

Modes d'accès à l'emploi des jeunes et salaires

par Jean-François Giret, Adel Karaa et Jean-Michel Plassard *

L'existence d'intermédiaires entre l'offre et la demande de travail permet d'améliorer leur reconnaissance réciproque. En même temps, le passage par tel mode d'accès à l'emploi plutôt qu'un autre a un effet sur la qualité de l'emploi trouvé, mesurée par le salaire. A cet égard, les réseaux apparaissent comme le moyen le plus satisfaisant. Ces liens entre mode d'intermédiation et salaire sont ici mesurés à l'aide d'outils économétriques.

L'insertion professionnelle des jeunes, est généralement décrite comme un phénomène complexe dont les nombreuses définitions ne font qu'illustrer l'ampleur des divergences d'interprétation.

D'un point de vue sociologique, elle est par exemple considérée comme un moment de passage entre un statut acquis et un statut donné, une période précaire de tension vers l'avenir, une phase d'apprentissage des rôles et des fonctions et un moment de prise en charge des responsabilités concrètes (Rosé, 1984).

Les économistes préfèrent, en revanche, insister sur la finalité du processus. L'insertion devient alors « un processus par lequel un individu ou un groupe d'individus, qui n'a jamais appartenu à la population active, atteint une position stabilisée dans le système d'emploi » (Vernières, 1993). Cette position peut tout aussi bien déboucher sur une période d'inactivité, de chômage, ou de changement fréquent d'emplois (Vincens, 1981). Du point de vue strictement économique, la notion d'insertion ne peut s'analyser hors

de la notion de marché, entendue fondamentalement comme un espace d'échange. Cependant, ce marché n'apparaît pas comme un marché de concurrence pure et parfaite où l'information circule librement entre offreurs et demandeurs d'emplois. Des intermédiaires véhiculent l'information et peuvent influencer l'ajustement initial selon des logiques parfois éloignées de celle du marché.

L'article s'interroge sur la relation entre le mode d'intermédiation choisi par le candidat à l'embauche et l'employeur, et la qualité du contrat du travail, mesurée par le salaire. L'intermédiaire peut-il modifier certaines caractéristiques du contrat de travail, et dans quel sens ? Notre analyse s'éloigne des approches traditionnelles en termes de stratégies individuelles dans la mesure où nous essayons de comprendre comment peuvent se réguler les différents ajustements entre les offreurs et des demandeurs d'emploi, aux logiques parfois opposées. Cette problématique introduit en outre une interrogation plus générale sur les modes de coordination à l'œuvre sur le marché du travail.

Ce travail s'articule autour de deux parties. Dans la première, après un exposé des différents travaux relatifs à l'intermédiation sur le marché du travail, nous présentons les facteurs explicatifs du mode d'accès à l'emploi dans un modèle de choix. Les différents travaux abordés se polarisent souvent sur l'utilisation

* **J.-F. Giret** est doctorant en sciences économiques au LIRHE et ses recherches portent sur l'insertion des jeunes et ses disparités spatiales. Il travaille actuellement à l'Institut des sciences de l'éducation de l'Université autonome de Barcelone.

A. Karaa, chercheur associé au LIRHE, est assistant à l'Institut supérieur de gestion à Tunis. Docteur en Économie, il travaille sur le thème du chômage en Tunisie.

J.-M. Plassard est professeur de sciences économiques à l'Université des Sciences sociales de Toulouse, directeur du CIA Céreq et co-directeur du département Économie du LIRHE. Ses recherches s'effectuent en Économie de l'éducation et en Économie du travail ainsi qu'à leurs interrelations.

Un échantillon de jeunes au niveau IV

Les données utilisées sont issues d'une enquête de cheminement du Céreq, dans laquelle des jeunes sortants de niveau IV ont été suivis entre 1988 et

1992. L'échantillon sélectionné comporte 5 266 individus qui ont tous trouvé leur premier emploi dans cet intervalle de temps parmi une population initiale de 5 687 jeunes.

Tableau 1

Caractéristiques individuelles	
	Effectifs
Niveau d'étude	
Avoir un CAP	1281
Avoir un BEP	1327
Avoir le Brevet	4448
Avoir le Bac ou plus	3889
Sexe	
Fille	2910
Garçon	2356
Etat matrimonial	
Marié	410
Célibataire	3131
CSP des parents	
Mère inactive	634
Père agriculteur	300
Père artisan, commerçant	395
Père cadre	353
Père ouvrier	1524
Père employé	694
Père profession intermédiaire	861
Recherche d'emploi	
Durée de recherche de l'emploi (nombre de mois)	4,276 (moyenne) 5,878 (écart type)
Variables régionales	
Ile-de-France	629
Nord, Nord-Ouest et Caen	1290
Sud-Est	512
Centre-Est	633
Est	591
Ouest	687
Sud-Ouest	498
Méditerranée	426

Tableau 2

Caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise	
	Effectifs
Statut de l'emploi	
Emploi stable	1697
Mesures jeunes	983
Emploi précaire	1280
Emploi à temps partiel	1105
Emploi à temps plein	3719
Taille de l'entreprise	
Entreprise à plusieurs établissements	1627
Entreprise de moins de 10 salariés	1054
Entreprise de 10 à 49 salariés	1013
Entreprise de 50 à 499 salariés	864
Entreprise de plus de 500 salariés	897
Secteur d'activité	
Secteur agricole	54
Industrie	936
Bâtiment	176
Services marchands	2507
Service non marchand	1086
Statut de l'employeur	
Secteur privé	2441
Secteur public	1654
Autre	1171
Correspondance entre la formation et l'emploi	
Bac général	995
Bac technique industriel	1647
Bac technique tertiaire	2408
Adéquation formation-emploi (correspondance entre la spécialité du Bac et de l'emploi)	2528
Salaire du premier emploi	4458,38 (moyenne) 2440,39 (écart type)

Compléter ce type de données individuelles par des informations sur le comportement des firmes aurait sans doute permis d'enrichir l'analyse et d'approfondir l'interprétation des effets liés seulement à la demande de travail (Marx, 1994). L'utilisation de données longitudinales liées principalement à

l'offre de travail permet cependant de rendre compte de certaines caractéristiques de la transaction entre l'employeur et le candidat à l'embauche, même si elles ne restituent pas la totalité de l'information pertinente.

(Suite)

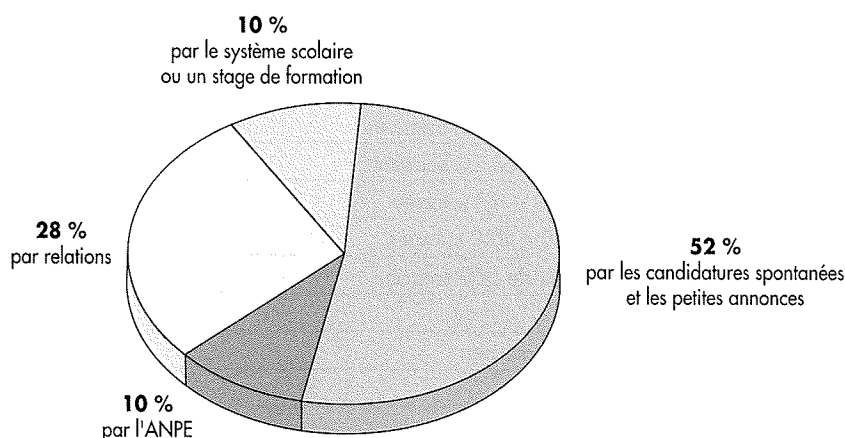
Les modes d'intermédiation ont été regroupés en 4 catégories¹ :

- par l'intermédiaire d'un stage ou de l'établissement scolaire (535 individus) ;
- par l'ANPE (532 individus) ;

- par des réseaux : relations personnelles et familiales (1 482 individus) ;

- par une initiative individuelle et anonyme (petites annonces et candidatures spontanées, 2 717 individus).

