



“ Le Temps des Débats ”

14, 15 et 16 octobre 2009 - Poitiers

LA QUESTION DE L'APPARIEMENT SUR LES MARCHES LOCAUX DU TRAVAIL : UNE ANALYSE EN TERMES DE PROXIMITE

BOUBA-OLGA Olivier & BOURDU Emilie

CRIEF, EA 2249

Université de Poitiers

obouba@univ-poitiers.fr & emilie.bourdu@etu.univ-poitiers.fr

Version provisoire

Résumé : A l'exception de Perrat (2007) ou Raveyre (2005), « l'école » de la proximité ne s'est que rarement penchée sur les problèmes observés sur les marchés locaux du travail. Nous proposons dans cet article de mettre en évidence l'intérêt d'une approche proximate pour traiter de ces problèmes, en nous focalisant plus particulièrement sur la question de l'appariement.

Dans un premier temps, nous montrons que la question de l'appariement a fait l'objet, pour l'essentiel, d'analyses a-spatiales relevant de l'économie du travail, même si, plus récemment, l'économie géographique s'est emparée de la question, en mettant en évidence le rôle de la proximité et de la densité dans l'efficacité de l'appariement. L'intérêt d'une analyse en termes de proximité est de compléter ces premiers travaux, en insistant sur la nécessité de régler des problèmes à la fois de proximité spatiale, de proximité de ressources et de proximité de coordination. Elle permet donc de se doter d'une grille de lecture plus générale, présentée dans un deuxième temps, préalable indispensable à la résolution des problèmes locaux d'appariement et d'insister sur le rôle décisif des dispositifs de coordination. Dans un dernier temps, nous discutons des modalités d'opérationnalisation de cette grille et nous présentons quelques résultats préliminaires permettant de situer des individus éloignés de l'emploi dans les différentes dimensions de la proximité.

Mots clés : Appariement, Proximité, Dispositifs de coordination

LA QUESTION DE L'APPARIEMENT SUR LES MARCHES LOCAUX DU TRAVAIL : UNE ANALYSE EN TERMES DE PROXIMITE

Introduction

Les flux d'emplois et de main d'œuvre, estimés respectivement en France à 10 000 et 30 000 par jour (Cahuc et Kramarz, 2004), ainsi que les passages entre activité et inactivité, ou entre différents types d'emplois, illustrent le dynamisme du marché du travail. Un pan de la littérature économique s'est concentré sur l'ensemble de ces mouvements, en s'appuyant sur des modèles d'appariement, développés initialement par Pissarides (1990) et Pissarides et Mortensen (1994, 1999). Ces modèles permettent d'étudier le processus qui conduit à la « rencontre »¹ entre des entreprises (qui proposent des postes vacants) et des chômeurs. Le résultat de ce processus est résumé par une fonction agrégée d'appariement qui intègre un ensemble de frictions sur le marché du travail. La littérature économique récente insiste sur l'importance de ces travaux (Cahuc et Zylberberg, 2005, L'Horty, 2006) compte tenu des difficultés d'appariement rencontrées sur le marché du travail national et sur certains bassins d'emplois français où coexistent difficultés de recrutement et chômage (Dares, 2005).

Jusqu'ici, les analyses traitant de l'appariement sur le marché du travail sont des analyses macro-économiques qui peinent à intégrer les contraintes de proximité spatiale. Brueckner, Thisse et Zenou (2000) rappellent pourtant que le marché du travail n'est pas un marché unique, au contraire, « les travailleurs et les entreprises interagissent dans des marchés locaux du travail dont la taille est inférieure à celle du marché du travail national, et une faible proportion de personnes passe d'un marché à un autre » (traduit par nous, Brueckner et al., 2000). De plus, des travaux empiriques récents observent d'importantes disparités infra-régionales en matière de taux de chômage et de taux de retour à l'emploi en France (Duguet et al., 2007, Blanc et Hild, 2008).

La question que nous traitons dans cette communication est celle de l'appariement sur les marchés locaux du travail : Quelles implications pouvons-nous tirer des travaux sur le sujet ? Quelle grille de lecture mobiliser pour traiter des problèmes locaux d'appariement dans leur complexité et leur diversité ? La grille proximate est-elle mobilisable pour atteindre ce but ? Quelles sont les variables pertinentes pour situer les agents dans les différents espaces de la proximité (proximité spatiale, proximité de ressources et proximité de coordination) ?

Dans un premier temps, nous procédons à une recension des principaux résultats de la littérature économique sur le sujet de l'appariement. Les travaux ayant intégré la dimension spatiale de l'appariement se sont concentrés sur les effets de la proximité spatiale, qui réduisent les coûts de transaction, ou ont insisté sur le rôle de la densité et de la proximité dans l'espace des qualifications, qui augmente la qualité et/ou la fréquence des rencontres. Jusqu'ici, ces différents déterminants ont été analysés de manière indépendante. De plus, le rôle des dispositifs de coordination dans l'efficacité de l'appariement a été peu étudié. Pour pallier ces limites, dans un deuxième temps, nous recourons aux analyses de l'« école » de la proximité. Nous testons ainsi le pouvoir explicatif de la grille proximate pour traiter de la question de l'appariement sur les marchés locaux du travail. Nous mettons en évidence l'interdépendance des formes de proximité et le rôle essentiel des dispositifs de coordination. Puis, dans un troisième temps, nous proposons quelques pistes d'opérationnalisation

¹ La « rencontre » entre une entreprise et un chômeur se traduit, dans les modèles d'appariement, par un poste vacant pourvu.

afin de situer les agents dans les différents espaces de la proximité. L'enjeu ici est d'une part, de cibler à quels niveaux se situent les problèmes d'appariement sur un territoire donné et d'autre part, d'identifier le lien entre situation des acteurs et appariement. Dans un dernier temps, sur la base d'entretiens semi-directifs avec des demandeurs d'emploi, nous apportons de premiers éléments empiriques. Nous situons les personnes interrogées dans les trois formes de proximité au moyen de plusieurs variables et nous appuyons sur des études de cas afin d'illustrer les différentes configurations possibles.

1. Recension de la littérature

Le cadre standard en économie du travail s'est attaché dans un premier temps à une lecture statique de la formation du chômage, de l'emploi et des salaires. Or, le marché du travail est animé par des destructions, des créations et des réallocations d'emplois permanentes. Dans cette perspective, Pissarides (1990) et Pissarides et Mortensen (1994, 1999) ont développé des modèles d'appariement s'attachant à analyser le processus qui conduit à la « rencontre » entre une entreprise (poste vacant) et un chômeur. Ils montrent notamment que l'efficacité du processus d'appariement est influencée par le taux de tension sur le marché du travail² et par un certain nombre de frictions.

Les frictions s'expliquent d'une part par l'hétérogénéité des caractéristiques des agents (entreprises ou individus), d'autre part par des problèmes d'imperfection ou de mauvaise circulation de l'information et enfin, par la localisation des agents³. Cet ensemble de frictions explique que l'ajustement entre offre et demande de travail ne soit pas instantané.

Le premier type de friction est lié à l'hétérogénéité des caractéristiques des entreprises et des individus agissant sur le marché du travail. Les individus à la recherche d'un emploi sont hétérogènes s'agissant d'un ensemble de caractéristiques individuelles observables telles que le sexe, l'âge, le niveau de qualification, la possession d'un véhicule, etc. et inobservables comme la motivation, l'intensité réelle de la recherche d'emploi ou encore le comportement au travail. Il en va de même pour les entreprises qui diffèrent de part leur taille, leur secteur d'activité, leur procédure de recrutement ou leur mode d'organisation ce qui donne lieu à une hétérogénéité des emplois proposés entre entreprises et à l'intérieur même de celles-ci. La littérature économique insiste notamment sur l'inadéquation en termes de compétences entre entreprises et travailleurs, autrement dit, il est possible d'observer des écarts entre les compétences détenues par les individus et les compétences demandées par les entreprises. Les travailleurs sont en effet hétérogènes vis-à-vis des diplômes/des qualifications dont ils disposent et vis-à-vis des compétences qu'ils détiennent, ces dernières étant difficilement décelables hors contexte de travail. De même, les profils recherchés par les entreprises sont variés selon le type d'emploi, selon le type de tâche à réaliser, selon le secteur d'activité de l'entreprise, etc. L'hétérogénéité des caractéristiques des agents est donc susceptible de ralentir l'ajustement entre offre et demande de travail. Le processus de recherche d'emploi et de sélection des candidats requiert du temps et l'obtention d'informations.

