exclus ou valorisés lors des procédures de sélection.

Les différentes lectures des fonctions imparties aux intermédiaires, dont il a été question dans cette première partie, peuvent être considérées comme autant de modèles d'action qui s'offrent à eux. La difficulté tient aux contradictions possibles entre ces différents modèles. Comment l'intermédiaire peut-il à la fois se faire discret pour ne pas perturber le libre jeu de la concurrence entre offres et demandes, et contribuer à leur définition pour réaliser des appariements bien ajustés ? Doit-il prendre appui sur des critères strictement professionnels ou admettre que les relations interpersonnelles offrent les meilleures garanties d'une intégration durable ? Faut-il professionnaliser la fonction d'intermédiaire ou laisser à chacun le soin de tisser les liens pour assurer sa propre embauche ? Les « gens de métier » sont-ils les seuls à pouvoir apprécier la valeur d'un offreur de travail ou celui-ci peut-il être évalué de l'extérieur, par un spécialiste de l'évaluation ?

Ces questions se posent avec d'autant plus d'acuité qu'est mis en doute le caractère évident et substantiel de ce qui fait la qualité des offres et des demandes. Dans ces conditions, nous l'avons vu, les appariements ne réclament plus d'effectuer des opérations routinières de mise en correspondance, mais d'élaborer des jugements dont la qualité peut elle-même être mise en doute. Les incertitudes redoublent aussi lorsque l'on se place non plus dans le cadre d'entreprises ou de marchés professionnels, mais dans celui d'un marché « ouvert ». Elles s'accroissent encore si l'enjeu n'est plus de prendre des décisions en matière de carrière, promotion, formation ou mobilité¹³, et qu'il engage la possibilité de sortir ou non du chômage. En évaluant, l'intermédiaire se trouve alors en position de sélectionner. De quels repères dispose-t-il pour cela ? Quelle est la légitimité de ses jugements et comment sont-ils contrôlés ? Ces interrogations nourrissent la deuxième partie de cet article dans lequel nous allons mettre en évidence le caractère problématique de l'intervention des intermédiaires sur un marché ouvert dans un contexte de fort taux de chômage, comme c'est le cas actuellement en France.

2. LA QUALITÉ DES APPARIEMENTS SUR UN MARCHÉ OUVERT

L'analyse du travail d'intermédiaires publics ou privés – telle qu'elle a été pratiquée en particulier au Centre d'études de l'emploi depuis une dizaine d'années (Baron *et alii*, 1995 ; Simonin, 1995 ; Eymard-Duvernay, Marchal, 1997 ; Bessy, Eymard-Duvernay, 1997 ; Bessy *et alii*, 2001) – montre que les actions des intermédiaires ont des incidences sur l'évolution et la structure du chômage : elles contribuent fortement à façonner le marché « ouvert », entendu ici comme un marché non fermé sur une profession, une localité ou une entreprise. Ces travaux montrent aussi que passer par tel intermédiaire plutôt que tel autre (par une agence d'intérim ou une agence publique), par tel canal de recrutement plutôt que tel autre (par une annonce ou par une relation, par un cabinet généraliste ou spécialiste), utiliser tel outil ou telle méthode plutôt qu'une autre (présenter un CV ou téléphoner, passer un test

¹³ Comme c'est le cas de la plupart des travaux menés sur les marchés internes ou professionnels et sur les réseaux. Rappelons que la question de Granovetter, par exemple, est centrée sur la mobilité de cadres managers et professionnels, et non sur la situation de chômeurs à la recherche d'un emploi.

plutôt qu'un entretien), conduit à retenir et valoriser des personnes différentes dans chaque cas.

L'observation rapprochée des activités des intermédiaires révèle également que chaque type d'intermédiaire n'a pas une seule façon de procéder pour mettre en relation candidats et employeurs ou évaluer leurs propositions ; l'activité de chacun d'eux s'inscrit en tension entre plusieurs façons d'apparier les offres et les demandes. Cet aspect sera traité dans un premier temps (2.1.). Nous verrons ensuite, en prenant appui sur l'analyse d'annonces d'offres d'emploi sur cinquante ans que les critères exigés par les employeurs se multiplient et tendent à devenir plus généraux, en sorte que la sélection de part et d'autre du marché s'effectue de plus en plus tôt et à distance (2.2.). Ce principe d'une évaluation éloignée des contextes professionnels trouve sa pleine expression dans la notion d'« employabilité ». Elle a pour objectif de mesurer une distance à l'emploi en toute généralité, sans tenir compte de la diversité des situations de travail auxquelles les personnes pourraient être confrontées (2.3.). La dé-contextualisation va de pair avec une forte asymétrie des appariements. L'observation de l'activité des intermédiaires révèle leur difficulté à se maintenir au centre du marché, pour servir symétriquement les intérêts des offreurs et des demandeurs (2.4.). Nous reviendrons, pour conclure, sur la question de l'action publique dans un contexte fortement déséquilibré.

2.1. Les embarras des intermédiaires

L'activité des recruteurs est prise en tension entre plusieurs façons de procéder (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997) que nous allons reprendre pour présenter les embarras auxquels sont confrontés toutes sortes d'intermédiaires. C'est un peu comme si les uns et les autres passaient sans cesse d'un univers certain à un univers incertain. Lorsqu'il se place dans un régime de « planification » des compétences, le recruteur opère à distance de ses partenaires pour considérer que les compétences sont préétablies, stables et mesurables. Placé dans un régime de « négociation », il entretient des relations de proximité avec les employeurs et/ou les candidats, pour admettre que les compétences sont imprévisibles et déformables suivant les contextes. Les compétences apparaissent alors comme un résultat de l'appariement et non comme un préalable¹⁴. Ces deux façons d'apparier ne sont propres à aucun intermédiaire, qu'il soit public ou privé, mais peuvent être adoptées par chacun d'eux dans des situations différentes, comme nous allons le voir.