Graphique 1
Mode d'accès à l'emploi des jeunes de l'échantillon



de l'intermédiaire par un des agents du marché du travail : les offreurs ou les demandeurs d'emploi. Généralement, l'accès à un emploi résulte d'une stratégie rationnelle de l'un des deux agents. Il s'agit d'expliquer les logiques qui permettent un ajustement entre les deux agents. La lecture du tableau 3 (voir l'encadré « Part des différents modes de recrutement dans l'accès à l'emploi » p.19) révèle par exemple, que l'accès à l'emploi par relations est le plus important dans toutes les enquêtes. Le mode d'accès privilégié par les chercheurs d'emploi doit répondre également à un choix rationnel de l'employeur. Ce dernier, après avoir fixé le niveau de spécificité de l'emploi, choisit le mode d'intermédiation de manière à réduire les différents coûts inhérents au recrutement et à l'établissement du contrat de travail, en fonction de l'incertitude de la transaction (Harris et *alii*, 1975).

Le premier paragraphe rappelle plus précisément les divers travaux théoriques qui ont montré que l'intermédiation sur le marché du travail résulte de décisions rationnelles des offreurs et des demandeurs d'emploi. Le modèle de choix permet ensuite de montrer que les chercheurs d'emplois ne sont pas affectés aléatoirement à chaque mode d'intermédiation et qu'au contraire, l'utilisation d'un intermédiaire est étroitement liée à certaines caractéristiques de l'emploi recherché et des individus.

La seconde partie propose une méthodologie permettant de tester les différentes hypothèses concernant les relations entre modalité d'accès à l'emploi et salaire dans cet emploi. L'objectif sera de montrer l'existence d'un biais de sélection lors de l'estimation de la fonction de gain selon le passage par différents modes d'intermédiation. Après correction du biais de sélection, les performances en termes de salaire de chaque mode d'intermédiation sont comparées en utilisant un test sur les différentes structures de gains indépendamment des principales caractéristiques de l'offre et de la demande de travail.

¹ L'enquête du Cereq propose 8 catégories d'intermédiaires : dans l'entreprise où vous avez fait votre stage, par votre établissement scolaire, par votre famille, par d'autres relations personnelles, par l'ANPE, par les petites annonces, par les candidatures spontanées, autres.

LES DIFFÉRENTS MODES D'INTERMÉDIATION DANS L'ACCÈS DES JEUNES À L'EMPLOI

L'IMPORTANCE DE L'INTERMÉDIAIRE DANS L'ACCÈS À L'EMPLOI, UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE

L'objectif de ce premier paragraphe est d'analyser les principales caractéristiques des différents modes d'intermédiation sur le marché du travail à travers un survol de la littérature (voir encadré : « Part des différents modes... »). Les différents travaux, tant au niveau empirique qu'au niveau théorique, se sont polarisés sur l'étude du mode d'intermédiation soit du côté du chercheur d'emploi (Granovetter, 1974 ;

Holzer, 1987 ; Degenne et alii, 1991 ; Marry, 1992) soit du côté des employeurs (Keil et alii, 1984 ; Way, 1984). Mais beaucoup plus rares ont été les travaux étudiant, d'un point de vue global, l'utilisation de l'intermédiaire par les deux catégories d'agents (Montgomery, 1991). Notre souci, au cours de ce travail sera d'essayer de montrer que l'intermédiaire répond sur le marché du travail à un mode de coordination spécifique, résultant d'un ajustement entre offreurs et demandeurs d'emplois.

L'intermédiation est d'abord une notion complexe susceptible de plusieurs définitions. Vincens (1995) propose une distinction des intermédiaires selon leur degré d'intervention dans le processus d'ajustement

Part des différents modes de recrutement dans l'accès à l'emploi

Les travaux rappelés ici ont constitué des étapes importantes dans l'analyse des modes de recrutement. Les conditions très hétérogènes dans

lesquelles se sont déroulées ces études les rendent évidemment non comparables dans leurs résultats.

Tableau 3

	Relations	Candidatures Spontanées	Agences publiques	Annonces	Autres
Granovetter (1974) USA (Enquêtes sur 264 habitants de Newton) Professions libérales Techniciens Cadres	56,1 % 43,5 % 65,4 %	18,2 % 24,6 % 14,8 %		15,9 % 30,4 % 13,9 %	9,8 % 1,4 % 6,2 %
Bennaroch, Espinasse (1982) (Enquête ANPE, 1980)	30,2 %	28,6 %	14,5 %	15,4 %	11,3 %
Degenne et alii (1991) (Enquête "Jeunes", 1986, complémentaire à l'enquête Emploi) Accès 1 ^{er} emploi	45 %	31 %	7 %	6 %	11 %
INSEE (Enquête Emploi, mars 1994) Ensemble des demandeurs d'emploi (Source : lettre du CEE, mai 1995)	43,1 %	24,2 %	7,4 %	6,4 %	18,9 %

entre l'offre et la demande de travail. On peut alors penser que chaque mode d'intermédiation est positionné sur un segment spécifique du marché du travail, en fonction des emplois à pourvoir, des chercheurs d'emploi et des employeurs. Ainsi, pour ces derniers, le choix de l'intermédiaire peut dépendre de l'ensemble des coûts associés au recrutement mais également de l'appariement de l'individu au poste vacant.

Cet appariement pourra être déterminé *ex ante* par sa qualification mais également par des signaux objectifs ou subjectifs, annonciateurs de sa performance future ou de son intégration dans l'entreprise. La lecture de l'encadré « La part des différents modes de recrutement... » suggère dans ces conditions une certaine prudence dans la mesure où ces différentes enquêtes sont issues de contextes et de populations différentes. De plus, les emplois et les qualifications proposés sont souvent très variés. Un constat s'impose cependant : le rôle joué par les réseaux dans l'accès aux emplois semble prépondérant dans l'ensemble de ces études, indépendamment des différents niveaux de qualification. La différence entre les chiffres présentés dans le graphique 1, issus de la répartition initiale de notre échantillon, et les résultats des différentes enquêtes, rappelés dans cet encadré, est très certainement due à la spécificité de notre échantillon : il s'agit de jeunes primo-demandeurs d'emploi de niveau IV ².

L'intermédiation marchande : candidatures spontanées et petites annonces

L'utilisation de candidatures spontanées minimise les coûts de recherche mais implique une sélection étant donnée la grande incertitude sur les caractéristiques des candidats. La publication des annonces dans la presse se révèle peut-être plus coûteuse mais, du fait de l'abondance des candidatures, devient très vite rentable. Même si l'entreprise ne retient pas la totalité des réponses, elle peut facilement trier les candidats et constituer parfois une réserve en conservant les plus intéressantes. Ces deux procédures obéissent principalement à une logique marchande dans la mesure où la confrontation entre l'offre et la demande de travail n'est troublée par aucun agent extérieur. Les offreurs de travail peuvent répondre à ces annonces ou présenter une candidature sans discrimination au départ. *Ex ante*, ces offres de travail sont anonymes pour l'entreprise. Toutefois, elle devra par

² Les relations professionnelles antérieures sont donc nulles pour ces jeunes en voie d'insertion. Or, dans l'Enquête Emploi de mars 1994, ce type de recrutement représente près de 40 % du recrutement par relations.

la suite opérer une sélection auprès des candidats ³. La théorie du filtre montre qu'une possibilité pour l'entreprise est de sélectionner les candidats à l'embauche à partir de signaux indicateurs de la productivité (Plassard, 1987). Dans ces conditions, les personnes qui ont le plus de probabilité d'accéder aux emplois par ce moyen, sont en général les plus diplômées, et souvent de sexe masculin.