Le deuxième type de friction est lié à des problèmes d'imperfections ou de mauvaise circulation de l'information, ce qui donne lieu à de possibles défauts de coordination. Les modèles de « *job search* » nous enseignent que le processus de recherche d'emploi et de sélection des candidats comprend un certain nombre de coûts. Pour les personnes à la recherche d'un emploi, il s'agit d'arbitrer entre les coûts de la recherche d'emploi (coûts de déplacements, coûts d'opportunité du temps consacré à la recherche, etc.) et les gains estimés d'une recherche supplémentaire. Les entreprises quant à elles ont des exigences bien précises vis-à-vis des candidats et tentent, par le biais de processus de

² Le taux de tension sur le marché du travail est le rapport entre le nombre d'emplois vacants et le nombre de chômeurs.

³ Nous nous appuyons notamment sur un article de Petrongolo et Pissarides (2001) qui propose une recension de la littérature ayant traité des fondements microéconomiques de la fonction agrégée d'appariement et des frictions affectant cette dernière.

sélection, de limiter d'éventuels comportements opportunistes de la part de ces derniers. La recherche d'informations sur leur productivité implique par conséquent des coûts de transaction. Pour juger de la productivité potentielle des candidats les recruteurs s'appuient sur des signaux (théorie du « *signalling* », Spence, 1973) tels que le niveau de diplôme qui constitue un signal positif ou, à l'inverse, la durée du chômage qui a un impact négatif sur les chances d'être recruté (Moreau, 2008). La recherche de ces signaux de productivité amène les entreprises à avoir parfois des comportements qui évincent certaines personnes dépourvues d'emplois sur des critères « subjectifs » : âge, sexe, durée du chômage, origine ethnique, etc. ce qui conduit à des pratiques discriminatoires (voir Becker, 1957, pour la discrimination pure, Phelps, 1972, et Arrow, 1973, pour la discrimination statistique).

Le troisième type de friction est lié à la localisation des agents. Coles et Smith (1996) ont estimé des données portant sur des bassins d'emplois au Royaume-Uni et ont testé le rôle de la densité géographique du chômage et des postes vacants. En moyenne, dans leur étude, les marchés locaux du travail les plus denses sont ceux qui connaissent le meilleur taux d'appariement. Ils précisent que la taille du marché du travail est moins importante que la densité géographique : le nombre d'interactions possibles entre chômeurs et entreprises est plus élevé dans un marché dense. En effet, ils relèvent que la taille du marché a un impact négatif sur l'efficacité du processus d'appariement, en particulier, l'information a des difficultés à circuler sur les marchés de plus grande étendue (notamment celle qui ne passe pas par des canaux institutionnels (Blanc et Hild, 2008)). D'autres travaux mettent en évidence des « effets de voisinage » entre marchés locaux du travail (Burda et Profit, 1996, Petrongolo et Wasmer, 1999), deux marchés qui se jouxtent offrant plus de possibilités d'appariement.

Plus récemment, la nouvelle économie géographique a apporté des éléments explicatifs complémentaires en analysant plus généralement les marchés locaux du travail. Ils nous enseignent que les marchés locaux du travail denses sont animés par différents mécanismes qui sont considérés comme source d'efficacité et comme source de gains à la concentration des activités et des travailleurs (Combes et al., 2008). Ces mécanismes peuvent être résumés ainsi : un marché du travail dense est à l'origine : i) d'une meilleure division du travail accroissant ainsi les gains de spécialisation, ii) d'un meilleur partage des risques entre entreprises en ce sens qu'en cas de chocs conjoncturels négatifs, les employés ont de plus grandes chances de retrouver un emploi auprès d'une autre entreprise, iii) d'un mécanisme d'appariement plus efficace lié à la meilleure qualité des rencontres et/ou à une fréquence des rencontres plus élevée, et enfin, iv) d'une meilleure création et diffusion des connaissances (« *spillovers* technologiques » (Marshall, 1890)). Concernant la meilleure efficacité des mécanismes d'appariement dans les espaces urbains, la plus grande probabilité de rencontre entre offre et demande de travail s'explique par une extension du modèle de Salop (1979) par Hensley et Strange (1990). Dans ce modèle, les marchés denses sont considérés comme ceux où les travailleurs et les entreprises sont les plus proches dans l'espace des qualifications. Cette faible distance limite le coût d'adaptation de la main d'œuvre (ou coût de formation) à la charge du travailleur et limite également le pouvoir de monopsonne des entreprises, ce qui a pour effet d'augmenter les salaires. Duranton et Puga (2004) précisent qu'une hausse du nombre d'agents dans une zone augmente la « qualité anticipée » des appariements, c'est une externalité positive liée à l'agglomération. Par conséquent, la probabilité pour que l'appariement ait bien lieu augmente également. De plus, sur les marchés denses, les chômeurs peuvent répondre à plusieurs offres à la fois. Ils réalisent des économies d'échelle sur leurs candidatures augmentant ainsi leurs chances de trouver un emploi. L'idée selon laquelle les marchés denses sont sources de meilleure efficacité est vérifiée empiriquement par des travaux de Blanc et al. (2005) qui procèdent à une comparaison entre marchés du travail urbains et marchés du travail ruraux en Midi-Pyrénées. Ils vérifient les effets positifs de la densité sur l'efficacité de l'appariement, en particulier, la probabilité de trouver une personne correspondant aux compétences demandées croît avec la densité.

Néanmoins, des travaux propres à l'économie urbaine, dans le prolongement des travaux de Kain (1968), conduisent à nuancer ces résultats. Ils mettent en évidence des problèmes d'appariement dans les agglomérations en raison de l'éloignement géographique à l'emploi de certaines catégories

de personnes, éloignement résultant lui-même de différents mécanismes : rôle du prix du foncier, discrimination sur le marché de l'accès au logement, politiques de logements sociaux, effets de pairs, externalités locales, etc. L'éloignement à l'emploi réduit l'efficacité de la recherche d'emploi : se localiser près d'un centre d'emploi dans une ville augmente les chances de trouver un emploi (Wasmer et Zénou, 1999, Bouabdallah et al., 2002). Or, dans certains cas, les salariés obtiennent le foncier à proximité de leurs emplois et les chômeurs sont relayés dans des quartiers où leurs chances d'obtenir un emploi sont plus faibles. Dans le même ordre d'idée, Thisse et al. (2000) formalisent un modèle qui fait interagir marché du foncier et marché du travail. Selon eux, les personnes les moins qualifiées sont reléguées dans des quartiers périphériques. Elles sont alors éloignées dans l'espace des qualifications et dans l'espace physique et par conséquent, assument des coûts de transactions plus élevés. L'existence de coûts de transports explique en partie ce mauvais appariement spatial dans les villes.

Dans la perspective de traiter les problèmes d'appariement sur les marchés locaux du travail, les analyses que nous venons d'évoquer nous apportent des éléments intéressants à plusieurs égards. D'abord, les travaux cités analysent des déterminants influençant la plus ou moins bonne efficacité du processus d'appariement. Ensuite, la dimension spatiale de l'appariement est sous-tendue ou bien clairement traitée, notamment dans les travaux portant sur les effets positifs de la densité géographique du chômage et des emplois vacants ou ceux portant sur le mauvais appariement spatial dans les villes. Néanmoins, dans l'optique de se doter d'une grille de lecture des problèmes locaux d'appariement, il s'agit de combiner les différents éléments explicatifs ayant été jusqu'ici analysés de manière indépendante. De plus, parmi ces éléments explicatifs, nous relevons qu'un d'entre-deux a été faiblement étudié, il s'agit des dispositifs de coordination. Afin d'introduire le rôle des de ces derniers et ainsi, d'analyser plus globalement les problèmes locaux d'appariement, nous recourons aux analyses en termes de proximité.

2. Mobilisation des différentes formes de la proximité

Nous proposons d'analyser les problèmes d'appariement en nous appuyant sur l'approche proximate. « L'école de la proximité », qui s'est développée au début des années 1990 (Bellet et al., 1993), étudie de manière générale la dimension spatiale de la coordination en insistant sur le caractère pluriel de la proximité. Initialement, les thématiques prioritaires relevaient de l'organisation de la production et du processus d'innovation. Aujourd'hui, les thématiques explorées se sont élargies ; l'une d'entre-elles, en devenir, concerne l'emploi (Raveyre, 2005, Perrat, 2008).