Les agents du service public de l'emploi sont souvent opposés, selon ce point de vue, aux intermédiaires de l'insertion (Simonin, 1995 ; Meyer, 1998). En effet, les premiers sont contraints d'agir dans un cadre où tout est planifié. Ils doivent gérer une masse considérable de dossiers et recevoir les candidats durant un temps minuté. Les prestations peuvent être standardisées grâce à l'enregistrement des demandes sur des supports informatiques. Très

¹⁴ Ces deux conceptions de la compétence renvoient à l'opposition faite en économie entre compétences générales et spécifiques. Si les premières sont réputées transposables d'un milieu à l'autre, c'est parce que l'on considère qu'elles ne se déforment pas suivant les contextes, contrairement aux secondes. On peut aussi considérer que tout travail est spécifique, que la compétence résulte de l'interaction de personnalités et ne réclame pas les mêmes qualités d'une équipe à l'autre (Doeringer, Piore, 1971, p. 16). D'un point de vue sociologique, la première conception est davantage traitée par les courants les plus « classiques » de la discipline, qui admettent volontiers que les individus sont dotés de propriétés stables (leur profession, sexe, âge, niveau de diplôme ou de salaire), qui permettent d'anticiper et de prédire leurs comportements quelles que soient les situations. Une sociologie plus « interactionniste » (l'ethnométhodologie s'accorde également avec cette posture) mettra l'accent au contraire sur l'importance des ajustements en situation. Dans ces courants, on ne considère plus la compétence comme préétablie, mais comme étant « située », « négociée », ou « distribuée » entre les acteurs qui cherchent à se coordonner. Les compétences émergent des interactions.

différente est la situation des intermédiaires de l'insertion qui ont la possibilité de nouer des relations de long terme avec les entreprises et les personnes (jeunes, travailleurs handicapés, chômeurs de longue durée) dont ils s'occupent et qu'ils suivent individuellement : il faut pouvoir travailler avec la personne sur son projet professionnel et l'épauler dans sa recherche d'emploi pour lui révéler autant qu'aux employeurs des compétences qu'elle ne valorise pas spontanément. Pourtant, l'analyse de l'activité des uns et des autres amène à nuancer cette opposition. Ainsi, la catégorisation du public, le « tri initial » (Benarrosh, 2000) opéré selon que les personnes sont considérées comme « proches » ou éloignées de l'emploi, peut s'observer aussi bien dans les agences que dans les missions locales. Si les intermédiaires de l'insertion sont très attachés à valoriser les qualifications singulières des personnes, ils sont rarement en position de force pour faire valoir celles-ci auprès des employeurs et peuvent donc se trouver contraints de relayer les offres définies par ces derniers en leur fournissant des salariés « clefs en main » (Baron *et alii*, 1995). Symétriquement, des travaux menés auprès des agents du service public de l'emploi ont montré que ceux-ci ne se contentaient pas d'enregistrer les demandes des entreprises et d'appliquer des règles prescrites mais tentaient parfois d'intervenir sur leur formulation et de négocier (Lizé, 1997). Pour rendre justice à la complexité de l'activité des conseillers ANPE, il est nécessaire de distinguer différentes figures de l'intermédiation (Delfini, Demazière, 2000).

La même complexité caractérise les activités des intermédiaires privés. Ainsi, les agences d'intérim sont *a priori* équipées pour mettre en relation des offres et des demandes déjà formatées. Elles privilégient le recours à des candidats opérationnels dont les compétences sont dûment mesurées à l'aide de tests et de référentiels de compétences. Les sites internet mis en place par certaines d'entre elles permettent d'optimiser cette façon de travailler en offrant la possibilité de décomposer et coder l'ensemble des compétences présentées de part et d'autre du marché pour traiter et automatiser les mises en correspondances (Mellet, 2004). *A contrario*, le chasseur de têtes travaille à la détection des caractéristiques les plus singulières des partenaires, valorisant volontiers son rôle d'alchimiste attentif au « fit » qui doit naître de la rencontre entre l'employeur et le candidat qu'il présente l'un à l'autre (Finlay, Coverdill, 2002). Pour autant les chasseurs de têtes ne sont pas complètement démunis au moment d'aborder une nouvelle mission. Des bases de données (candidathèques) permettent d'enregistrer les candidatures rejetées en d'autres occasions. Certains chasseurs semblent même donner davantage leurs chances à des « clones » qu'à des candidats au parcours singulier (Gautié *et alii*, 2005). Inversement, toutes les entreprises de travail temporaires ne travaillent pas sur la base de procédés industrialisés. Celles qui sont indépendantes et bien implantées localement peuvent réaliser des appariements sur mesure avec des entreprises et des intérimaires qu'elles connaissent bien, sur la base d'une confiance mutuelle, sans en passer par des définitions formelles de profils (Turquet, 1997).

Faut-il fixer *a priori* une liste de repères d'appariement auxquels offreurs et demandeurs doivent se conformer, ou laisser aux uns et aux autres la possibilité d'une entre-définition *in situ* ? Faut-il privilégier les repères institutionnels, tels la formation, ou des repères plus individuels comme la personnalité des partenaires ? Une façon de dissiper les incertitudes, qui résultent de la diversité des points de vue portés sur les offres et demandes, consiste à s'équiper de nombreux outils destinés à stabiliser le jugement. Les supports informatiques pour les agents de l'ANPE, tests, référentiels de compétences, sites internet et candidathèques dont il vient d'être question, permettent d'appareiller les mises en relation et de faciliter la coordination entre les différents acteurs impliqués. Leur présence signale l'activation d'un régime dans lequel les compétences sont planifiées et les partenaires mis à distance. Ceux-ci ne sont présents que par le biais de représentants qui permettent, comme

c'est le cas lorsque sont diffusés annonces et CV sur internet, de faire circuler au loin les offres et les demandes. Les formes d'expression des compétences les plus standards sont alors privilégiées à d'autres, comme le montre l'analyse du travail des sites « emploi » sur internet (*job boards*) en charge de réaliser des appariements électroniques. De telles intermédiations dévalorisent du même coup les compétences qui ne rentrent pas dans les formats préétablis (Marchal *et alii*, 2005).