L'accès à l'emploi par les stages de formation et le système éducatif

Alors que le prix (le salaire) est une variable susceptible d'une vérification instantanée de la part du travailleur lors de son activité de repérage, certaines qualités de l'employé n'apparaissent pas immédiatement et impliquent une vérification durant l'exercice du contrat de travail. En ce sens, le travail est aussi un bien d'expérience (Nelson, 1970). La coopération entre les firmes et les établissements scolaires permet d'économiser une partie de ces coûts de sélection dans la mesure où l'employeur a pu observer la productivité de l'individu lors d'un stage ou, indirectement, par le biais des informations fournies par le système éducatif. L'entreprise a pu également s'impliquer dans la formation du jeune diplômé durant les stages de formation et ce dernier présente une plus grande probabilité de s'intégrer dans une équipe de travail, dans une entreprise dont il connaît déjà la culture ⁴. Cependant, l'efficacité des stages de formation dans l'accès à l'emploi est parfois contestée dans la littérature et peut générer parfois de nombreux effets pervers (par exemple, White, 1990). L'étude proposée par Foudi, Stankiewicz et Trelcat (1993) fournit une évaluation des stages de formation dans l'accès à l'emploi en décomposant leur efficacité selon trois effets : un effet formation, un effet dynamisation et un effet contact. Ils montrent ainsi que les deux derniers effets, « dynamisation du comportement de l'intéressé » et « mise en contact avec les entreprises » semblent primer sur l'effet « acquisition de nouvelles compétences » dans l'accès à l'emploi.

Quant à la qualité des emplois obtenus lors du passage par ces deux intermédiaires, l'étude de Degenne et *alii* (1991), à partir de l'enquête « Jeunes », complémentaire à l'enquête Emploi de

³ Bull et *alii* (1987) expliquent toutefois par un modèle de *search*, comment les entreprises peuvent se décharger de ces activités rationnellement, en utilisant des intermédiaires.

⁴ Cremer (1993) définit la culture d'entreprise comme un stock de connaissances partagé par les membres de l'organisation. Elle se matérialise alors par un langage commun, une connaissance partagée de certains faits et de certaines règles de comportement. Ainsi, les coûts liés à l'intégration d'un salarié et à l'acquisition de ces connaissances, considérés comme un investissement sont réduits dans le cas de stages.

1986, remarque que l'école et les annonces sont plus efficaces pour la fraction la plus diplômée de la population et conduisent souvent à des emplois de meilleure qualité. Il semble donc que le diplôme joue bien un rôle de filtre dans l'accès à l'emploi, soit directement par le marché, soit indirectement par l'école. L'étude de Rosé (1984) confirme le rôle de la qualification comme variable affectant positivement le passage par les annonces ou par l'intermédiaire de l'école.

L'intermédiation des agences publiques

L'intermédiation des agences publiques et plus particulièrement de l'ANPE réduit les coûts de démarchage et dans certains cas, les coûts de sélection pour les entreprises (Adnett, 1987 ; Lizé, 1995). Il s'agit pour Lesueur et Lièvre (1994) d'une forme hybride de coordination associée de façon prépondérante à des actifs spécifiques. Mais différentes études (Adnett, 1987 ; Curtis et Warner, 1992 ; Wood, 1985), montrent que les chercheurs d'emploi font usage en dernier recours des agences publiques lorsque les autres canaux de recrutement sont épuisés. De leur côté, les entreprises semblent utiliser l'agence pour avoir accès au plus large éventail tout en minimisant leurs frais. Ce mode de recherche, peu sélectif, est souvent complémentaire de l'utilisation d'annonces mais s'oppose en revanche au recrutement par réseaux, procédé par lequel la diffusion de l'information est plus sélective. Cependant, la faible part de marché des agences publiques⁵ de placement par rapport aux autres canaux a été souvent mise en évidence dans la littérature, comme le montre l'encadré p.19. Il y a déjà trente ans, Ree (1966) indiquait que les principales critiques des employeurs américains à l'encontre des agences publiques résidaient dans le faible « écrémage » et la lenteur des procédures. Notamment, les agences n'envoyaient pas les candidats les plus adaptés mais ceux qui avaient le plus de mal à trouver un emploi. Plus récemment, le travail de Degenne et alii (1991) souligne également la mauvaise place de l'agence pour la qualité de l'emploi proposé lors de l'accès à l'emploi par l'ANPE. Cependant, les différentes études s'accordent sur le fait que les individus accédant à l'emploi par l'ANPE appartiennent aux populations les plus défavorisées, notamment en ce qui concerne leur niveau de diplôme ou leurs relations sociales.

⁵ Voir par exemple Belloc (1992), pour une analyse détaillée des indicateurs de la place de l'ANPE dans le recrutement.

Ces différentes observations ont introduit une réflexion plus générale sur les fonctions de l'agence et son évaluation. L'article de Zanda (1995) sur la part de marché de l'ANPE - le taux de convergence - estimée par le rapport entre les offres d'emploi enregistrées à l'ANPE et les embauches réellement effectuées sur le marché du travail, souligne la difficulté d'une évaluation précise du poids de l'agence dans la procédure de recrutement. L'enquête de satisfaction, réalisée en 1993 sur 1753 établissements ayant déposé une offre d'emploi à l'agence, montre toute l'ambiguïté de la perception de l'ANPE par les entreprises (tableau 4). Ces dernières sont globalement satisfaites de son rôle sans toutefois juger que l'agence est le moyen le plus efficace pour rechercher des candidats (*a fortiori* pour les hauts niveaux de qualification). De plus, Lizé (1995) souligne la pluralité des objectifs de l'ANPE et les différentes logiques des entreprises qui s'adressent à elle. L'agence peut, dans certains cas, répondre aux exigences de flexibilité de l'entreprise en proposant des emplois à faible coût pour l'employeur (par les dispositifs de la politique de l'emploi). Elle peut aussi, dans d'autres cas, aider les employeurs à réduire les coûts de sélection et de recherche en filtrant les candidats. Cependant, comme le remarque Stankiewicz (1995), l'objectif de l'agence publique doit-il être d'accéder à un « monopole » sur l'ensemble des placements ou au contraire de « constituer une voie de recours pour le traitement des offres d'emploi les plus délicates » ?

Tableau 4
**Satisfaction des entreprises
qui déposent une offre à l'ANPE**

Part des entreprises qui jugent l'ANPE comme le moyen le plus efficace pour rechercher des candidats parmi les entreprises qui ont utilisé plusieurs moyens :	
- pour toutes les qualifications (non qualifiés, qualifiés, cadres)	22,7 %
- pour les cadres ;	7,5 %
- pour les travailleurs qualifiés ;	19,9 %
- pour les travailleurs non qualifiés.	30,6 %
Part des entreprises qui déclarent être très ou assez satisfaites vis-à-vis du recueil et du suivi de leur offre.	83,1 %
Part des entreprises qui se déclarent satisfaites à l'égard des candidats proposés par l'Agence.	51 %

Source : ANPE, Enquête de satisfaction auprès des entreprises, 1993, MV2 Conseil.

L'accès à l'emploi par les réseaux

Le recrutement par relations personnelles ou familiales, qui représente presque 50 % des accès à l'emploi, semble plus difficile à cerner. Les relations familiales pour l'accès à l'emploi ne garantissent pas toujours un emploi de qualité, ni au niveau de la correspondance entre l'emploi et la formation, ni au niveau de la durée dans l'emploi comme le montre un certain nombre de travaux des sociologues (Granovetter, 1972 ; Degenne et alii, *op. cit.* ; Marry, 1983, 1992). Les emplois obtenus par relations personnelles semblent mieux correspondre à la formation des jeunes mais toujours dans des proportions moindres que les autres canaux de recrutement.