Plusieurs typologies ont été proposées par les auteurs. Nous proposons pour notre part de nous appuyer sur celle développée par Bouda-Olga et Grossetti (2008). Ces derniers introduisent une distinction de base entre une proximité spatiale et une proximité socio-économique, cette dernière étant elle-même décomposée en une proximité de ressources et une proximité de coordination. La proximité spatiale mesure la distance physique entre des agents ou des organisations. Cette distance est relative aux temps de trajets, aux coûts de transports, aux infrastructures de communication ou encore, aux coûts psychologiques ou aux problèmes cognitifs (dans l'exemple des transports en commun, il est important de savoir se repérer sur un plan, Le Breton, 2008). La proximité de ressources consiste à observer la complémentarité ou la similarité des ressources détenues par des individus ou des organisations. Ces ressources peuvent être matérielles ou cognitives. Les premières renvoient à ce que possèdent les agents (revenus, patrimoine, objets, etc.). Les secondes sont des normes, des valeurs, des connaissances, etc. soit un ensemble de ressources cognitives qui sont à la base des actions et des discours. La proximité de coordination quant à elle distingue la coordination qui relève des réseaux sociaux (proximité relationnelle) de celle qui passe par des dispositifs de médiation (proximité de médiation). Les acteurs peuvent en effet se coordonner grâce à leurs relations personnelles ou bien faire appel à des dispositifs qui ne mobilisent pas de chaînes de relations sociales mais qui offrent ce que les auteurs appellent des ressources de médiation.

Au-delà de permettre la caractérisation des entités et de ce qu'elles partagent, l'intérêt de cette typologie est de pouvoir s'interroger sur les interdépendances entre les différentes formes de proximité,

sur leur recouvrement ou leurs disjonctions. Sur la thématique de l'innovation par exemple, elle permet de montrer que certains territoires se caractérisent par le recouvrement de proximités spatiale et socio-économique (figure du district industriel) alors que pour d'autres territoires, on observe une simple agglomération d'entreprises sans lien entre elles (proximité spatiale sans proximité socio-économique). L'enjeu ici pour nous est d'évaluer l'intérêt de mobiliser cette typologie pour traiter de la question de l'appariement. Nous remobilisons chacune des notions de proximité avant d'étudier leur interdépendance.

Dans le cadre de notre sujet d'étude, la proximité spatiale renvoie à la distance qui sépare géographiquement les entreprises (qui proposent des postes vacants) et les individus à la recherche d'un emploi. Son analyse peut être menée à différentes échelles, à l'intérieur du marché local du travail ou entre marchés. On sait par exemple qu'en Europe la mobilité interrégionale du travail est relativement faible, la proximité spatiale entre acteurs sera donc, à cette échelle, également faible ce qui peut expliquer en partie les problèmes d'appariement rencontrés. A l'intérieur même d'un marché local du travail, comme nous l'avons vu dans la première partie avec les modèles de l'économie urbaine, la proximité spatiale peut également être faible et produire des problèmes supplémentaires d'appariement. Lorsque l'on s'intéresse à un territoire donné, il convient donc de mesurer le degré de proximité spatiale entre acteurs et de s'interroger sur les moyens de l'accroître en renforçant par exemple l'accessibilité aux pôles d'emplois.

La proximité de ressources renvoie aux ressources matérielles et immatérielles dont disposent les entreprises et les individus. Une proximité de ressources faible est synonyme d'une inadéquation entre ressources offertes par les travailleurs et ressources demandées par les entreprises. Parfois, l'éloignement des entreprises et des travailleurs dans l'espace des ressources est la conséquence de fortes exigences de recrutement de la part des entreprises (Dares, 2005) ou d'impératifs d'une forte montée en compétences pour tous les niveaux de qualification (Spitz, 2004), ou encore de la désaffection des travailleurs pour certains secteurs d'activités (par exemple, les métiers d'ouvriers dans l'industrie ou d'employés de l'hôtellerie/restauration). Dans la majorité des cas, ces problèmes d'inadéquations des ressources sont liés à des problèmes de qualification de la main d'œuvre. Un enjeu fort pour améliorer l'appariement est alors de faire évoluer les individus dans l'espace des ressources (qualifications/compétences), ce qui passe par un effort important de formation initiale et continue de ces derniers afin qu'ils accumulent le capital humain demandé par les entreprises (savoirs, savoir-faire et savoir-être). Dans certains cas, il s'agit de s'interroger sur les ressources objectivement détenues par les individus, mais aussi sur l'existence éventuelle de discrimination, certaines ressources étant en effet considérées comme un signal négatif auprès des employeurs.

La proximité de coordination permet d'analyser la manière dont les agents se mettent en relation sur le marché du travail. Les analyses économiques et sociologiques montrent en effet qu'il existe trois grandes modalités de mise en relation : le marché (ex. candidatures spontanées), les institutions (ou dispositifs de médiation) et l'activation de relations sociales (réseaux familiaux, amicaux, professionnels, etc.). Les deux premières modalités forment ce que l'économie de la proximité appelle la proximité de médiation. Les individus qui utilisent, pour trouver un emploi, les annonces presse ou Internet, les journaux professionnels, les cabinets de placement ou de recrutement, les agences pour l'emploi, les agences d'intérim, les structures d'insertion, etc. mobilisent un ensemble de ressources de médiation qui prises ensemble constituent la proximité de médiation (Bouba-Olga, Grossetti, 2008). La troisième modalité est liée aux chaînes de relations personnelles auxquelles appartiennent les individus à la recherche d'un emploi, ceci fait référence à la proximité relationnelle. On peut penser que tout individu est inclus dans un ou plusieurs réseaux sociaux, néanmoins, au niveau de la prospection d'emploi, tous les réseaux sociaux ne donnent pas accès à des emplois ou à des contacts avec des employeurs. Les personnes les plus à la marge du marché du travail ont souvent des difficultés à faire appel à leurs réseaux soit parce qu'elles ont globalement peu de relations sociales, soit parce que ces dernières n'ouvrent pas directement ou indirectement à des offres d'emplois ou à des employeurs (faiblesse de la proximité relationnelle). Pour se prononcer sur les possibilités locales

d'appariement, il convient donc de s'interroger sur les différentes formes de mise en relation mobilisées par les agents et sur leur efficacité.

La proximité de coordination renvoie également à une autre problématique, celle des dispositifs de coordination ayant vocation à faire évoluer les acteurs dans l'espace physique ou dans l'espace des ressources. C'est alors la question de l'interdépendance entre les différentes formes de proximité qu'il convient de traiter.

Le croisement entre proximité spatiale et proximité de ressources, dans le cadre d'une analyse en termes d'appariement, permet d'identifier différentes configurations possibles (tableau 1). Lorsque les entreprises et les travailleurs sont proches spatialement et proches dans l'espace des ressources, les possibilités d'appariement peuvent être considérées comme fortes (situation (4)). Dans la situation symétrique (accessibilité/proximité spatiale et de ressources peu importantes), elles sont faibles (1). Les deux cas intermédiaires, où l'accessibilité/proximité spatiale est faible (respectivement forte) et la proximité de ressources forte (respectivement faible), révèlent des possibilités d'appariement moyennes ((2) et (3)). Sur les marchés locaux du travail, les problèmes d'appariement sont la conséquence de l'une ou l'autre de ces situations voire de plusieurs à la fois, ces dernières n'étant pas exclusives.

Tableau 1 : Croisement entre proximité spatiale et proximité de ressources

Possibilités d'appariement		Proximité de ressources	
		Faible	Forte
Accessibilité/Proximité spatiale	Faible	Faibles (1)	Moyennes (2)
	Forte	Moyennes (3)	Fortes (4)

Dans certains cas, comme nous l'avons montré dans la première partie, proximité spatiale et proximité de ressources sont interdépendantes, en raison de l'existence de phénomènes de ségrégation : des personnes éloignées dans l'espace des ressources sont exclues du marché du travail, la faiblesse de leurs revenus les conduit à se localiser loin des centres d'emplois, elles se trouvent donc éloignées dans l'espace physique, elles passent progressivement de la situation (3) à la situation (1), la plus problématique. Pour régler ces problèmes d'appariement, les acteurs eux-mêmes peuvent déployer différentes stratégies : des entreprises peuvent dispenser à leurs futurs salariés des formations internes pour les rapprocher dans l'espace des ressources, prendre en charge leurs frais de déplacement ou proposer des services de garde d'enfants pour améliorer leur accessibilité, etc. De manière générale, cependant, c'est le jeu des dispositifs de coordination qu'il convient d'analyser : Quelles politiques de formation, de logement, de transport sont mises en place ? Au profit de quels individus ? Quelle est leur efficacité ? Autrement dit, c'est la question de la proximité de coordination qui est posée. Elle renvoie à deux problématiques distinctes : i) celle des dispositifs ayant vocation à déplacer les individus dans l'espace des ressources et dans l'espace géographique, ii) celle des dispositifs destinés à favoriser la rencontre entre offreurs et demandeurs d'emplois.

Là encore, des interdépendances fortes peuvent exister entre les différentes formes de proximité : les individus éloignés de l'emploi ont souvent des ressources faibles, qui peuvent les pénaliser pour mobiliser efficacement les dispositifs de coordination existants. Le fait d'avoir un niveau d'études faible conduit en effet à un déficit d'accumulation de capital humain, qui peut pénaliser les acteurs dans leur recherche d'emploi (difficulté à rédiger un CV et une lettre de motivation par exemple) mais aussi de capital social, vecteur important d'obtention d'un emploi.