La multiplication des outils, surtout lorsqu'ils sont destinés à équiper des épreuves d'évaluation pour donner la mesure des compétences, permet de délester l'intermédiaire de la charge du jugement. Ce désengagement est lourd de conséquences. L'utilisation de tests lors des recrutements et la création d'épreuves d'évaluation de toutes sortes ont pour effet d'extraire celle-ci du contexte dans lequel les compétences sont mises en œuvre et de priver les personnes de la possibilité de discuter et de se valoriser elles-mêmes (Bureau, Marchal, 2005). Ce que l'intermédiaire cherche à gagner en certitude, les offreurs et demandeurs ne risquent-ils pas de le perdre sur ce même registre ? C'est là une autre tension inhérente aux opérations d'appariement.

2.2. Le « décrochage » des critères de sélection

Les travaux sur la segmentation et la fermeture des marchés du travail ont amplement démontré l'enjeu que représente le choix de la définition des règles de la sélection¹⁵. C'est en imposant leur propre point de vue sur ce qui fait la qualité du travail et les déterminants de cette qualité que les syndicats ouvriers et professionnels se sont imposés comme partenaires légitimes dans les mises en relation sur certains métiers. Avec le déclin des marchés de métiers s'est affaiblie la reconnaissance de cette « expertise catégorielle » (Larquier, 2000). L'introduction de la « logique compétence » peut aussi être interprétée comme la remise en cause d'une expertise syndicale attachée à la valorisation de la « qualification » au sein des classifications collectives. Elle se produit dans un contexte particulier, où s'affaiblit le rôle joué par les marchés internes. Or, ce déclin n'est pas neutre, comme cela a été montré : il se traduit par des exclusions sélectives, notamment celle des jeunes et des travailleurs âgés (Gautié, 2004). Il se traduit aussi par l'émergence de nouveaux intermédiaires, non plus spécialistes d'une profession ou d'une organisation (comme c'est le cas dans le cadre des marchés fermés), mais spécialistes des ressources humaines. Le développement des agences d'intérim et des cabinets de recrutement peut être interprété, dans ce cadre, comme le signal d'une « décontextualisation » des appariements et des évaluations.

Avec l'affaiblissement des marchés organisés s'affaiblit aussi le contrôle exercé sur les processus d'évaluation et de sélection. Cela ne signifie pas qu'ils n'obéissent à aucune règle, mais que cette régulation n'est plus contrôlée ou négociée collectivement. Le développement des nouvelles formes d'intermédiation présente un risque important : celui d'un « décrochage » des critères de sélection qui ont cours sur le marché externe, y compris à l'entrée des organisations, par rapport aux besoins de ces dernières. Le sentiment d'arbitraire, qu'éprou-

¹⁵ Clark Kerr (1954) le souligne précisément à propos des marchés institutionnels. Ceux qui contrôlent les modes d'accès à ces marchés ont une action sur l'égalité des chances dans la société : les règles qu'ils suivent déterminent la façon dont se répartissent les individus et les caractéristiques qui seront pénalisées et valorisées. Ces règles peuvent établir qu'il est légitime de privilégier l'ancienneté au mérite ou de donner priorité aux hommes mariés. Elles véhiculent des préjugés sur ce qui fait la valeur des personnes, qui lorsqu'ils persistent et se généralisent conduisent à des exclusions durables. C'est dans ce cadre que s'inscrit l'action des pouvoirs publics qui peuvent mettre en place des mesures pour lutter contre les discriminations ou corriger telle action, source de déséquilibre.

vent parfois les recruteurs, résulte précisément d'une désarticulation entre ces deux contextes d'évaluation (Eymard-Duvernay, Marchal, 2000).

Les travaux empiriques réalisés sur les annonces d'offres d'emploi peuvent être utilisés pour décrire ce qui se passe sur un marché ouvert, la façon dont évoluent les repères d'appariement et le rôle joué par les intermédiaires dans ces évolutions.

Leur analyse, sur une période de cinquante ans, montre une formalisation progressive des critères de sélection et leur accumulation au sein de chaque proposition d'emploi (Marchal, Torny, 2003). Telles qu'elles sont écrites dans les années 1960, les propositions d'emploi sont très succinctes : un titre d'emploi évoque le métier pour lequel on recrute, parfois même la simple mention de « jeune fille » ou « jeune homme » suffit à caractériser l'offre ; on peut y trouver aussi une demande d'expérience (« serveur expérimenté ») ou de qualités morales (« sérieux », « honnête », « travailleur ») et la présentation de références ; suit une adresse à laquelle se rendre pour faire montre de tout cela. En prélevant tous les dix ans un nouveau corpus d'annonces dans la presse écrite, on voit celles-ci prendre de l'épaisseur en accumulant des informations pour décrire l'entreprise et surtout les profils de candidats recherchés : aux exigences de formation, qui finissent par être formulées dans les deux tiers des annonces françaises de l'année 2000, s'ajoute l'exigence de posséder des expériences pointues acquises dans tel domaine, durant tant d'années au contact de tel type de clientèle, mais aussi des critères de personnalité, l'injonction de parler couramment une langue, de maîtriser tel langage informatique, etc. Au total, plusieurs de ces exigences sont cumulées dans la majorité des annonces, témoignant d'un élargissement et d'une hausse constante des exigences formulées à l'égard des candidats.