Différents travaux anglo-saxons ont cependant souligné l'intérêt de ce type de recrutement à la fois pour l'employeur et l'employé (Keil et alii, 1984 ; Adnett, 1987) sous le nom de « *Extended Internal Labor Market* ». Il favorise l'intégration de l'employé à l'équipe de travail, et les enquêtes menées auprès des employeurs montrent que ces derniers associent souvent la productivité de l'individu à l'employé qui l'a recommandé lorsque celui-ci appartient à l'entreprise. Ree (1966), Doeringer et Piore (1971), expliquent cela par le fait que les employés ont tendance à recommander des individus qui leurs ressemblent et qui possèdent la même productivité. Curtis et Warner (1992) suggèrent pour leur part, que le réseau diminue l'incertitude de l'employeur sur la productivité de l'individu en utilisant un modèle d'appariement et qu'une personne recrutée par l'intermédiaire d'un réseau aura un salaire initial plus élevé, une plus longue durée d'emploi, mais une croissance du salaire ultérieure plus faible par rapport aux autres employés qui passent par d'autres modes d'accès à l'emploi. Wood (1985) précise que même si l'usage de canaux de recherche informels augmente par rapport aux autres en période de récession, la sélection d'un candidat issu de ce mode de recherche demeure aussi rigoureuse. Holzer (1987) propose d'intégrer les différents modes de recherche dans un modèle de quête d'emploi classique. Après avoir mesuré les différents modes d'accès à l'emploi sur une cohorte de jeunes, il a montré que le contact d'amis et de relations augmentait la probabilité de trouver un emploi. Cependant, la stratégie de recrutement des firmes est supposée exogène. Le travail proposé par Montgomery (1991) est encore plus ambitieux dans la mesure où il tente d'intégrer les structures sociales du marché du travail dans une modélisation économique du marché du travail. Le modèle présente l'intérêt d'expliquer parallèlement pourquoi les travailleurs

bien intégrés dans un réseau peuvent accéder à de meilleurs emplois que les autres et pourquoi les firmes qui embauchent des individus recommandés peuvent obtenir de plus hauts profits. Il permet enfin de déterminer un équilibre économique entre la structure du réseau, les salaires, et les profits des entreprises.

In fine, l'utilisation des différents modes d'intermédiation semble donc obéir à des logiques distinctes. Ces modes ne paraissent pas occuper des positions identiques sur le marché du travail. Ces différents travaux paraissent s'accorder sur le fait que le mode d'accès à l'emploi, loin d'être aléatoire, obéit à des stratégies de la part de l'employeur comme du chercheur d'emploi. Il apparaît par ailleurs qu'aucune théorie économique ne permet d'unifier un cadre analytique cohérent pour l'étude de l'intermédiation. Alors que les théories de quête d'emploi du côté de l'offre et du filtre pour la demande sont principalement abordées lors d'une intermédiation purement marchande, les théories des contrats, de l'organisation, et la sociologie servent souvent de référence pour l'étude des autres modes d'intermédiation.

LES PRINCIPAUX FACTEURS EXPLICATIFS DU CHOIX DU MODE D'INTERMÉDIATION

Après ce rapide balayage de la littérature sur le rôle de l'intermédiation sur le marché du travail, il convient de vérifier dans notre échantillon si le mode d'intermédiation obéit à un choix rationnel de la part de l'employeur comme de l'employé, ou si le mode d'affectation est aléatoire. Afin d'étudier les facteurs susceptibles d'influencer les modes d'intermédiation, un modèle logit multinomial prenant en compte deux catégories de variables explicatives est proposé :

- les variables liées aux caractéristiques individuelles du chercheur d'emploi (âge, diplôme le plus élevé, CSP des parents, spécialité du bac, localisation de l'individu,...) ;
- les variables liées à la demande de travail (secteur d'activité des entreprises, taille, statut de l'employeur, qualification du premier emploi,...).

Lecture du tableau 5 :

La première ligne (« Avoir un CAP ») montre que, pour accéder à un emploi, les individus ayant un CAP ont une plus grande probabilité de passer par l'ANPE et une moins grande probabilité de le trouver par les stages de formation ou le système éducatif, que par candidatures spontanées et petites annonces (mode d'intermédiation de référence).

Tableau 5
Les déterminants du mode d'accès à l'emploi ⁶

	ANPE	Stages et systèmes scolaires	Réseaux personnels et familiaux
Caractéristiques individuelles			
Niveau d'étude			
Avoir un CAP ⁷	0,346 **	-0,339 **	ns
<i>Ne pas avoir un CAP</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Avoir le Bac ou plus	-0,254 **	ns	-0,408 ***
<i>Ne pas avoir le Bac</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Sexe			
Garçon	-0,39 ***	-0,666 ***	-0,178 ***
<i>Fille</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
État matrimonial			
Célibataire	ns	0,177 **	0,184 **
<i>Marié</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
CSP des parents			
Père agriculteur	ns	ns	0,393 ***
Père artisan, commerçant	ns	0,396 **	0,253 **
Père cadre	ns	ns	0,269 **
Père profession intermédiaire	ns	ns	ns
<i>Père ouvrier</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Recherche d'emploi			
Durée de recherche de l'emploi	0,114 **	-0,267 ***	-0,08 ***
Variables régionales			
Sud-Est	ns	-0,536 **	ns
Sud-Ouest	ns	ns	ns
Méditerranée	ns	ns	0,357 **
<i>Ile-de-France</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Caractéristiques de l'emploi et de l'entreprise			
Statut de l'emploi			
Mesures jeunes	1,177 ***	ns	ns
Emploi précaire	-0,388 **	-0,374 ***	-0,375 ***
<i>Emploi stable</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>ns</i>
Emploi à temps plein	-0,399 **	ns	-0,199 **
<i>Emploi à temps partiel</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Taille de l'entreprise			
Entreprises à plusieurs établissements	ns	ns	-0,218 ***
<i>Entreprises mono-établissement</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Entreprises de 10 à 49 salariés	ns	ns	0,219 **
Entreprises de 50 à 499 salariés	ns	0,265 **	ns
Entreprises de plus de 500 salariés	ns	ns	ns
<i>Entreprises de moins de 10 salariés</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Secteurs d'activité			
Secteur agricole	ns	-ns	0,789 ***
Industrie	ns	0,326 **	0,261 ***
Bâtiment	ns	0,886 ***	0,887 ***
Service non marchand	ns	ns	ns
<i>Service marchand</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>	<i>Ref</i>
Correspondance entre la formation et l'emploi			
Adéquation formation-emploi	0,267 **	ns	ns
Constante	-1,231 ***	-1,635 ***	0,176
- log L	5767,48		

*** : significatif au seuil de 1 %, ** : significatif au seuil de 5 %, ns : non significatif.

⁶ Les petites annonces et les candidatures spontanées ont été choisies comme mode d'intermédiation de référence. De la même manière, les variables en italique servent de référence.

⁷ Cette ligne montre que les individus ayant obtenu un CAP ont une

plus grande possibilité de passer par l'ANPE pour accéder à un emploi, et une moins grande probabilité de trouver leur premier emploi par les stages de formation ou le système éducatif, par rapport au mode d'intermédiation de référence (candidatures spontanées et petites annonces).

Les caractéristiques individuelles

L'observation des variables liées au niveau d'éducation montre qu'un mode de recrutement strictement marchand n'infirme pas la théorie du filtre : un niveau supérieur ou égal au bac est très explicatif d'un passage par le marché, candidatures spontanées et petites annonces, mais est opposé à l'utilisation de réseaux personnels ou de l'ANPE. Lorsque les employeurs ne possèdent que les informations données par le candidat, le diplôme joue pleinement son rôle de filtre à l'embauche. En revanche, lorsque le mode de recrutement s'éloigne du marché, le niveau d'éducation comme filtre ne paraît plus se vérifier. Les diplômes n'ont pas la même importance dans les réseaux où l'employeur peut profiter d'une quantité d'informations plus importante sur le candidat.