De manière générale, l'analyse des dispositifs de coordination déployés en France dans le cadre de la politique de l'emploi fait ressortir un certain empilement et un ensemble de cloisonnement entre dispositifs, ce qui conduit parfois à des configurations où, en dépit d'une proximité de ressources et d'une proximité spatiale, l'appariement est de mauvaise qualité, ou encore, à des difficultés

d'évolution des chômeurs dans l'espace des ressources, condition préalable de l'appariement. L'analyse de ces dispositifs, de leurs coûts comparés, de leur efficacité, est donc une dimension essentielle de compréhension et de résolution des problèmes locaux d'appariement. Comme mentionné dans le premier point, l'analyse économique porte une attention à notre avis insuffisante sur cette question. Des méthodes d'investigation s'appuyant sur des approches néo-institutionnalistes, notamment sur l'approche comparative coasienne, nous semblent pourtant mobilisables pour la traiter.

3. Opérationnalisation de la grille proximiste

L'opérationnalisation de la grille d'analyse proximiste peut se faire dans deux directions complémentaires. Il s'agit d'abord de situer les individus du territoire d'analyse dans les trois espaces repérés (espace géographique, espace des ressources, espace des dispositifs de coordination), afin d'une part de repérer les configurations dominantes sur le territoire et pour, d'autre part, identifier le lien entre situation des acteurs et appariement. L'enjeu est ensuite d'analyser les dispositifs de coordination et de mesurer leur efficacité.

S'agissant du premier point, deux méthodes peuvent être mobilisées : i) une méthode qualitative consistant en la reconstruction d'histoires de vie, largement utilisée en sociologie, beaucoup moins souvent en économie, ii) la collecte d'informations qualitatives pour un échantillon suffisamment grand d'individus, puis la mobilisation de techniques économétriques (modèles logit ou probit) pour tester le lien entre caractéristiques des individus et obtention d'un emploi. Ces deux méthodes sont complémentaires, elles reposent sur la passation d'entretiens semi-directifs. La deuxième méthode permet un traitement quantitatif de données qualitatives, la première doit permettre une meilleure interprétation des résultats économétriques obtenus. S'agissant des variables à mobiliser pour situer les acteurs dans les différents espaces, une première possibilité est de s'en remettre à leurs propos (leur difficulté d'obtention d'un emploi s'explique-t-elle selon eux par des problèmes de transport, de logement, de niveau de formation, de suivi des institutions, etc.). Une autre possibilité est de se doter d'indicateurs de situation. S'agissant de la proximité spatiale, par exemple, la localisation résidentielle de la personne, le fait qu'elle dispose ou non du permis de conduire et/ou d'un véhicule peuvent être de premiers indicateurs. Pour la proximité de ressources, le niveau de qualification, le nombre de formations suivies, le nombre d'années d'expériences peuvent être mobilisés. Pour la proximité de coordination, enfin, nous pouvons retenir l'existence/l'absence d'un suivi par des structures d'accompagnement, en précisant l'institution en charge du suivi (Pôle Emploi, Mission locale, Conseil général, etc.) et la satisfaction des individus vis-à-vis de ces dernières. S'agissant de la mesure de la capacité d'appariement des individus, deux possibilités existent : dans le cadre d'une enquête rétrospective, on peut utiliser comme indicateur le temps total passé au chômage/sans activité (rapporté au temps total depuis l'entrée dans l'âge de travailler, pour neutraliser l'effet âge). Si un suivi de cohorte est possible, la mesure du temps nécessaire avant le retour à l'emploi peut être un bon indicateur.

S'agissant du deuxième point, l'enjeu est de mesurer les avantages/coûts des différentes structures existantes sur les territoires. Sur le marché du travail, passer par le marché implique un certain nombre de coûts de transactions (coûts de recherche d'emploi côté chômeurs et coûts de prospection de candidats côté entreprises). Pour limiter ces coûts, chômeurs et entreprises peuvent se tourner vers des structures dédiées à faciliter leur mise en relation, c'est notamment le but des agences nationales pour l'emploi qui centralisent les informations sur les chômeurs et les offres d'emplois. Ces structures de gouvernances publiques, compte tenu des missions qui leurs sont assignées, sont à l'origine de coûts de gouvernance. Il s'agit alors d'arbitrer entre les coûts de transactions sur le marché et les coûts de gouvernance des différentes structures pour déterminer les modes de coordination optimaux. Les agences nationales pour l'emploi ne sont pas les seules à œuvrer pour favoriser la rencontre entre offre et demande de travail, d'autres structures privées (cabinets privés de placement, agences d'intérim, etc.) ou d'insertion sous forme associative ont cette vocation. Par ailleurs, s'agissant de l'évolution des compétences des individus, de nombreux dispositifs de médiation dédiés à la formation existent (organismes de formations publics et privés, contrats

spécifiques du type contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, etc.). Il est donc également important de mesurer leurs effets sur l'amélioration de l'appariement en recourant par exemple à la méthode de l'évaluation par expériences contrôlées (Duflo et *al.*, 2006) et/ou en analysant le modèle économique des différents dispositifs.

Sur notre terrain d'étude, nous menons des investigations dans ces différentes directions. Nous nous limitons cependant ici à la présentation des résultats portant sur le suivi de publics à la recherche d'un emploi, les analyses portant sur les autres points n'étant pas achevées.

4. Premiers résultats

Nous avons réalisé une série d'entretiens avec des demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi (fusion Assédic-ANPE) dans le cadre de l'évaluation d'un nouveau dispositif de sécurisation des parcours professionnels mis en place sur le territoire de Nantes/Saint-Nazaire (Le « Groupement d'Activités »)⁴. La particularité de ce dispositif est de s'adresser à des populations éloignées de l'emploi qui peinent à s'insérer durablement sur le marché du travail. 48 de ces personnes ont été interrogées depuis février 2009. La méthodologie d'enquête retenue est celle de l'entretien semi-directif à intervalle de temps régulier (6 mois). Ces entretiens sont un moyen de recueillir un ensemble de caractéristiques de base sur les individus et des éléments qualitatifs, en particulier des éléments permettant de reconstruire des trajectoires de vie personnelle et professionnelle. Par le biais de ces entretiens, nous avons cherché, entre autres, à nous prononcer sur la situation des individus dans les trois formes de proximité utilisées jusqu'à présent : accessibilité/proximité spatiale, proximité de ressources et proximité de coordination. Ceci est une première tentative d'opérationnalisation de la démarche que nous avons enclenchée. Des entretiens complémentaires sont prévus afin de se doter d'indicateurs plus précis permettant de mesurer la distance entre individus et entreprises dans les différents espaces de la proximité et ainsi, de se prononcer sur les problèmes d'appariement rencontrés sur le territoire étudié. Pour l'heure, nous proposons d'abord de donner les premiers résultats quantitatifs de notre enquête, en situant les individus dans les différents espaces de la proximité au moyen de différentes variables que nous avons jugées pertinentes (cf. tableau 2 ci-dessous).

Pour approfondir l'analyse, nous nous appuyons ensuite sur des études de cas permettant d'illustrer les différentes configurations identifiées dans le tableau 1. Nous mettons en avant dans certains cas l'enchevêtrement des problèmes de proximité. Dans d'autres cas, certaines formes de proximité dominent. Nous insistons également sur le rôle de la proximité de coordination. Ne s'appuyant que sur un faible nombre d'enquêtes, les résultats mentionnés dans les tableaux suivants sont à prendre avec précaution. Ils concernent 48 individus (29 hommes et 19 femmes) de différentes classes d'âge (12 ont moins de 25 ans, 14 ont entre 25 et 34 ans, 16 ont entre 35 et 49 ans, les 6 derniers ont 50 ans ou plus).

Tableau 2 : Indicateurs statistiques de la situation des individus en termes de proximité

Proximité spatiale	
Permis B	
Oui	33
Non	9
En cours	6
Total	48
Possession d'un véhicule (voiture, moto, scooter)	
Oui	37
Dont voiture	30
Non	11

⁴ Ce dispositif a été retenu fin 2007 par le Haut Commissariat aux Solidarités Actives contre la pauvreté au titre de l'appel à projets « Pour de nouvelles expérimentations sociales ».