La multiplication des critères de sélection affichés dans les offres d'emploi rend compte d'une modification des règles et conditions de l'évaluation. On est passé, en quelques décennies, d'une évaluation en présence, effectuée directement par les employeurs et les candidats qui jugeaient par eux-mêmes de l'opportunité de s'apparier, à une évaluation à distance débutant par une étape de présélection. Celle-ci se déroule en deux temps : le lecteur prend d'abord appui sur le profil décrit pour apprécier ses chances d'être sélectionné et dans un second temps, un recruteur opère un tri sur dossier des candidats, pour déterminer ceux qu'il vaut la peine de rencontrer. Cette double sélection produit de l'exclusion, alors même qu'elle est entachée de fortes incertitudes. Les dossiers de candidatures à envoyer (CV, lettre de motivation, photo, attestations, prétentions salariales) ne sont pas forcément de bons représentants des compétences : celles-ci gagneraient parfois à être racontées et discutées pour être mises en valeur. Les repères mobilisés dans les opérations de tri sont nécessairement succincts, voire discriminatoires, et fortement déconnectés des situations de travail¹⁶. Ce qui est en question ici, c'est le format dans lequel circule l'information : la sélection à distance a pour effet d'augmenter le degré de généralité des repères actionnés, alors que le signalement des compétences les plus spécifiques ou des parcours atypiques réclame une mise en présence.

Quel rôle jouent, dans ce contexte, les intermédiaires du marché du travail ? Leur mention dans les annonces se fait plus présente avec le temps : régies de presse, agences de publicité et de communication, cabinets de recrutement. Nos travaux montrent que le passage par un intermédiaire a pour effet d'accroître les exigences formulées à l'égard des candidats, concer-

¹⁶ Les pratiques discriminatoires, comme l'on montré les travaux sur la discrimination statistique, peuvent résulter de « l'ignorance » du recruteur qui cherche à contourner celle-ci : à défaut de pouvoir évaluer correctement une candidature, il se base sur des caractéristiques aisément repérables (âge, sexe, communauté d'origine, quartier d'habitation, etc.) auxquelles il attribue, par croyance, tel ou tel type de comportement professionnel.

nant leur formation, l'expérience, l'âge, la maîtrise de langues étrangères ou la mention de qualités personnelles. Les annonces émises par les cabinets de recrutement apparaissent comme les plus sélectives. Viennent ensuite les annonces qui passent par les agences de communication et, enfin, celles qui sont émises directement par les entreprises.

Une étape supplémentaire a été franchie avec la « migration » des annonces sur internet. L'activité des *job boards* qui mettent en place des médiations électroniques n'est pas sans conséquences. Ces nouveaux intermédiaires contribuent à formater et les offres et les demandes en retenant, autant que faire se peut, les critères les plus standards. Rubriques et répertoires sont des points de passage obligés pour réduire le langage potentiellement infini de la compétence. Les moteurs de recherche échouent le plus souvent dans leur fonction d'appariement lorsque ceux-ci s'effectuent sur la base de mots-clefs choisis librement. Les plus efficaces fonctionnent comme des fourches caudines, en aiguillant les appariements sur des repères étroits et quantifiables : bac + x années d'études plutôt que le nom d'une école d'ingénieurs bien connue localement, tant d'années d'expérience et telle tranche d'âge (Marchal, Mellet et Rieucou, 2005).

Ces différentes évolutions ont des répercussions importantes sur la qualité des appariements, qui tendent à prendre appui sur des repères fortement décontextualisés.

2.3. La mise hors jeu des contextes professionnels

Les acteurs locaux de l'insertion (structures de l'économie sociale, missions locales et PAIO, services « emploi » des communes, groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification, etc.) qui se sont engagés, depuis le début des années 1980, dans la lutte contre le chômage de longue durée et la précarité de masse, sont confrontés de plein fouet aux effets de ces évolutions. En effet, les demandeurs d'emploi auprès desquels ils interviennent sont aussi ceux qui ne bénéficient pas des protections attachées aux marchés fermés et qui ne passent pas la barre des critères de sélection les plus standards : jeunes sortis sans qualification du système scolaire, salariés rejetés de secteurs d'activité en déclin, travailleurs aux trajectoires professionnelles marquées par la précarité ou par des interruptions d'emploi, etc.

La notion d'employabilité qui s'est peu à peu imposée dans le langage de l'insertion consacre, en quelque sorte, la décontextualisation des appariements : en s'appliquant à des catégories de demandeurs d'emploi, puis par extension, aux personnes elles-mêmes, elle gomme l'existence de situations professionnelles différenciées. L'usage des termes « éloigné de l'emploi » *versus* « près de l'emploi », même s'il introduit une vision plus dynamique en supposant la possibilité d'un « parcours d'insertion », entérine une vision totalement abstraite de ce qu'est l'emploi. Faute de prises suffisantes sur les milieux professionnels, de nombreux acteurs de l'insertion privilégient ainsi l'action sur la personne, engagent les demandeurs d'emploi dans un travail de transformation d'eux-mêmes, s'efforçant de remédier aux « troubles de l'employabilité » qu'ils estiment avoir diagnostiqués (Orianne, 2005). Ce faisant, ils risquent d'enfermer les personnes dans une image négative d'elles-mêmes : en privilégiant les explications qui accentuent le poids de l'acteur par rapport au poids de son environnement, on tend à attribuer aux personnes la responsabilité exclusive de leurs défaillances (Castra, 2003).