Les autres caractéristiques individuelles se révèlent pour l'essentiel en congruence avec les prédictions de la littérature sur l'intermédiation. A l'instar des résultats obtenus par Granovetter (1974), Rosé (1984), Marry (1992), Lagarenne et Marchal (1995), les relations personnelles, lorsqu'elles ont permis d'accéder à l'emploi, sont utilisées le plus souvent par les individus de faible qualification, célibataires, avec un père de famille agriculteur, artisan, commerçant ou cadre. Parmi ces professions, l'importance des reprises d'entreprises familiales notamment chez les agriculteurs, explique en partie le poids de ce type d'intermédiation.

La situation familiale n'est pas sans influence sur le mode d'accès à l'emploi. Les célibataires ont plus de chance d'accéder à l'emploi par le système éducatif ou par les relations personnelles. Cette variable est étroitement liée à l'âge de l'individu (non significatif au sein de notre échantillon) et sans doute à la durée de recherche de l'emploi. Ainsi, les emplois trouvés par l'intermédiaire des stages ou du système éducatif se situent au début du processus d'insertion des individus et le plus souvent avant son mariage. Par ailleurs, il est clair que le mariage souvent associé à l'éloignement du domicile parental peut entraîner une diminution des relations personnelles de l'individu, d'autant plus que le travail de Degenne et alii (*op. cit.*) montre que la belle-famille n'intervient que très rarement dans l'accès à l'emploi.

Le sexe figure également parmi les critères discriminants dans le mode d'accès à l'emploi dans la mesure où les hommes semblent prioritairement obtenir leur emploi d'abord par le marché, puis par les réseaux, par l'ANPE et par les stages.

L'ANPE apparaît en revanche comme le recours ultime pour accéder à un emploi, après le marché, les réseaux et les stages. Là encore, l'explication est assez triviale, les individus accèdent à un stage de formation ou sont placés par leur établissement, le plus souvent directement à la sortie du système éducatif comme le montrent les travaux de Fougère et Sérandon (1993). De même, l'activation des réseaux lors de la recherche, se fait généralement immédiatement, alors que les candidatures spontanées et les réponses aux offres d'emplois peuvent nécessiter une durée d'apprentissage plus longue⁸. Enfin, il semble qu'une recherche active par l'ANPE s'effectue lorsque l'individu n'a pas pu utiliser les autres modalités d'accès à un travail ou a échoué lors de sa quête d'emploi.

Les variables régionales ne sont guère significatives dans le mode d'accès à l'emploi. Tout au plus peut-on constater que les régions de la Méditerranée laissent transparaître une utilisation plus fréquente des réseaux relativement au marché, et les régions du Sud-Est, une moindre utilisation des stages et du système éducatif⁹.

Les caractéristiques de l'emploi

Les emplois pourvus par l'ANPE sont généralement proposés par des entreprises mono-établissement de taille variée et de secteur hétérogène. Paradoxalement, deux statuts d'emplois s'avèrent fortement significatifs dans le cas de l'ANPE : l'importance des mesures « Jeunes » et la rareté des emplois précaires par rapport aux autres modes de recrutement. La procédure institutionnelle influence certainement ce phénomène. Une grande partie de ces emplois sont à temps partiel. Par ailleurs, l'agence apparaît comme le seul mode d'accès à l'emploi qui garantisse en partie l'adéquation entre la formation principale de l'individu et son emploi. Pour créer cette variable, nous avons comparé la spécialité du baccalauréat avec la spécialité du premier emploi (industriel

⁸ La formalisation théorique du choix d'un intermédiaire, pour un chercheur d'emploi dans le cadre d'un modèle de quête d'emploi, proposée par Kahn et Low (1990) explique l'intérêt des différentes méthodes de recherche, en termes de coûts et de durée d'accès à l'emploi. Ce phénomène de file d'attente peut également s'expliquer en termes de coûts de transaction pour le chercheur d'emploi, dans la mesure où pour certains individus, la recherche par des réseaux serait trop coûteuse (au niveau de la durée) du fait de l'étendue ou du nombre de membres du réseau par exemple.

⁹ Ces variables trop agrégées sont difficilement explicables par elles-mêmes. On peut cependant penser qu'elles sont fortement liées d'une part au taux d'urbanisation plus faible des régions du sud, susceptible d'être plus propice aux réseaux (Lièvre, 1995), et d'autre part au plus faible dynamisme du marché du travail (voir à ce sujet Wood, 1985). De plus, les traditions plus ou moins industrielles des régions peuvent expliquer certaines de ces disparités comme par exemple, la faible probabilité d'accéder à l'emploi par le système éducatif et par les stages dans le Sud-Est.

ou tertiaire). Bien que très grossière quant à sa construction, cette variable, significative seulement dans le cas de l'ANPE, souligne bien que l'agence sélectionne les individus en fonction des offres sur les indicateurs objectifs dont elle dispose.

L'utilisation de réseaux (relations personnelles et familiales) comme mode de recrutement concerne les entreprises de moins de 50 salariés qui ne possèdent qu'un seul établissement, dans l'agriculture, l'industrie et le bâtiment. Les emplois concernés sont plus souvent à temps partiel mais se révèlent peu précaires. Le recrutement par le système scolaire, après des stages de formation, est privilégié par les grandes entreprises de plus de 50 salariés et de plus de 500 salariés dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment. Les emplois proposés sont généralement à temps plein et stables. Les entreprises de grande taille ou de plusieurs établissements disposent généralement de moyens humains et financiers pour accueillir et former le stagiaire, mais les règles institutionnalisées ne lui permettent pas de recourir à l'utilisation de réseaux à l'inverse des petites entreprises où la taille pourrait permettre de tisser plus facilement un lien social entre l'offreur et le demandeur d'emplois.

Deux remarques s'imposent. D'abord, les résultats mentionnés sont relativement proches des différents travaux qui se sont intéressés à l'intermédiation sur le marché du travail, notamment Bennaroch-Espinasse (1982), Rosé (1984), Degenne et alii (1991), Lagarenne et Marchal (1995) pour les caractéristiques liées à l'offre de travail et Rosé (1984), Marry (1992), Fougère et Sérandon (1993), Lagarenne et Marchal (1995) pour les caractéristiques liées à l'emploi et à la demande de travail. Ensuite, il apparaît que les facteurs explicatifs de passage par ces différents

mode d'intermédiation ne répondent pas à un même fondement théorique et oppose globalement un **mode marchand**, caractérisé par des niveaux de qualifications plutôt élevés et des emplois tertiaires, une **intermédiation institutionnelle**, par laquelle passe des emplois et des individus moins qualifiés, plus souvent à temps partiel, liée parfois à des mesures Jeunes, et un **mode organisationnel**, composé des réseaux et des stages (en fonction de la taille) où l'intermédiation apparaît moins rigide par rapport au second mode et plus conventionnelle par rapport au premier mode. L'emploi proposé, souvent dans les secteurs de l'industrie et du bâtiment, dans les petites entreprises pour les réseaux et dans les grandes pour les stages, est généralement de meilleure qualité (temps plein, peu précaires, pas de « mesures jeunes »).

SALAIRE ET MODE D'INTERMÉDIATION

La section précédente a mis en évidence les différentes logiques qui obéissent à chaque mode d'intermédiation au niveau empirique comme au niveau théorique. L'utilisation d'un intermédiaire obéit donc à une stratégie rationnelle de l'employé comme de l'employeur. Chaque intermédiaire semble occuper un segment distinct du marché du travail, et plus spécialement, du mode d'accès à l'emploi. Il convient alors de se demander si cette différenciation du mode d'accès à l'emploi se traduit par des différences de salaires, et dans l'affirmative, comment expliquer cette différence de salaire. Notre méthode économétrique sera donc basée sur l'estimation de fonctions de gains sur l'ensemble de l'échantillon, puis dans un modèle à plusieurs régimes (voir encadré « L'approche économétrique »).