Total	48
Temps prêt à être consacré aux déplacements domicile-travail quotidien (aller-retour)	
Moins de 20 minutes	0
Entre 20 et 60 minutes	23
Entre 1 heure et 2 heures	15
Supérieur à 2 heures	10
Total	48

Proximité de ressources	
Niveau de qualification	
Sans diplômes (Niveau V bis et VI)	19
Niveau CAP/BEP (Niveau V)	20
Niveau Bac/Bac Pro et plus (Niveau IV, III, II)	9
Total	48
Nombre de formations suivies	
0	7
1	23
2	9
Supérieur ou égal à 3	9
Total	48
Nombre total de formations professionnelles suivies	
68	
Devenir des individus après passage en formation	
Formations n'ayant pas débouché sur un emploi	37
Formations ayant débouché sur un emploi	24
dont CDI	1
dont CDD	6
dont Missions Intérim	10
dont Contrat aidé	2
dont Stage	5
Non renseigné	7
Nombre de personne ayant le sentiment que le manque de diplômes et/ou de formation a été un frein dans leur vie professionnelle	
Oui	15
Non	25
Non Renseigné	8
Total	48

Proximité de coordination	
Nombre de structures ayant accompagné les individus	
Entre 0 et 1	18
2	23
Supérieur ou égal à 3	7
Total	48
Moyenne	1,9
Moyenne de la satisfaction des structures d'accompagnement (score de 1 (--) à 4 (++))	
Moyenne	2,5
dont PLIE	3,4
dont Conseil Général	3,2
dont Autres types de structures et associations	2,8
dont Pôle Emploi	2,0
dont Mission Locale	2,0
Méthodes de recherche d'emplois des individus (plusieurs réponses possibles)	
Dispositifs de coordination	47
dont Pôle Emploi	34

<i>dont Structures d'accompagnement spécifiques (Mission Locale, PLIE, Conseil Général, etc.)</i>	18
<i>dont Agences d'intérim</i>	42
Candidatures spontanées	38
Réseaux sociaux	37
<i>dont Réseaux professionnels</i>	29
<i>dont Réseaux personnels</i>	27
Moyenne de la satisfaction/efficacité des différentes méthodes pour trouver un emploi (score de 1 (--) à 4 (++))	
Dispositifs de coordination	2,4
<i>dont Pôle Emploi</i>	1,7
<i>dont Structures d'accompagnement spécifiques (Mission Locale, PLIE, Conseil Général, etc.)</i>	3,1
<i>dont Agences d'intérim</i>	2,8
Candidatures spontanées	2,3
Réseaux sociaux	2,4
<i>dont Réseaux professionnels</i>	2,3
<i>dont Réseaux personnels</i>	2,5

En fonction des différentes variables que nous avons sélectionnées, les individus peuvent être situés dans les trois espaces de la proximité. Du point de vue de l'accessibilité à l'emploi/proximité spatiale, certaines personnes sont dans une situation défavorable. 14 personnes n'ont pas le permis de conduire, 11 n'ont pas de véhicule. Parmi celles qui ont le permis de conduire (30), 3 n'ont pas de voiture. S'agissant de la distance que les personnes sont prêtes à consacrer à leurs trajets domicile/travail, quasiment 1 personne sur 2 se situe dans la classe de mobilité « entre 20 minutes et 60 minutes »⁵. Il serait opportun de mesurer la distance qui sépare les individus (localisation résidentielle) des centres d'emplois afin de préciser ces déclarations. D'autres indicateurs seront construits afin de se prononcer plus précisément sur la situation des individus en termes d'accessibilité à l'emploi (ou proximité spatiale). Par exemple, les problèmes de transports sont-ils selon eux un frein dans leur vie professionnelle ou pour retrouver un emploi ? Ont-ils un logement ? Sont-ils locataires ou propriétaires de ce logement ? Ont-ils des contraintes familiales ? etc.

Du point de vue des ressources, on observe que pour la grande majorité des individus, la proximité dans l'espace des ressources est faible. Néanmoins, il faut garder à l'esprit que nous avons interrogé des personnes éloignées de l'emploi qui ont donc, a priori, des problématiques de formation/qualifications plus fortes que la population moyenne des demandeurs d'emploi. 19 personnes n'ont pas de diplômes (Niveau VI) ou n'ont pas validé les formations de niveau CAP/BEP (Certificat d'Aptitudes Professionnelles/Brevet d'Etudes Professionnelles) qu'ils avaient entrepris (Niveau V bis). 20 personnes ont un niveau de formation CAP/BEP (Niveau V). Au total, 80% des personnes que nous avons interrogées ont un niveau de qualification inférieur ou égal au CAP/BEP. Le nombre de formations professionnelles suivies s'élève à 68 pour l'ensemble des individus. 4 personnes sur 5 ont suivi au moins une formation. Le nombre de formation suivie est un indicateur insuffisant pour se prononcer sur la situation des individus dans l'espace des ressources. En effet, les formations diffèrent selon leur durée, leur nature, l'organisme qui les propose, etc. Par exemple, certains font des formations de 15 jours afin d'apprendre à rédiger des CV ou à se présenter en entretien d'embauche, d'autres, font des formations plus longues (6, 12, ou 24 mois) les préparant à un métier et donnant lieu à une qualification professionnelle. Il est ainsi nécessaire de se doter d'autres types d'indicateurs pour situer les individus. Le devenir des personnes sur le marché du

⁵ Une étude de Gallez et al. (1997) met en évidence les budgets temps consacrés aux déplacements par jour et par personne par catégorie socio-professionnelle : 63 minutes pour les ouvriers, 65 minutes pour les employés, 72 minutes pour les professions intermédiaires et 82 minutes pour les cadres. Les personnes que nous avons interrogées sont à la recherche de postes d'employés ou d'ouvriers. Leurs déclarations corroborent avec ces résultats. .

travail après passage en formation et la qualité des emplois occupés est une première possibilité. Dans notre échantillon, 24 formations ont débouché sur un emploi. Parmi les emplois occupés, on observe une forte représentation des emplois précaires ou non durables (6 CDD, 10 missions intérim, 2 contrats aidés, 5 stages). Seul un CDI a été signé suite à une formation et surtout, 37 formations n'ont pas abouti à un emploi. Une fois encore, pour aller plus loin, il faudrait distinguer les formations professionnelles qualifiantes et les formations qui traitent des questions de choix d'orientation, de préparation aux entretiens, etc. Enfin, lorsque l'on interroge les personnes sur les facteurs qui les ont bloqués ou qui les bloquent dans leur vie professionnelle, 15 personnes se disent avoir été freinées par un manque de diplômes ou de qualifications. Ces 15 personnes ne sont pas moins diplômées que la moyenne de l'échantillon. Ce résultat contre-intuitif est à manier avec précaution. D'abord, il s'agirait d'exploiter un plus grand nombre d'enquêtes. Ensuite, il peut s'agir d'individus qui possèdent des diplômes mais qui ont un projet professionnel ne correspondant pas à ces derniers. Ceci souligne l'importance d'étudier les projets professionnels des personnes en plus de leurs ressources. Le décalage entre les deux peut expliquer des configurations de proximité de ressources faibles.

Du point de vue des dispositifs de coordination, de nombreuses structures existent sur le territoire étudié afin d'accompagner les chômeurs vers l'emploi. Nous nous sommes concentrés sur les principales : le Pôle Emploi, les PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, financé par la Communauté d'Agglomération de Saint-Nazaire pour le territoire du même nom et par Nantes Métropole pour la Communauté Urbaine de Nantes), le Conseil Général Loire-Atlantique, qui emploie des chargés d'accompagnement Rmistes/RSA, la Mission Locale (chargée des jeunes de moins de 25 ans en recherche d'emploi) et d'autres types de structure (regroupées dans la catégorie « autres types de structures et associations ») qui sont, par exemple, des structures d'accompagnement des demandeurs d'emplois souffrant d'un handicap ou encore, des associations du type « Resto du Cœur ». En moyenne, un individu est, ou a été, suivi par 2 dispositifs de coordination. Le dispositif le plus cité est Pôle Emploi, 38 personnes ont été accompagnées par ses conseillers. En termes de satisfaction (question posée : Avez-vous été satisfait de la structure qui vous a accompagné dans votre recherche d'emploi ?), les individus placent en tête le PLIE et le Conseil Général *via* ses chargés d'accompagnement Rmistes/RSA. A l'inverse, Pôle Emploi et la Mission Locale obtiennent un score de satisfaction faible (2 sur une échelle de 4). S'agissant de Pôle Emploi, les raisons des insatisfactions des individus sont par exemple : « *offres périmées* », « *offres [proposées par les conseillers] ne correspondant pas au profil ou aux compétences* », « *manque de suivi régulier* », « *réactivité lente* », etc. Néanmoins, d'autres précisent qu'ils ont eu affaire à de « *bons conseillers* », que « *les offres sur le site ANPE sont accessibles* », ou encore, que Pôle Emploi est « *assez rapide pour faire passer les CV lorsqu'il s'agit de répondre à une annonce* ». Pour tenter de situer les individus dans l'espace des dispositifs de coordination, nous avons mobilisé deux autres variables : la ou les méthodes de recherche d'emploi et le jugement porté sur la satisfaction/l'efficacité de ces dernières. Les individus enquêtés mobilisent 3 méthodes de recherche d'emploi en moyenne. Les dispositifs de coordination sont ceux par lesquels passent le plus souvent les personnes pour trouver un emploi (47/48). Parmi eux, les agences d'intérim reviennent dans la majorité des cas (42). Ce résultat est cohérent avec la spécificité des deux zones d'emplois que nous étudions qui sont spécialisés dans les industries navale et aéronautique, consommatrices d'intérimaires. De plus, une des particularités des individus que nous avons questionnés est de vouloir, dans la très grande majorité des cas, exercer un métier dans le milieu industriel. La satisfaction envers les agences d'intérim est en moyenne de 2,8. Les femmes sont sur-représentées dans les notes basses de satisfaction (1 et 2) et sous-représentées dans les notes hautes (3 et 4). Les femmes inscrites dans les agences d'intérim du territoire semblent avoir plus de difficultés à trouver des missions dans le domaine industriel qui reste, comme sur de nombreux territoires, encore très masculin. S'agissant de la satisfaction envers Pôle Emploi, une fois encore, le score de satisfaction/efficacité est faible (1,7) ce qui est cohérent avec les résultats mis en avant jusqu'à présent. Enfin, toujours en matière de recherche d'emploi, les personnes enquêtées envoient des candidatures spontanées pour 38 d'entre-elles (elles « passent par le marché »). Les réseaux sociaux sont également bien mobilisés. 37 personnes font appel à leurs chaînes de relations professionnelles et/ou personnelles. En revanche,