Néanmoins, certains acteurs institutionnels offrent une résistance à ces évolutions et cherchent à structurer les marchés locaux du travail, même si leur champ d'action reste limité (Baron *et alii*, 1995). L'efficacité de leur action exige un engagement important au sein des

milieux professionnels locaux et/ou une connaissance de situations de travail concrètes. Ils peuvent en effet agir de différentes façons sur les épreuves du marché du travail (Bureau, Nivolle, Shapiro, 2005) :

- Jouer de leur crédibilité pour présenter un seul candidat, lui permettant ainsi d'éviter l'épreuve de sélection et faire porter l'entretien d'embauche davantage sur les caractéristiques du poste que sur celles du chercheur d'emploi¹⁷.
- Aménager des épreuves au plus près des situations de travail : proposer des ateliers de simulation ou des mises en situation, négocier des aménagements de concours ou accompagner des procédures de validation des acquis de l'expérience.
- Négocier certains aspects du poste et des conditions de travail.
- Accompagner la relation d'emploi à ses débuts, en particulier lors de la période d'essai.

Ces modes d'intervention tentent de réaliser une co-construction de l'offre et de la demande, qui génère moins d'exclusion que l'affectation des demandeurs d'emploi à des postes prédéfinis. Ils reprennent ainsi, avec une moindre ambition, l'objectif donné par B. Schwartz à la mission « Nouvelles Qualifications » (1989) : faire émerger de nouveaux métiers, au cœur des situations de travail, par l'action conjuguée des employeurs et des salariés, avec l'appui d'acteurs intervenant comme tiers.

Avec la notion de « parcours », les acteurs de l'insertion s'inscrivent dans une vision à long terme de l'accompagnement des trajectoires professionnelles : en ce sens, ils se rapprochent de la perspective des marchés transitionnels. La notion de « marché transitionnel », élaborée pour freiner l'insécurité professionnelle qui caractérise des trajectoires de plus en plus nombreuses, apparaît aussi comme une tentative de réponse au déclin des marchés internes. Prenant acte de la transformation des risques liés à l'emploi et au travail, le marché transitionnel consiste en l'aménagement systématique et négocié des mobilités sur le marché du travail, à l'intérieur et à l'extérieur des entreprises (Gazier, 2003). Cela revient à décharger les employeurs d'une part de leur responsabilité à l'égard des salariés pour la transférer à des acteurs publics ou privés opérant sur le marché du travail.

En France, la perspective actuelle pour l'accompagnement des demandeurs d'emploi est, conformément aux orientations européennes, de recourir plus largement à des opérateurs privés (y compris des organismes à but lucratif), sous la responsabilité de l'État. Les débats en cours portent sur le partage des rôles entre les différents acteurs ainsi que sur le mode de rémunération des opérateurs privés (Simonin, 2004). Un aspect inquiétant de cette perspective concerne le profilage des demandeurs d'emploi. Pour éviter les risques d'écrémage, le montant de la rémunération des opérateurs devra en effet tenir compte de la difficulté de la tâche. Or, les méthodes de profilage permettent de rationaliser la catégorisation des demandeurs d'emploi selon le degré de difficulté estimé de leur placement. Ce raisonnement gestionnaire imparable ne doit pas masquer un autre aspect de la réalité : le profilage revient à détacher l'évaluation de tout contexte professionnel, ce qui, comme on va le voir, aggrave dangereusement la dissymétrie de la relation.

¹⁷ C'est ce que préconise, par exemple, la méthode IOD (Intervention sur l'Offre et la Demande), développée par l'association TRANSFER (Bordeaux). Voir à ce sujet Denis Castra (2003).

2.4. Le marché n'a pas de cœur : (dés)équilibre du marché et (dés)équilibre du jugement

La dé-contextualisation des appariements aggrave la dissymétrie de la relation entre employeur et candidat à l'emploi. En effet, elle multiplie les critères de sélection généraux appliqués au candidat, sans lui donner en retour des prises concrètes pour connaître les caractéristiques de l'emploi à pourvoir.

Nous avons vu que le contenu des annonces d'offres d'emploi avait beaucoup évolué au cours du temps. On pourrait attribuer cette évolution à une certaine « professionnalisation » du recrutement, les experts qui interviennent sur ce marché ayant progressivement appris à définir des profils et à les apparier. Mais, cette interprétation ne résiste pas à l'analyse comparative. La comparaison des annonces françaises et britanniques donne bien à voir des façons contrastées de procéder que l'on ne peut attribuer à une différence d'expertise de la part des professionnels du recrutement (Marchal, Rieucan, 2005). Les offres britanniques passent plus souvent par des intermédiaires (des *agencies*) que les nôtres. Or, elles contiennent très peu de critères de sélection, tandis qu'elles affichent davantage de repères destinés à guider le candidat dans ses choix. Le candidat britannique a des prises sur la relation d'embauche que n'a pas le candidat français. Le premier peut choisir de se renseigner sur telle proposition avant de candidater : il dispose souvent pour cela de contacts téléphoniques lui permettant d'obtenir des précisions, d'évaluer s'il vaut la peine de se porter candidat ou d'en rabattre sur ses prétentions salariales. La mention du salaire peut également s'accompagner d'informations détaillées sur les avantages annexes, ainsi que sur les lieux de travail. Par contraste, le candidat français en sait peu sur ce qui lui est proposé. L'information sur les salaires, en particulier, bien qu'en progression sur internet par rapport à la presse écrite, reste deux fois moins répandue qu'en Grande-Bretagne (mention dans 60 % des annonces pour 30 % en France). Faisant face à une grande quantité d'informations portant sur les critères à satisfaire et, en même temps, à peu de données sur ce qui lui est offert, le candidat français se trouve d'emblée dans une position d'évalué.