Approche économétrique de la relation entre mode d'intermédiation et qualité de l'emploi

Dans un premier temps, deux fonctions de gain seront estimées à partir de la méthode des Moindres Carrés Ordinaires, sur l'ensemble de la population supposée homogène. La seconde fonction de gains se différenciera de la première par l'introduction du mode d'intermédiation comme variable explicative du différentiel salaire. Dans la section précédente, un modèle logit multinomial nous a permis d'établir une équation d'affectation pour les différents modes

d'intermédiation. Le mode de référence d'accès à l'emploi étant le marché, l'affectation indique la tendance de l'individu i à accéder davantage à l'emploi par les stages, les réseaux ou l'ANPE, et à se voir proposer un certain type d'emplois. L'hypothèse centrale de notre travail est de considérer que les modalités de fixation de salaires diffèrent selon les modes d'intermédiation et repose sur des stratégies rationnelles du chercheur d'emploi comme de l'employeur. La traduction empirique de cette hypothèse est quasi-immédiate : la fonction de gains doit enregistrer des différences significatives en fonction du mode d'accès à l'emploi.

(Suite)

Un modèle à quatre régimes nous a permis par la suite de vérifier l'existence d'une certaine relation entre le mode d'accès de l'individu et l'inégalité des revenus. Les résultats de l'estimation des équations de salaires sont consignés dans le tableau 6. Un terme de correction (ou de sélectivité), issu du modèle logit, vient capter l'effet de l'affectation non aléatoire au mode d'intermédiation considéré. Cependant, ce type de test empirique ne permet pas d'imputer la cause de cette différenciation de gains à des variables liées aux individus, au type d'emploi proposé ou éventuellement à l'intermédiaire.

Afin de progresser, nous avons calculé le différentiel de salaire en faisant intervenir la valeur moyenne des variables exogènes susceptibles d'expliquer le salaire pour chaque mode d'intermédiation. Le problème revient alors à comparer le salaire pour chaque mode d'intermédiation, pour des individus et des emplois qui leurs sont proposés, identiques. Cela pourra nous permettre de conclure sur l'influence du mode d'intermédiation dans l'accès à l'emploi, mais également sur le rôle que peut jouer l'intermédiaire indépendamment des caractéristiques de l'offre et de la demande de travail.

Modèle économétrique :

Le modèle envisagé fait apparaître quatre modalités d'accès à l'emploi :

- (i) par l'intermédiaire d'un stage ou de l'établissement scolaire ;
 - (ii) par l'ANPE ;
 - (iii) par des relations personnelles et familiales ;
 - (iv) par une initiative individuelle et anonyme (petites annonces et candidatures spontanées) ;
- notées respectivement par les indices, S, A, F et P.

Soient les fonctions de gains correspondantes :

$$\begin{aligned} \ln(Y_{Si}) &= \beta'_S X_i + u_{Si} \\ \ln(Y_{Ai}) &= \beta'_A X_i + u_{Ai} \\ \ln(Y_{Fi}) &= \beta'_F X_i + u_{Fi} \\ \ln(Y_{Pi}) &= \beta'_P X_i + u_{Pi} \end{aligned} \quad (1.1)$$

où $\ln(Y_{ji})$ représente le logarithme népérien du salaire de l'individu i dans le secteur j ($j = S, A, F, P$), β_j , les vecteurs de paramètres à estimer associés aux déterminants des salaires X_i , u_{ij} étant des valeurs de termes aléatoires d'erreur de moyenne nulle conditionnellement à X .

Considérons I_{ji}^* une variable latente (déterminée conjointement par les conditions d'offre et de demande) décrivant le processus du choix de la

modalité d'accès à l'emploi. On admet que les décisions relatives au choix du secteur de recherche sont régies (I_j , désignant la valeur observable de j pour l'individu i) par :

$$I_i = \begin{cases} S & \text{si } I_{Si}^* = \text{Max}\{I_{Si}^*, I_{Ai}^*, I_{Fi}^*, I_{Pi}^*\} \\ A & \text{si } I_{Ai}^* = \text{Max}\{I_{Si}^*, I_{Ai}^*, I_{Fi}^*, I_{Pi}^*\} \\ F & \text{si } I_{Fi}^* = \text{Max}\{I_{Si}^*, I_{Ai}^*, I_{Fi}^*, I_{Pi}^*\} \\ P & \text{si } I_{Pi}^* = \text{Max}\{I_{Si}^*, I_{Ai}^*, I_{Fi}^*, I_{Pi}^*\} \end{cases} \quad (1.2)$$

On suppose d'ailleurs que I_{ji}^* est une fonction linéaire des caractéristiques individuelles des chômeurs, des conditions du marché du travail prévalant dans chaque régime et d'une composante aléatoire permettant de contrôler l'hétérogénéité non observable entre les travailleurs :

$$I_{Si}^* = \Psi'_S Z_i + \varepsilon_{Si} \quad (1.3 a)$$

$$I_{Ai}^* = \Psi'_A Z_i + \varepsilon_{Ai} \quad (1.3 b)$$

$$I_{Fi}^* = \Psi'_F Z_i + \varepsilon_{Fi} \quad (1.3 c)$$

$$I_{Pi}^* = \Psi'_P Z_i + \varepsilon_{Pi} \quad (1.3 d)$$

où Z_i est un vecteur de variables censées affecter le choix de la modalité d'accès à l'emploi et caractériser les différentes opportunités qu'offre chaque régime. Ces vecteurs conjuguent de façon complémentaire « goûts » des travailleurs et préférences patronales. Ψ_j ($j = S, A, F, P$) indique que les vecteurs de paramètre à estimer, et ε_{ji} des termes d'erreurs de moyenne nulle conditionnellement à Z_i .

Chaque individu étant observé dans un seul régime, les salaires sont générés par les issues de (1.2) et (1.3). Le modèle prend la forme suivante :

$$\ln(Y_i) = \begin{cases} \ln(Y_{Si}) & \text{si } I_i = S \\ \ln(Y_{Ai}) & \text{si } I_i = A \\ \ln(Y_{Fi}) & \text{si } I_i = F \\ \ln(Y_{Pi}) & \text{si } I_i = P \end{cases} \quad (1.4)$$

On considère maintenant le résultat du processus d'affectation capté par le système décrit en (1.4) et on écrit les espérances des salaires dans chaque régime :

$$E(\ln(Y_i) / I_i = j) = \beta'_j X_i + E(u_{ij} / I_i = j) ; j = S, A, F, P \quad (1.5)$$

Il existe toutefois un biais de sélection si $E(u_{ij} / I_i = j) \neq 0 ; j = S, A, F, P$. Celui-ci apparaît lorsque l'estimation est effectuée non pas sur un échantillon tiré au hasard, mais sur une sous-population associée à un critère de sélection donné. Estimer sans biais par les MCO suppose donc que $E(u_{ij} / I_i = j) = 0$. Dans le cas contraire, on peut envisager une procédure de correction technique du biais de sélectivité. Celle-ci fait appel ici à la méthode LM-MCO en deux étapes développée par Lee (1983). Une telle méthode suppose que les termes d'erreur dans (1.1) sont indépendants de X et Z , et distribués selon une loi normale multivariée de moyenne nulle et de matrice variance-covariance définie positive. De plus, les termes d'erreur dans (1.3) sont indépendants de Z et i.i.d selon une loi à valeur extrême de type I. Par conséquent, nous estimons les équations d'affectation au moyen d'un logit multinomial. Sa forme analytique est :

$$p_{ji} = P(I_i = j) = \frac{\exp(\psi_j' Z_i)}{\sum_{k=S,A,F,P} \exp(\psi_k' Z_i)} ; k = S, A, F, P \quad (1.6)$$

Pour n alternatives dans un modèle logit multinomial, seuls $n-1$ vecteurs de paramètres distincts peuvent être identifiés. La somme des $P_{ji} ; j = S, A, F, P$ étant égale à un, seuls Ψ_S, Ψ_A et Ψ_F seront déterminés indépendamment (on pose $\Psi_P = 0$). Les paramètres estimés dans les équations d'affectation doivent être interprétés en terme d'un différentiel $(\Psi_j - \Psi_p) ; j = S, A, F$ (i.e., l'effet des variables exogènes sur l'utilité de choisir la modalité j que la modalité P).