d'un point de vue qualitatif, la satisfaction/efficacité de ces deux modalités de recherche d'emploi est jugée faible (moyenne de 2,3 et de 2,4 respectivement).

Ces différents résultats nous permettent de caractériser les individus et de commencer à les situer dans les différents espaces de la proximité. Pour chacune des formes de proximité, nous nous sommes concentrés sur un certain nombre de variables. Ces premiers résultats, basés sur un faible nombre d'enquêtes, seront complétés par d'autres enquêtes et surtout, d'autres variables pertinentes seront testées. Le recours à des études de cas est également une méthode possible pour situer plus précisément les individus. Sur la base de nos entretiens, nous proposons de reconstruire 4 trajectoires personnelles et professionnelles qui rendent compte de la diversité des situations possibles, de l'interdépendance des formes de proximité ou de la primauté de certaines d'entre-elles. Pour des raisons d'anonymat, les prénoms ont été modifiés.

Cas n°1 : Rémy – proximité spatiale faible, proximité de ressources faible et proximité de coordination faible

Le premier cas est un cas lourd qui cumule des problèmes de proximité spatiale, de ressources et de coordination.

Rémy est âgé de 33 ans et vit à Saint-Nazaire. Jeune, il a rencontré des problèmes familiaux très importants. Plus récemment, le décès de son fils aîné l'a plongé dans une dépression pendant 3 ans, ce qui l'a freiné dans sa vie professionnelle. Il a vécu en foyer d'hébergement d'urgence et n'a pas le permis de conduire. Pourtant, il avait passé plusieurs permis dans l'armée mais ne les a pas validés car il a été réformé. Les problèmes de transports et de logement sont, selon lui, des facteurs bloquants pour retrouver un emploi. Un ex-employeur lui a fait savoir, lorsqu'il était en foyer d'hébergement d'urgence, « *qu'il n'était pas dans une structure d'hébergement adapté* » pour penser pérenniser un emploi au sein de son entreprise. À l'heure actuelle, Rémy se déplace en scooter, en bus et en vélo et se dit prêt à consacrer entre 1 et 2 heures à ses déplacements domicile/travail quotidiens. En termes d'accessibilité à l'emploi/proximité spatiale, il se situe dans une situation plutôt défavorable. Il identifie un autre frein à son retour à l'emploi, les problèmes d'addiction. Néanmoins, il précise avoir été traité récemment pour cela. Il possède peu de ressources matérielles. Il est locataire de son logement, touche le RSA (Revenu de Solidarité Active – 454€64 pour une personne seule) et l'aide au logement. En termes de diplômes, il n'a pas validé son CAP de charcutier. Au niveau des ressources cognitives, il a néanmoins bénéficié d'une formation « *monteur en isolation* » à l'AFPA (Association nationale pour la formation professionnelle des adultes) en 2002 dont il est satisfait car elle a débouché sur plusieurs contrats ou missions à durée déterminées. Il a pu accumuler des compétences diverses tout au long de ses expériences professionnelles dans différents domaines : Hôtellerie/Restauration au début de sa carrière, agent en collectivités (en contrat aidé), manutentionnaire, monteur en isolation dans la navale, etc. Entre ces périodes d'emplois, il a connu au moins une période de chômage de plus d'un an et dit avoir cumulé plus de 24 mois sans emploi dans sa vie. Il a le projet de devenir soudeur, c'est un projet auquel il se raccroche dès lors qu'il est en période d'inactivité. Il souhaite également ne plus faire de missions intérim. Dans l'espace des ressources, Rémy est donc éloigné des entreprises. Il est souvent rattrapé par ses problèmes familiaux et personnels qui influent fortement sur ses capacités à intégrer une entreprise et à se valoriser auprès des recruteurs (savoir-être). Son chargé d'accompagnement lui a trouvé dernièrement un emploi de 4 mois (éventuellement renouvelable), il ne s'est jamais présenté.

En termes de proximité de coordination, il a été suivi par 6 types de structures relevant d'institutions alors que 85% de notre échantillon a été au maximum suivi par 2 structures. Sa satisfaction est de 2 pour Pôle Emploi (sur une échelle de 1 à 4 du moins satisfait au plus satisfait), 1 pour la Mission Locale, 4 pour le PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi), 3 pour les associations type Resto du Cœur, 3 pour l'assistante sociale et 4 pour le Chargé d'accompagnement emploi Rmistes. Concernant ses méthodes de recherche d'emploi, il fait appel à ses réseaux professionnels (prend contact avec d'anciens collègues), envoie des candidatures spontanées, consulte les offres Pôle Emploi, se fait aider par les chargés d'accompagnement de différentes structures et a été inscrit en agence d'intérim. Il est

aujourd'hui sur la piste d'un « Contrat Avenir » en chantier d'insertion en tant qu'agent polyvalent. Il est plutôt satisfait des institutions qui le suivent mais on peut noter que les types de contrat qui lui sont proposés sont des petites missions ou des contrats aidés, autrement dit, des contrats qui le maintiennent en situation de précarité. Néanmoins, son chargé d'accompagnement témoigne qu'à l'heure actuelle, Rémy n'est pas en mesure d'intégrer une entreprise classique.

Cas n°2 : Jean – proximité spatiale faible, proximité de ressources forte et proximité de coordination faible

Jean est un homme âgé de 41 ans qui a commencé à travailler en 1989 et vit dans le Maine et Loire. Son niveau de qualification est plus élevé que la moyenne de l'échantillon. Il est diplômé d'un Bac Professionnel aéronautique alors que plus de 80% des personnes interrogées ont au maximum un CAP/BEP. Il est également allé deux années à l'Université mais n'a pas validé son DEUG d'Histoire (Diplôme d'Etudes Universitaires Générales). Il a complété sa formation initiale par deux formations continues, une formation d'ajusteur monteur aéronaves et une autre, d'ajusteur mécanicien dans l'aéronautique. Il souhaite travailler dans l'industrie aéronautique après avoir eu une expérience de 10 ans comme ouvrier d'abattoir dans l'industrie agro-alimentaire. Depuis mars 2009, il est à la recherche d'un emploi. Il loge chez l'habitant et se dit prêt à consacrer plus de deux heures à ses trajets domicile-travail. Il possède le permis et un véhicule. Toutefois, il réside dans la zone d'emploi d'Angers tandis que les entreprises de l'aéronautique sont localisées dans les zones d'emplois de Nantes et de Saint-Nazaire. Plus d'une heure de transport est nécessaire pour atteindre la première, deux heures pour la deuxième.

En termes de proximité spatiale avec les entreprises, Jean se situe dans la configuration faible, d'autant plus qu'il souhaite travailler dans la maintenance aéronautique et qu'il explique que cela nécessite, en plus de ses qualifications, une formation complémentaire dans une entreprise. Or, à l'intérieur-même des zones d'emplois de Nantes et de Saint-Nazaire, les entreprises qui sont habilitées à faire passer la mention complémentaire dont il a besoin sont très peu nombreuses. Il s'agirait donc pour lui de se déplacer dans d'autres zones d'emploi (Toulouse par exemple). De plus, il précise que la crise économique constitue un frein aux embauches dans le secteur aéronautique.

