

TABLE DES MATIÈRES

<i>Introduction</i>	9
Lois ou conventions. La recherche d'un jugement équilibré.	
La question de la discrimination. L'action du recruteur sur l'équilibre du marché du travail. Plan de l'ouvrage.	
<i>I. Les conventions de compétence.</i>	23
1. <i>La carte des régimes d'action des recruteurs.</i>	24
2. <i>Façons de juger : les conventions de compétence</i>	27
Le jugement comme action. Les conventions de compétence.	
La référence à des programmes de recherche en sciences sociales.	
Les variations du jugement.	
3. <i>De la planification à la négociation des compétences.</i>	35
Marché ou réseau. Institution ou interaction. Les dispositifs empiriques : plans ou intermédiaires.	
4. <i>De l'individualisation à la mise en relation des compétences.</i>	42
Controverses dans les sciences sociales : aptitude versus qualification.	
Les dispositifs empiriques : tests d'aptitude ou règles de qualification.	
5. <i>La recherche d'un jugement équilibré : les intermédiations.</i>	47
Contraintes d'économie. Les jugements déséquilibrés.	
<i>II. Le jugement économique : l'appui sur les standards du marché</i>	52
1. <i>La standardisation du marché du travail par l'annonce : du « bras droit » au « Bac + 2 »</i>	54
Les contraintes dans la formulation et la publication de l'annonce.	
Des opérations de détachement et de retranscription.	
La juxtaposition de deux langages de description.	
Un profil de poste révisable.	
2. <i>Le tri des candidatures : éliminations et choix.</i>	64
Le poids des critères démographiques. Éliminations sur critères complexes. Éliminations par défaut d'information mesurable.	
Les jugements positifs.	
3. <i>La convention de compétence du marché du travail</i>	76

<i>III. Des critères aux indices dans les entretiens de recrutement</i>	79
De l'objectivité ou subjectivité des jugements... A la mobilisation de repères critères/indices. Histoire du recrutement d'un attaché commercial.	
1. <i>Les liens sous-jacents au profil de poste</i>	85
Une annonce standard. Ce qu'on met derrière les mots : les réseaux. Le tri des candidatures.	
2. <i>La remise en jeu des qualifications lors des entretiens : a valeur de l'expérience.</i>	91
L'agencement des relations dans l'entretien : des critères aux indices. La valorisation de l'expérience. Les compétences du recruteur.	
3. <i>Etudes de cas.</i>	96
L'ajustement des intérêts mutuels. Le jugement par associations. L'ajustement du profil de poste dans les face à face. L'usage d'un test comme indice.	
4. <i>Le transfert du jugement à l'entreprise.</i>	105
La contrainte de justification. Des convictions à faire partager. La graphologie en tension avec l'entretien.	
5. <i>Rebondissements en fin de parcours</i>	111
Annexe 1 : L'observation des entretiens et leur compte rendu	
Annexe 2 : L'impénétrabilité des jugements synthétiques	
 <i>IV. La recherche d'un jugement équilibré.</i>	 119
Le réglage de la distance du recruteur à son client. Une relation de confiance entre un consultant et son client.	
1. <i>L'engagement dans des relations durables</i>	124
L'apprentissage de la relation. Les compétences des clients en question. L'incomplétude du contrat comme signal d'engagement.	
2. <i>Proximité du client et équipement de la relation aux candidats</i>	133
L'animation du profil de poste dans le cours des entretiens. L'enrôlement du candidat dans une démarche d'engagement. L'imprévisibilité des candidats.	
3. <i>Un jugement équilibré.</i>	142
 <i>V. L'intuition du recruteur.</i>	 145
1. <i>Le profil de poste</i>	146
2. <i>Les candidats sur dossiers.</i>	148
3. <i>Les candidats en face à face.</i>	150
Rachida. Anne. Christine.	
4. <i>L'intuition comme forme de jugement</i>	157

<i>VI. Aptitude versus qualification</i>	159
1. <i>L'invention de l'intelligence.</i>	160
2. <i>La diversification des aptitudes.</i>	163
3. <i>La dynamique des aptitudes :</i> <i>comportementalistes et cogniticiens</i>	164
4. <i>Les aptitudes distribuées</i>	167
5. <i>Le jugement par la hiérarchie en tension</i> <i>avec la mesure scientifique</i>	168
5. <i>Les conventions de compétence :</i> <i>des aptitudes aux qualifications.</i>	170
<i>VII. L'activation de critères de personnalité</i>	173
Le cabinet enquêté	
1. <i>Le graphologue face aux écritures</i>	177
Un jugement économique. L'objectivation du jugement.	
2. <i>Le graphologue face aux candidats</i>	181
L'appui sur le jugement des candidats. L'évaluation de la démarche de recherche d'emploi. Savoir vendre ses compétences. « Le produit est technique mais ça n'a aucune importance ».	
Annexe : La profession des graphologues	
<i>VIII. Le cadre en personne sur le marché du travail :</i> <i>Regard critique sur les nouvelles techniques de</i> <i>recherche d'emploi</i>	196
1. <i>La remise en forme de la personnalité</i>	197
Critères d'aptitude aux stages. La conquête de l'autonomie. Bilans et projets. La maîtrise de la communication. La programmation neurolinguistique. L'analyse transactionnelle. La communication non verbale. La maîtrise du téléphone. La technique d'entretien.	
2. <i>Conception implicite du marché du travail</i>	213
Un marché du travail sous-équipé. Une démarche individualiste. Le réseau comme extension de l'individu. L'individualisation de la recherche.	
<i>Conclusion</i>	223
<i>Bibliographie</i>	231
<i>Remerciements</i>	239