Compte tenu de l'ensemble des hypothèses évoquées, on réécrit l'espérance conditionnelle des termes d'erreur dans l'équation (1.5) sous la forme :

$$E(u_{ji} / I_i = j) = \sigma_{ji} \lambda_{ji} ; j = S, A, F, P \quad (1.7)$$

$$\text{avec } \lambda_{ji} = \frac{\phi(\Phi^{-1}(P_{ji}))}{(P_{ji})} ; j = S, A, F, P$$

où ϕ et Φ représentent respectivement les fonctions de densité et de répartition de la loi normale centrée réduite,

$$\sigma_{ji} = \text{cov}(u_{ji}, J(\eta_{ji})), \text{ où } \max_{k \neq j} \{ I_{ki}^* \varepsilon_{ji}, k = S, A, F, P, J(.) \}$$

étant une transformation qui assure asymptotiquement la normalité de $J(\eta_{ji})$:

$J(\eta_{ji}) = \Phi^{-1}(P_{ji})$. Les estimations de P_{ji} , permettant de calculer

$\hat{\lambda}_{ji}$, le modèle (M1) est donc réécrit sous la forme :

$$\text{Ln}(Y_{ji}) = B_j' X_i + \sigma_{ji} \hat{\lambda}_{ji} + w_{ji} ; j = S, A, F, P \quad (1.8)$$

où $E(w_{ji} / I_i = j) = 0$. Ainsi la méthode des MCG nous permet d'obtenir des estimateurs efficaces de l'ensemble des paramètres de (1.8). Un test du biais de sélectivité consiste à vérifier $\sigma_{ji} \neq 0$.

ESTIMATION D'UNE FONCTION DE GAIN SUR L'ENSEMBLE DE L'ÉCHANTILLON

L'hypothèse retenue au cours de cette section consiste à mesurer la qualité de l'emploi par le niveau de salaire lors du recrutement. Il est clair que le salaire ne représente pas la seule variable indicatrice de la qualité de l'emploi mais celui-ci reste une variable objective et de valeur fiable par rapport au marché. La question posée par la recherche est de savoir si le passage par un intermédiaire influence le salaire de façon significative. L'analyse commence par l'estimation d'une fonction de gain sur l'ensemble de l'échantillon sans introduire les modes d'intermédiation (première colonne du tableau 6), puis en les introduisant (seconde colonne du tableau 6). Le quatrième mode d'intermédiation (les stages de formations et le système éducatif) sert de référence et n'est donc pas introduit

dans ce tableau. L'objectif de ce paragraphe est de montrer l'existence d'une relation entre mode d'intermédiation et niveau de salaire. Cependant, si l'on examine brièvement les variables introduites dans la fonction de gain, les variables classiques du capital humain se révèlent peu significatives du fait de l'homogénéité de notre population initiale, à l'exception du brevet¹⁰. D'autres variables liées aux conditions d'emploi et de recherche méritent toutefois quelques remarques.

¹⁰ Tous les individus ont accédé au niveau du baccalauréat, mais seulement une partie a obtenu le brevet, au cours de leur scolarité. Cette variable peut être assimilée à un indicateur des capacités d'apprentissage des jeunes au sein du système éducatif. Cependant la diversité des parcours suivis par les jeunes peut biaiser cet indicateur, bien que l'on observe une corrélation positive entre le salaire et l'obtention de ce diplôme.

Tableau 6
Estimation de la fonction de gain sur l'ensemble de l'échantillon¹¹

Constante	3.318 *** (0.364)	3.536 *** (0.387)
Se trouver en Ile-de-France	0.415 *** (0.138)	0.414 *** (0.138)
Avoir obtenu le Brevet	0.262 ** (0.124)	0.267 ** (0.124)
Avoir obtenu un CAP	ns	ns
Avoir obtenu un BEP	ns	ns
Niveau de diplôme du candidat inférieur au Bac	ns	ns
Etre un garçon	ns	ns
Age d'accès au premier emploi	ns	ns
Durée de chômage avant le premier emploi	0.125 ** (0.057)	0.136 ** (0.057)
Avoir un emploi de cadre ou de profession intellectuelle supérieure	1.165 *** (0.485)	1.167 *** (0.485)
Avoir un emploi de profession intermédiaire	1.898 *** (0.275)	1.900 *** (0.275)
Etre employé	1.446 *** (0.265)	1.480 *** (0.265)
Etre ouvrier	1.803 *** (0.27)	1.818 *** (0.271)
Emploi précaire	-0.375 *** (0.140)	-0.369 *** (0.141)
Emploi stable	0.502 *** (0.111)	0.501 *** (0.111)
Entreprise de plus de 500 salariés	0.697 *** (0.152)	0.702 *** (0.152)
Emploi à temps plein	0.806 *** (0.129)	0.795 *** (0.129)
Emploi dans l'industrie	0.748 *** (0.254)	0.735 *** (0.254)
Emploi dans les services marchands	0.722 *** (0.227)	0.716 *** (0.227)
Emploi dans les services non marchands	0.551 *** (0.243)	0.554 *** (0.243)
Passer par la famille et les relations personnelles		-0.368 ** (0.17)
Passer par l'ANPE		-0.524 *** (0.206)
Passer par les petites annonces et les candidatures spontanées		-0.427 *** (0.159)
\bar{R}^{12}	0.117	0.118
\bar{R}^2	0.112	0.112

*** : significatif au seuil de 1 %, ** : significatif au seuil de 5 %, ns : non significatif
 - Les nombres entre parenthèses représentent les écarts types des paramètres estimés.

Le premier constat est loin d'être surprenant : la région parisienne polarise les salaires les plus élevés, du fait de la haute densité des entreprises présentes sur ce marché et de la recherche de main-d'œuvre qualifiée. Par ailleurs, le fait que le salaire augmente avec la durée de recherche du premier emploi n'est pas incompatible avec les prédictions du modèle courant de la théorie de la quête. L'accroissement du stock d'informations du chercheur d'emploi sur le marché du travail et sur les caractéristiques de l'emploi au fil de la recherche influence aussi la qualité de l'appariement entre l'employé et l'employeur. Les résultats relatifs aux catégories socioprofessionnelles montrent que l'appartenance au salariat (cadres, ouvriers, professions intermédiaires, employés) domine largement en termes de salaire les activités non

salariées (artisans, commerçants, agriculteurs). Au niveau sectoriel, les salaires les plus élevés se retrouvent parmi les activités industrielles, d'abord, puis tertiaires, par rapport aux activités agricoles. Les grandes

¹¹ Le salaire est estimé par la méthode des Moindres Carrés Ordinaires (MCO) sur l'ensemble de l'échantillon.

¹² La faiblesse relative des \bar{R}^2 est due en partie au nombre de variables explicatives dichotomiques introduites dans le modèle. De plus, d'autres variables comme la CSP des parents n'ont pas été introduites dans la fonction de gains dans la mesure où elles l'ont été dans l'équation d'affectation. Or il n'est pas possible d'un point de vue technique d'introduire exactement les mêmes variables dans l'équation d'affectation et dans la fonction de gain. En outre de nombreuses variables souvent significatives dans les fonctions de gains, comme le sexe, l'âge ou le diplôme le plus élevé obtenu par l'individu ne l'ont pas été dans notre cas. Enfin le fait d'avoir des \bar{R}^2 peu élevés dans ce type de modélisation n'est pas complètement inhabituel dans la littérature comme le montrent les résultats obtenus par Falaris (1988), les \bar{R}^2 étant compris entre 0,5 et 0,32.

entreprises, de plus de 500 salariés, qui proposent des salaires supérieurs à la moyenne, obéissent le plus souvent aux règles de leur marché interne, ou inscrivent leur politique dans une logique de salaire d'efficacité (Plassard et Tahar, 1990) afin de réduire le *turn-over* et les coûts de recrutement liés à la taille de l'entreprise.