En termes de proximité de ressources, Jean est à l'inverse dans la configuration forte. Il a suivi plusieurs formations qui ont abouti à une qualification. Il pourrait aujourd'hui exercer un métier dans l'aéronautique même si son projet idéal nécessiterait qu'il ait une qualification de plus dans la maintenance. Il n'a jamais connu de période de chômage supérieure à un an. Il a déjà eu un CDI dans l'industrie agro-alimentaire et a profité d'un congé individuel de formation pour se former au métier d'ajusteur aéronautique. Il est dans une dynamique individuelle de montée en compétences et se dit vouloir « *évoluer dans des environnements complexes* ». Il a été lui-même formateur des nouveaux arrivants dans l'entreprise dans laquelle il a travaillé pendant 10 ans. Finalement, Jean semble posséder un ensemble de savoir, savoir-être et savoir-faire qui le rapproche des recruteurs potentiels. Néanmoins, il convient de soulever quelques problèmes liés aux ressources dont dispose Jean par rapport à celles demandées par les entreprises aéronautiques. Il a le sentiment d'être souvent « *recalé* » parce qu'il avait entamé des études universitaires « *Je suis un manuel avec des capacités intellectuelles. Les employeurs ont tort de se priver de ce type de profil* ». De plus, avoir passé un bac professionnel alors qu'il avait entrepris quelques années auparavant des études supérieures est un signal négatif auprès des employeurs : « *le bac professionnel serait un recul selon les recruteurs [qu'il convient de savoir] interpréter* ». Enfin, il se qualifie de « *mauvais en entretien* » et pense que cela le bloque pour sa vie professionnelle.

En termes de proximité de coordination, Jean est suivi par Pôle Emploi. Sur une échelle de 1 à 4 (pas satisfait – très satisfait), il situe sa satisfaction à 2. Il est suivi par Pôle Emploi depuis 2006. Il explique n'avoir vu que deux fois sa conseillère. Il utilise différentes méthodes de recherche pour trouver un emploi (satisfaction notée de 1 à 4) : agences d'intérim (3), réseaux amicaux ou familiaux (3), candidatures spontanées (2) et pôle Emploi (2). Etant donné qu'il est au chômage depuis quelques mois seulement, il sera réinterrogé afin d'avoir des éléments plus précis concernant sa position vis-à-

vis des moyens de mise en relation avec les entreprises, en particulier ceux qui passent par les institutions. Enfin, en ce qui concerne les institutions spécialisées dans la dispense de formation dans lesquelles il est allé, il se dit satisfait. Mais, pour le moment, aucune de ses formations n'a débouché sur un emploi.

Cas n°3 : Muriel – proximité spatiale forte, proximité de ressources faible et proximité de coordination faible

Muriel est une femme âgée de 25 ans vivant à Saint-Brévin. Elle est diplômée d'un BEP/CAP Hôtellerie/Restauration option service (Niveau V) et a suivi une formation de prothésiste ongulaire et de vendeuse. Elle a d'ailleurs travaillé 5 ans aux Antilles en tant que prothésiste ongulaire dans un institut de beauté. Elle était en CDI dans cet institut. En 2007, elle est revenue en métropole. Depuis, elle a enchaîné des contrats à durée limitée : remplacement, CDD de 2 mois, CDD de 6 mois, etc. dans les secteurs pour lesquels elle a été formée. A l'heure actuelle, Muriel est en Contrat de Professionnalisation Hôtesse de caisse pendant 12 mois mais précise que son employeur ne laisse entrevoir aucune perspective d'emploi après cette formation. Elle insiste également sur le fait qu'elle ne souhaite pas exercer ce métier, ce qu'elle souhaite, c'est entrer dans l'industrie. Elle aimerait plus précisément être formée aux métiers de soudeur ou de stratifieur. Or, on ne lui a jamais proposé de formations dans le domaine industriel et jamais les agences d'intérim dans lesquelles elle s'est inscrite ne l'ont rappelé. Elle a passé et réussi des tests d'habiletés (soudure) à Pôle Emploi. Pour autant, elle n'a pas été orientée vers des formations en rapport avec son projet professionnel. Elle s'est donc lancée dans sa formation d'hôtesse de caisse en attendant de trouver mieux. La déconnexion entre ses compétences et son projet professionnel dans l'industrie place donc Muriel dans une situation défavorable en termes de proximité de ressources. Elle l'identifie clairement en citant « le manque de diplômes et de formations » comme facteur bloquant dans sa vie professionnelle. Elle est néanmoins dynamique et les entretiens ne lui posent pas de problèmes particuliers. Sa distance en termes de proximité de ressources provient plus de problèmes de savoir et de savoir-faire que de savoir-être.

En matière d'accessibilité/proximité spatiale, Muriel fait partie des personnes interrogées qui sont dans une situation favorable. Elle possède le permis et un véhicule personnel. Elle se dit prête à consacrer plus de deux heures à ses déplacements domicile/travail. Dans le cadre de sa formation, elle consacre d'ores et déjà plus de 90 minutes à ses déplacements.

Aujourd'hui, elle a le sentiment de stagner dans sa recherche d'emploi. Pôle Emploi est le seul dispositif de coordination qui la suit. Elle est peu satisfaite de ce suivi (note 2 sur 4) et regrette de ne jamais avoir été orientée vers des formations industrielles. Du point de vue de ses méthodes de recherche d'emploi, elle fait appel à toutes les modalités possibles (dispositifs de coordination, marché et réseaux sociaux) mais sa satisfaction ne s'élève qu'au maximum à 2 (sur 4). La distance de Muriel en termes de proximité de coordination est forte. Jusqu'ici, les dispositifs de coordination qu'elle sollicite ne sont pas en mesure de faire aboutir son projet professionnel.

Cas n°4 : Emmanuel – proximité spatiale forte, proximité de ressources forte et proximité de coordination faible

Emmanuel est un homme âgé de 41 ans qui vit à Saint-nazaire. Diplômé de deux CAP (Ebénisterie et Menuiserie), il a une expérience professionnelle importante dans les métiers du bois. Il a exercé le métier d'ébéniste pendant 7 ans dans l'entreprise qu'il avait créée. Il a ensuite signé plusieurs CDI en tant que monteur finition sur les bateaux de plaisance, responsable de chantier, menuisier à bord sur les bateaux de croisière et menuisier dans une entreprise du bâtiment. Il a vécu 2 ans en Guadeloupe lorsqu'il était responsable de chantier. Dans l'espace des ressources, Emmanuel est proche des entreprises. Néanmoins, une maladie professionnelle a entraîné son licenciement et lui a fait revoir son projet professionnel. Sa maladie l'empêche d'exercer le métier d'ébéniste/menuisier. Il ne souhaitait pas quitter l'univers des métiers du bois, pour cette raison, il a su assez rapidement qu'il voulait faire du contrôle qualité dans les entreprises spécialisées dans ces métiers. Plus de 2 ans ont été nécessaires pour qu'il puisse valider ce projet. Il a été suivi par une structure spécialisée dans le retour à l'emploi des personnes souffrant d'un handicap qui lui a demandé d'attendre un avis médical

avant de tenter toute entrée en formation dans le contrôle qualité. Cet avis médical a tardé à venir alors qu'Emmanuel était sûr de la faisabilité de son projet. Cette période d'attente a été très difficile à vivre ce qui fait qu'aujourd'hui, Emmanuel est insatisfait des dispositifs de coordination qui l'ont suivi. Finalement, il a eu un avis médical positif et, depuis octobre 2008, il est formé au contrôle qualité dans une entreprise spécialisée dans l'aménagement de cabines (pour les bateaux de croisières). Malgré son handicap, Emmanuel a su revoir son projet qui est en cohérence avec les compétences qu'il avait accumulées dans ses anciens métiers.

Parmi les personnes interrogées, il fait partie des plus proches dans l'espace des ressources. De plus, en termes d'accessibilité/proximité spatiale, il est également dans une situation favorable (proximité spatiale forte)). Il a le permis, possède un véhicule et dit avoir « une mobilité spatiale illimitée ». Emmanuel dit ne jamais avoir eu de problèmes pour trouver un emploi. Pour lui, les candidatures spontanées et le fait de se rendre directement dans les entreprises ont toujours très bien fonctionné. Il juge insatisfaisant le suivi de Pôle Emploi qui lui avait demandé de répondre à une offre de menuisier alors que l'institution avait connaissance de son statut de travailleur handicapé qui lui interdisait précisément d'exercer ce métier.