L'asymétrie des repères d'appariement donne à voir l'asymétrie de la relation d'embauche. Cette asymétrie est renforcée lorsqu'interviennent des intermédiaires privés qui augmentent le poids des critères à satisfaire. Ce phénomène s'observe aussi sur internet où l'on aurait pu pourtant s'attendre à ce que les *job boards* servent symétriquement les intérêts des candidats et des entreprises. Naturellement, l'état du marché du travail interfère fortement avec les règles de la sélection. Si le candidat français est moins en position de choisir que d'être choisi, c'est parce que le chômage de masse augmente la pression exercée sur lui. Mais une marge de manœuvre importante n'en est pas moins aux mains des recruteurs et des pouvoirs publics qui peuvent choisir ou non de réguler ces questions.

La présence de critères discriminatoires qui prend différentes modalités suivant les pays permet d'illustrer cette idée, en mettant en évidence l'existence de variations dans la tolérance à ces questions. L'analyse de la fréquence de citation de l'âge et du genre du candidat recherché dans les annonces françaises, espagnoles et britanniques conduit à isoler ces dernières, car la mention de tels critères n'y est pas tolérée. La mention de l'âge est aussi importante en France qu'en Espagne. Mais aucune annonce ne s'adresse explicitement à des plus de 50 ans en France où les offres demeurent ciblées sur les 25-40 ans, alors qu'en Espagne l'éventail des âges cités paraît plus ouvert. Des candidats français commencent à protester : un site internet comme *www.actuchomage.org* vise précisément à dénoncer de tels

abus¹⁸, tandis que se multiplient les initiatives à l'encontre des pratiques de certains cabinets de recrutement.

CONCLUSION

Que l'intervention des intermédiaires dans le contexte actuel puisse contribuer à aggraver les a-symétries sur le marché du travail, au lieu de les corriger, constitue un véritable défi pour l'action publique.

Les pouvoirs publics développent une politique de lutte contre les discriminations qui prend essentiellement la forme d'un arsenal juridique d'une part, d'actions de sensibilisation d'autre part. On peut craindre que cette politique soit insuffisante dans la mesure où elle ne s'attaque pas à la racine du mal, à savoir l'incertitude qui prévaut sur le marché du travail. À cet égard, les intermédiaires engagés dans l'action publique ont un rôle important à jouer.

Les intermédiaires participent largement à la sélection de la main-d'œuvre dès lors qu'ils se donnent pour tâche d'anticiper les besoins des employeurs. Les a-symétries inhérentes à cette étape de présélection risquent de s'accroître lorsque les activités de médiation (formation, insertion et placement de chômeurs) sont sous-traitées à des opérateurs privés. En effet, si la sous-traitance permet de soulager les opérateurs publics de certaines tâches qu'ils n'ont pas les moyens d'accomplir, elle nécessite en même temps de spécifier les caractéristiques des demandeurs d'emploi et de mesurer leurs chances d'intégration *ex ante*, hors de tout contexte professionnel : elle contribue ainsi à fixer prématurément les qualités de la main-d'œuvre.

En mettant en regard les travaux portant sur les marchés institutionnels, sur la qualité du travail et sur les réseaux, il apparaît que le jugement porté sur les qualités de l'offre et de la demande indépendamment de tout contexte et de tout processus d'appariement présente deux risques combinés : celui de mal évaluer et celui de brider les mouvements sur le marché du travail. Le « quasi-marché » de Granovetter est le produit des rencontres interpersonnelles : il émerge à la faveur de ces rencontres sans aucune définition préalable des qualités. N'est-ce pas en retardant de telles définitions et en les plaçant au plus près des situations de travail que l'on peut réaliser des appariements sur mesure ? N'est-ce pas ainsi que peut s'enclencher une dynamique de création d'emplois ? À l'inverse, on peut supposer que le volume du chômage augmente et que le chômage de longue durée se renforce là où l'évaluation fige prématurément les qualités.

Une autre façon plus radicale encore de rétablir l'équilibre des relations serait de travailler du côté des offreurs d'emploi. Nos travaux l'ont montré, la définition des offres s'accompagne d'une marge de manœuvre importante. Si l'on admet que cette définition est soumise aux mêmes incertitudes que celle des compétences des demandeurs d'emploi, n'est-ce pas aussi du côté des employeurs que devrait se déployer l'activité des intermédiaires ? Il y a là un véritable chantier à explorer pour l'action publique qui pourrait « accompagner » les employeurs en leur apprenant à formuler leurs besoins dans des termes plus ouverts, sans fixer une longue liste de critères à satisfaire préalablement à toute rencontre.

¹⁸ « Aujourd'hui en France, la seule discrimination à l'embauche qui apparaisse explicitement, en toute illégalité, dans des milliers d'annonces, est celle qui s'opère sur des critères d'âge », signale-t-on sur une pétition en première page du site.