Les cas exposés révèlent souvent des problèmes de proximité dans l'espace des ressources, y compris pour ceux considérés comme les plus proches. Dans certains cas en effet, il existe une inadéquation entre projet professionnel et compétences détenues (exemple du cas n°3). Dans d'autres cas, on a clairement des problèmes de ressources : manque de formation, manque d'expériences, difficulté d'intégration et problèmes de comportements en entreprise, etc. Les problèmes de ressources semblent souvent dominer les problèmes de proximité spatiale. Des formations professionnalisantes ainsi que des formations permettant de développer des savoir-être essentiels pour occuper un emploi (se préparer à un entretien, travailler en équipe, etc.) semblent être un enjeu important pour les personnes éloignées de l'emploi. A la lecture de ces cas, on observe également que certaines personnes peuvent cumuler les problèmes (exemple du cas n°1). Pour ce type de personne, il s'agit de mettre en place des dispositifs qui puissent prendre en charge des problématiques liées à l'emploi mais également, des problématiques périphériques à l'emploi. L'accompagnement et l'efficacité des dispositifs est ici essentiel. Plus généralement, les cas présentés mettent en évidence une satisfaction assez moyenne des dispositifs de coordination (note de 2,5 sur 4), avec des écarts importants en fonction du type de structure. La proximité dans l'espace des dispositifs de coordination des 4 personnes présentées est faible. Il conviendra à l'avenir de mesurer plus précisément la situation des individus, mais également des entreprises, dans cet espace, et de préciser l'efficacité des différentes structures en matière d'appariement.

Conclusion

La majorité des travaux ayant traité de l'appariement ont produit des analyses a-spatiales même si certains se sont focalisés sur le rôle de la proximité et de la densité dans l'efficacité de l'appariement. La mobilisation d'une grille de lecture proximiste des problèmes locaux d'appariement permet de prendre en compte l'interdépendance des formes de proximité sur un territoire donné et d'insister le rôle décisif des dispositifs de coordination. Dans cette communication, nous avons réalisé une première tentative d'opérationnalisation de cette grille en situant des individus éloignés de l'emploi du territoire de Nantes/Saint-Nazaire dans les trois espaces repérés (espace géographique, espace des ressources, espace des dispositifs de coordination). Les études de cas ont démontré qu'il existe une diversité des trajectoires de vie personnelle et professionnelle qui conduisent à des configurations différentes en termes de proximité. Néanmoins, les premiers résultats quantitatifs et les études de cas montrent bien qu'il existe un enjeu fort du côté des dispositifs de coordination, en particulier pour les personnes éloignées de l'emploi. Il s'agira donc de traiter à l'avenir de la question de l'efficacité des dispositifs de coordination, sujet peu étudié jusqu'à présent dans la littérature. Il s'agira également de compléter ces premiers entretiens et de préciser les indicateurs de situation. Des indicateurs supplémentaires de capacités d'appariement permettraient notamment de procéder à des exercices de modélisation économétrique de type logit ou probit.

Bibliographie

- ARROW, K., 1973. The Theory of Discrimination », in Ashenfelter O., Rees A., *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton.
- BECKER G., 1957. *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- BOUABDALLAH K., CAVACO S., LESUEUR J-Y., 2002. Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée de chômage : une analyse microéconométrique, *Revue d'économie politique*, Volume 112, pp. 137-156.
- BOUBA-OLGA O., GROSSETTI M., 2008. Socio-économie de proximité, *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n°3, pp. 311-328
- BLANC M., CAHUZAC E., TAHAR G., ZERAH G., 2005. L'appariement de l'offre et de la demande sur les marchés locaux du travail : une comparaison entre espaces ruraux et espaces urbains, *Reflets et perspectives*, n°2005/4, XLIV, pp. 19-33
- BRUECKNER J., THISSE J-F., ZENOU Y., 2002. Local Labor Markets, Job Matching, and Urban Location, *International Economic Review*, vol. 43(1), pp. 155-171
- BRUECKNER J., ZENOU Y., 2000. Space and unemployment : the labor market effects of spatial mismatch, CEPR dp2397, Londres
- BURDA M., PROFIT S., 1996. Matching across space : evidence on mobility in the Czech Republik, *Labour Economics*, 3, pp. 255-278
- CAHUC P, ZYLBERBERG A, 2001. Le marché du travail, Ed. De Boeck,
- CAHUC P., ZYLBERBERG A., 2005. *Le chômage : fatalité ou nécessité ?*, Ed. Flammarion
- CHARDON O., ESTRADE M-A., 2007. Les métiers en 2015, Centre d'analyse stratégique, col. Rapports et Documents (n°6-2007), La documentation française
- COLES M., SMITH E., 1996. Cross-section estimation of the matching function : evidence from England and Wales, *Economica*, 63, pp. 589-598
- COMBES J.P., DURANTON G., Gobillon L., 2008. Le rôle des marchés locaux du travail dans la concentration spatiale des activités économiques, *Revue de l'OFCE*
- DUFLO E., GLENNERSTER R., KREMER M., 2006., Using randomization in Development Economics Research : A toolkit, MIMEO
- DUGUET E., GOUJARD A., L'HORTY Y., 2007. Les disparités spatiales du retour à l'emploi : une analyse cartographique à partir de sources exhaustives, Document de recherche, Centre d'études des politiques économiques de l'Université d'Evry
- DURANTON G., PUGA D., 2004. Micro-foundations of urban agglomeration economies, *Handbook of Regional and Urban Economics*, in : J. V. Henderson & J. F. Thisse (ed.), edition 1, volume 4, chapitre 48, pp. 2063-2117 Elsevier.
- GALLEZ C., ORFEUIL J-P., Polacchini A., 1997, « L'évolution de la mobilité quotidienne », in *RTS*, n°56
- HELSEY R., STRANGE W., 1990. Matching and Agglomeration Economies in a System of Cities », *Regional Science and Urban Economics*, 20, pp. 189-212.

- KAIN J.F., 1968. Housing Segregation, Negro Employment and Metropolitan Decentralization, *Quarterly Journal of Economics*, 82(2), pp. 175-197.
- LE BRETON E., 2008, *Domicile-Travail : Les salaires à bout de souffle*, Les Carnets de l'Info, Paris
- L'HORTY Y., 2006. *Les nouvelles politiques de l'emploi*, Ed. La Découverte
- MOREAU G., 2008. Le retour à l'emploi durable : un enjeu individuel et territorial, INSEE Lorraine, n°114
- MORTENSEN D., Pissarides C., 1999. Job reallocation, employment fluctuations and unemployment, in : Taylor J.B et Woodford M., *Handbook of Macroeconomics*, édition 1, volume 1, chapter 18, pp. 1171-1228
- MORTENSEN D., PISSARIDES C., 1994. Job creation and job destruction in the theory of unemployment, *The Review of Economic Studies*, Vol. 61, n°3, pp. 397-415
- PERRAT J., 2007. Nouveau modèle d'emploi : régulation sectorielle et/ou régulation territoriale ?, in Laurent C., du Tertre C. Dir., *Secteurs et territoires dans les régulations émergentes*, Collection Economiques, l'Harmattan, Paris.
- PETRONGOLO B., PISSARIDES C., 2001. Looking into the black box : a survey of the matching function, *Journal of Economic Literature*, n°39, pp. 390-431
- PETRONGOLO B., WASMER E., 1999. Job Matching and Regional Spillovers in Britain and France, in Catin M., Lesieur J., Zenou Y., *Développements Récents et Economie Spatiale : Emploi, Concurrence spatiale et Dynamiques Régionales*, Economica, Paris
- PHELPS E., 1972. The statistical theory of racism and sexism, *The American Economic Review*, Vol. 62, n°4, pp.659-661
- PISSARIDES C., 1990. *Equilibrium Unemployment Theory*, Ed. Basil Blackwell, New York.
- STIGLER G., 1962. Information in the Labour Market , *Journal of Political Economics*, Vol. 70, n°5, pp. 94-105
- THISSE J.F., ZENOU Y., 2000, Skill mismatch and unemployment, *Economics Letters*, n°69, pp. 415-420.
- RAVEYRE M., 2005. Mondialisation et ancrage territorial : les nouvelles stratégies des grandes entreprises, IRES
- SALOP S. C., 1979. Monopolistic competition with outside goods, *Bell Journal of Economics*, 10(1), pp. 141-156.
- SPENCE M., 1973. Job market signalling, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, n° 3., pp. 355-374.
- SPITZ A., 2004, Are Skill Requirements in the Workplace Rising? Stylized Facts and Evidence on Skill-Biased Technological Change, Center of European economic research, Discussion Paper N°04-33,
- WASMER E., ZENOU, Y., 1999. Does Space Affect Search? A Theory of Local Unemployment, CEPR Discussion Papers n°2157