BIBLIOGRAPHIE

- BALZANI B., 2001, *Du Bureau des pauvres à l'industrie du placement des travailleurs : un héritage controversé pour les associations intermédiaires*, communication aux Huitièmes journées de sociologie du travail, 21-23 juin, Aix-en-Provence.
- BARON C., BUREAU M-C., LEYMARIE C., NIVOLLE P., 1995, « L'action des intermédiaires : animation du marché local du travail, mobilisation de la main-d'œuvre, médiation sociale », in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du CEE, n° 95, PUF.
- BARON C., BUREAU M-C., LEYMARIE C., NIVOLLE P., 1995, « La construction de réseaux locaux pour l'insertion et la qualification : l'exemple d'un GEIQ », in *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du CEE, n° 95, PUF.
- BENARROSH Y., 2000, « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et Emploi*, n° 81, pp. 9-26.
- BENETTI C., CARTELIER J., 1980, *Marchands, salariat et capitalistes*, Paris, Maspéro.
- BESSY C., 1997, « Les marchés du travail des photographes », in *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahiers du CEE, PUF.
- BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., LARQUIER (de) G., MARCHAL E. (Eds.), 2001, *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume Uni*, Peter Lang, Bruxelles.
- BESSY C., EYMARD-DUVERNAY F., 1997, « Introduction », *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahiers du CEE, PUF.
- BESSY C., LARQUIER (de) G., 2001, « IT Professional Wanted (£ 2500 + benefits) / Entreprise recherche diplômé grande école » in Bessy C. et alii (Dir), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France-Royaume-Uni*, Bruxelles, Peter Lang.
- BOLTANSKI L., CHIAPELLO E., 1999. *Le nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.
- BUREAU M-C, MARCHAL E., 2005, « Introduction » in *Au risque de l'évaluation : la mise en jeu de la valeur du travail et des personnes* (Bureau M-C, Marchal E. eds.), Lille, Editions du Septentrion (à paraître)
- BUREAU M-C., NIVOLLE P., SHAPIRO R., 2005, « Une seconde chance pour les jeunes ? », in *Au risque de l'évaluation : la mise en jeu de la valeur du travail et des personnes* (Bureau M-C, Marchal E. eds.), Lille, Editions du Septentrion (à paraître)
- CALLON M., MEADEL, C., RABEHARISOA, V., 2000, « L'économie des qualités », *Politix*, vol. 13 n° 52, p. 211-239.
- CALLON M., 2002, « Pour en finir avec les incertitudes ? », dossier-débat « La qualité » (coord. par Musselin C. et Paradeise C.) in *Sociologie du travail* 44, p. 255-287.
- CASTRA D., 2003, *L'insertion professionnelle des publics précaires*, PUF.
- CENTI C., 1989, « Les leçons d'un échec : Molinari et le marché du travail », *Economie et Sociétés*, n° 10, p. 31-75.
- DELFINI C., DEMAZIERE D., 2000, « Le traitement de l'offre d'emploi à l'ANPE : diversité des logiques d'intermédiation », *Travail et Emploi*, n° 81, pp. 27-40.
- DOERINGER P. B., PIORE J. M., 1971, *Internal Labour Markets and Manpower Analysis*, D.C Heath and Company, Lexington, Massachusetts.
- DUBUISSON-QUELLIER S., NEUVILLE J-P. (dir.), 2003, *Juger pour échanger*, Ed MSH-INRA.
- EYMARD-DUVERNAY F., 1986, « La qualification des produits », in Salais R. Thévenot L. (eds), *Le travail. Marchés, règles, conventions*, Economica/Insee.
- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 1997, *Façons de recruter : le jugement des compétences sur le marché du travail*, Métailié, Paris.

- EYMARD-DUVERNAY F., MARCHAL E., 2000, « Qui calcule trop finit par déraisonner : les experts du marché du travail », *Sociologie du travail*, 42 (3), 411-432.
- EYMARD-DUVERNAY F., 2001, « Principes de justice, chômage et exclusion : approfondissements théoriques », in Bessy C. et alii, (Eds.), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume Uni*, Peter Lang, Bruxelles.
- FINLAY W., COVERDILL J. E., 2002, *Headhunters, Matching in the Labor Market*, Cornell University Press.
- GAUDEMAR (de) J.P., 1979, *La mobilisation générale*, éds du Champ urbain.
- GAUTIE G., GODECHOT O., SORIGNET P-E, 2005, « Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail. Le cas de la chasse de tête », *Sociologie du travail* (à paraître).
- GAUTIE G., 2004, « Les marchés internes du travail, l'emploi et les salaires », *Revue française d'économie*, n° 4, vol XVIII, pp. 33-62.
- GAZIER B., 2003, *Tous « sublimes », vers un nouveau plein emploi*, Flammarion, Paris.
- GRANOVETTER M., 1974, *Getting a Job, A Study of Contacts and Careers*, Havard University Press. England.
- GRANOVETTER M., 2000, « Approches sociologiques et économiques de l'analyse du marché du travail. Une conception sociostructurelle », in *Le marché autrement*, les réseaux dans l'économie, Desclée de Brouwer.
- GREGG P., WADSWORTH J, "How Effective are State Employment Agencies? Jobcenter Use and Job Matching in Britain", *Oxford Bulletin of economics and statistics*, 58, 3, pp.443-467.
- HATCHUEL A., 1995, « Les marchés à prescripteurs. Crises de l'échange et genèse sociale », in *L'inscription sociale du marché*, Jacob A. et Vérin H (éds), L'Harmattan.
- HOLZER H. J., 1988, "Search Method Use by Unemployed Youth", *Journal of Labor Economics*, vol. 6, n° 1.
- JOVANOVIC B., 1984, "Matching, Turnover and Unemployment", *Journal of Political Economy*, n° 92, p. 108-122.
- KARPIK L., 1989, « L'économie de la qualité », *Revue française de sociologie*, XXX, pp.187-210.
- KARPIK L., 2002, « Que faire des singularités? », dossier-débat « La qualité » (coord. par Musselin C. et Paradeise C.), *Sociologie du travail* 44, p. 255-287.
- KERR C., 1954 (rééd. 1977), « The Balkanisation of Labor Markets », *Labor Market and Wage Determination*, University of California press.
- LARQUIER (DE) G., 1997, « Principes des marchés régis par appariement », *Revue économique*, vol. 48, n° 6, p. 1409-1438.
- LARQUIER (DE) G., 2000, « Émergence des services publics de placement et marchés du travail français et britannique au XX^e siècle », *Travail et Emploi*, n° 84, p. 33-45.
- LIZE L., 1997, « Sélection à l'embauche : comportement des entreprises en relation avec l'Anpe », in Bessy, Eymard-Duvernay (dir.), *Les intermédiaires du marché du travail*, CEE, PUF.
- MARCHAL E., RENARD-BODINIER C., 2001, « L'équipement des relations sur les marchés du travail : comparaison des méthodes de recrutement », in Bessy C. et alii (eds.), *Des marchés du travail équitables ? Approche comparative France/Royaume Uni*, Peter Lang, Bruxelles.
- MARCHAL E., RIEUCAU G., 2005, « Les a priori de la sélection professionnelle : une approche comparative », in *Conventions et Institutions, approfondissements théoriques et contributions au débat politique* (F. Eymard-Duvernay et O. Favereau, dir.), Paris, La Découverte (à paraître).
- MARCHAL E., TORNAY D., 2003 « Des petites aux grandes annonces : Évolution du marché des offres d'emploi (1960-2000) », *Travail et emploi*, n° 95, p. 59-72.
- MARCHAL E., MELLET K., RIEUCAU G., 2005, « Profiler pour mieux apparier : Activité des sites internet et transformation des offres d'emploi », in *Au risque de l'évaluation : la mise en jeu de la valeur du travail et des personnes* (Bureau M-C, Marchal E. eds.), Lille, Editions du Septentrion (à paraître).
- MARSDEN D., 1989, *Marchés du travail : limites sociales des nouvelles théories*, Economica.

- MELLET K., 2004, « Internet et le marché du travail : cadrage des interactions et pluralité des formats d'information », *Réseaux*, vol. 22, n° 125.
- MEYER J-L., 1998, « Intermédiaires de l'emploi et marché du travail », *Sociologie du travail* XL, pp.345-364.
- MUSSELIN C., 1996, « Les marchés du travail universitaires, comme économie de la qualité », *Revue française de sociologie*, XXXVII, pp. 189-207.
- OMNES C., 1997, *Ouvrières parisiennes. Marché du travail et trajectoires professionnelles au 20^{ème} siècle*, Ed. EHESS, Paris.
- ORIANNE J.F., 2005, « Troubles de l'employabilité et traitement clinique du chômage : une analyse d'agents d'insertion en action », in Pouchet P.,Vielle P. (dir), *L'État social actif : vers un changement de paradigme ?* PIE Peter Lang (à paraître).
- OSBERG L., 1993, "Fishing in Different Pools : Job-search and Job-finding Success in Canada in the Early 1980s", *Journal of Labor Economics*, vol11, n°2, pp.248-386
- PARADEISE C., 1988, « Les professions comme marchés du travail fermés », *Sociologie et sociétés*, vol. XX, n° 2, pp. 9-21.
- REES A., 1966, "Labor Economics : Effects of More Knowledge. Information Networks in Labor Markets", *American economic review*, n°2, vol LVI.
- ROSE J., 1984, *En quête d'emploi. Formation, chômage, emploi*, Economica.
- SAGLIO, J., 2002, « Le modèle militaire et la représentation des salariés dans les système français de relations professionnelles », in Bernier C., Jobert A., Rainbird H. (dir.), *Formation, Relations professionnelles et syndicalisme à l'heure de la société-monde*, L'Harmattan, Les Presses de l'Université Laval, 169-184.
- SIMONIN B., 1995, « Introduction » à *Les politiques publiques d'emploi et leurs acteurs*, Cahiers du CEE, n° 95, PUF.
- SIMONIN B., 2004, « Politique de l'emploi: trois réformes à l'étranger », *Connaissance de l'emploi n° 3*, Centre d'études de l'emploi.
- STIGLER G. J., 1962, "Information in the Labor Market", *Journal of political Economy*, Vol 70, part 2, pp. 94-105.
- TURQUET P., 1997, « L'entreprise de travail temporaire : un intermédiaire local sur le marché du travail – enquête auprès des agences d'intérim du bassin de Rennes », in Bessy C., Eymard-Duvernay F. (eds), *Les intermédiaires du marché du travail*, Cahiers du CEE, PUF.
- WILLIAMSON O.E, 1985, *The Economic Institutions of Capitalism*, New York, The Free Press.

DERNIERS NUMEROS PARUS :

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

- N° 47** *Le prix du marché. Enquêtes de rémunération et mise en forme du marché du travail dans l'industrie financière*
OLIVIER GODECHOT
septembre 2005
- N° 46** *Défauts de coopération et chômage : une théorie institutionnaliste*
FRANÇOIS EYMARD-DUVERNAY
septembre 2005
- N° 45** *Emploi des mères et politique familiale : doit-on s'inspirer du « modèle suédois » ?*
CELINE MARC, HELENE ZAJDELA
septembre 2005
- N° 44** *Hold-up en finance. Les conditions de possibilité des bonus élevés dans l'industrie financière*
OLIVIER GODECHOT
septembre 2005
- N° 43** *Les conditions du travail en équipe. Post-enquête « Conditions et organisation du travail dans les établissements de santé »*
MIHAI DINU GHEORGHIU, FREDERIC MOATTY
juillet 2005
- N° 42** *Ancienneté des salariés et pérennité des entreprises : quelle relation ?*
RICHARD DUHAUTOIS
juillet 2005
- N° 41** *Les PME de la filière textile habillement face à la mondialisation : entre restructurations et délocalisations*
BRUNO COURAULT
juin 2005
- N° 40** *Counseling the Unemployed: does it Lower Unemployment Duration and Recurrence?*
MARC GURGAND, BRUNO CREPON, MURIEL DEJEMEPPE
mai 2005
- N° 39** *Diversité des contrats de travail et usages du droit*
CHRISTIAN BESSY
avril 2005
- N° 38** *Arrangement institutionnel et fonctionnement du marché du travail : les cabinets de chasseurs de têtes*
JEROME GAUITE, OLIVIER GODECHOT, PIERRE EMMANUEL SORIGNET
mars 2005
- N° 37** *Les 35 heures et la préférence pour le loisir*
HERVE DEFALVARD
janvier 2005