L'introduction des différents modes de recrutement dans la fonction de gain fait ressortir l'ANPE comme un facteur négatif dans la possibilité d'accéder à une position salariale élevée. Les emplois associés à un recrutement par les petites annonces et les candidatures spontanées, et l'utilisation de réseaux personnels et familiaux semblent également influencer négativement l'obtention d'un salaire élevé. Ceux qui accèdent à l'emploi par le système scolaire ou les stages tirent en revanche leur épingle du jeu en matière de salaire. Ces résultats préliminaires doivent cependant être nuancés. Le tableau 5 a montré que les déterminants du mode d'accès à l'emploi ne sont pas aléatoires. Dès lors, il faut se demander s'il n'existe pas un biais de sélection dépendant de l'affectation à chaque mode de recrutement. L'ANPE, par exemple, n'apparaît pas comme un mode de recrutement privilégié pour l'obtention d'un salaire élevé. L'utilisation de stages ou du système scolaire semble alors mieux appropriée. Le modèle logit a montré par ailleurs que les individus qui accèdent à l'emploi par l'ANPE ne paraissent pas présenter les meilleurs signaux de productivité pour l'employeur. Il convient donc d'étudier l'influence indirecte des différentes variables explicatives du mode d'intermédiation sur le salaire. Autrement dit, si l'on retient l'exemple de l'ANPE, le fait d'accéder à un emploi faiblement rémunéré n'est-il pas imputable au fait que les individus passant par l'ANPE ont peu de chances indépendamment de leur mode d'accès, de trouver un salaire élevé ?

ESTIMATION DE LA FONCTION DE GAIN POUR CHAQUE MODE DE RECRUTEMENT

Pour progresser, un modèle à quatre régimes est introduit afin de corriger le biais de sélection qui résulte d'une partition non aléatoire des candidats à l'embauche et des emplois. Les 5 266 individus sont répartis selon leur mode d'intermédiation en quatre groupes, pour lesquels on estime la fonction de gain (tableau 7). La question centrale est de déterminer si le passage par un mode d'intermédiation modifie la fonction de gain. La distinction entre les modes d'intermédiation repose sur l'idée que les caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi et des emplois proposés peuvent structurer différemment les rendements de la recherche selon chaque modalité.

L'estimation d'un modèle par mode de recrutement ne remet pas en cause les grandes tendances enregistrées précédemment. Aucune variable n'agit en sens inverse sur le salaire selon le mode de recrutement, de manière significative. En revanche, certaines variables deviennent plus ou moins significatives en fonction du mode d'accès.

Ainsi, la stabilité de l'emploi ou l'emploi à temps plein semblent liés à un niveau de rémunération élevé lorsque les recrutements se font par voie marchande ou par relations. De même, un salaire élevé dans les entreprises de plus de 500 salariés n'est significatif que pour ces deux canaux de recrutement. En fait, dans les deux cas, une grande entreprise ne connaîtra pas la productivité de l'individu et devra pratiquer une politique de salaire d'efficacité, afin de réduire l'incertitude inhérente à la relation de travail. Le recrutement par relations personnelles ne garantit plus, comme dans une petite entreprise, des informations précises sur les caractéristiques de l'individu. L'employeur doit gérer une masse importante d'informations, parfois contradictoires, qui ne lui permet pas de réduire l'incertitude quant aux relations de travail. Les déterminants sectoriels ne sont explicatifs d'un salaire élevé que pour les services marchands lors d'un recrutement par petites annonces ou par candidatures spontanées, et pour l'industrie lors de recrutement par relations personnelles. Ceci semble confirmer nos premiers résultats sur l'importance du marché lors de recrutement dans les services marchands, qui sont généralement en forte évolution et sur l'utilisation de réseaux dans le secteur industriel, qui obéit à des modes de recrutement, souvent hérités de traditions industrielles plus anciennes. Par ailleurs, avoir une activité salariée, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle et quel que soit le mode de recrutement, demeure un facteur positif dans l'acquisition d'un salaire élevé.

D'autres variables liées à l'offre de travail ou à l'environnement restent cependant significatives quand la fonction de gain est estimée pour chaque mode de recrutement. Le fait par exemple de se trouver en Ile-de-France devient un facteur explicatif d'un salaire élevé lorsque le recrutement se fait par l'intermédiaire de l'ANPE puis par les relations personnelles, alors que ces dernières semblaient être plus utilisées dans les régions du sud de la France (voir tableau 5). Ces résultats semblent *a priori* paradoxaux. Ainsi Lièvre (1995) propose une explication inverse : la moindre efficacité de l'ANPE, comme des réseaux, est latente en raison du manque d'informations relationnelles dans les grandes villes. On peut cependant penser que le dynamisme de ce marché du travail, dans le

Tableau 7
Estimation de la fonction de gain pour chaque mode de recrutement ¹³

	Recrutement par un stage de formation ou le système scolaire	Recrutement par l'ANPE	Recrutement par candidatures spontanées	Recrutement par relations
Constante	2.769 ** (1.11)	3.927 *** (1.73)	3.536 *** (0.75)	2.61 *** (0.676)
Se trouver en Ile-de-France	ns	1.044 *** (1.5)	ns	0.505 ** (0.009)
Avoir obtenu le brevet	ns	ns	ns	ns
Avoir obtenu un CAP	ns	ns	ns	ns
Avoir obtenu un BEP	ns	ns	ns	ns
Niveau de diplôme du candidat inférieur au Bac	ns	ns	ns	ns
Etre un garçon	ns	ns	ns	ns
Age d'accès au premier emploi	ns	ns	ns	ns
Durée de chômage avant le premier emploi	ns	ns	0.262 *** (0.08)	-0.086 (0.117)
Avoir un emploi de cadre ou de profession intermédiaire supérieure	3.006 *** (1.065)	3.574 *** (0.97)	ns	ns
Avoir un emploi de profession intermédiaire	2.315 *** (1.024)	3.357 *** (1.06)	1.167 *** (0.461)	2.6 *** (0.587)
Etre employé	ns	2.888 *** (0.998)	ns	2.365 *** (0.55)
Avoir un emploi d'ouvrier	2.241 ** (1.036)	3.853 *** (1.02)	1.138 *** (0.459)	2.40 *** (0.563)
Statut de l'emploi précaire	ns	ns	0.587 *** (0.248)	ns
Statut de l'emploi stable	ns	ns	0.603 *** (0.155)	0.37 ** (0.195)
Entreprise de plus de 500 salariés	ns	ns	0.738 *** (0.226)	0.68 *** (0.257)
Emploi à temps plein	ns	ns	1.07 *** (0.211)	0.74 *** (0.254)
Emploi dans l'industrie	ns	ns	ns	ns
Emploi dans les services marchands	ns	ns	0.97 *** (0.388)	ns
Emploi dans les services non marchands	ns	ns	ns	ns
Etre marié	ns	ns	ns	ns
Termes correcteurs du biais de sélection	-3.647 ** (1.77)	ns	-1.203 ** (0.59)	4.91 *** (1.575)
Nombre d'individus	535	532	2717	1482
\bar{R}	0.153	0.116	0.131	0.125
\bar{R}^2	0.106	0.07	0.122	0.108

*** : significatif au seuil de 1 %, ** : significatif au seuil de 5 %, ns : non significatif
 - les nombres entre parenthèses représentent les écarts types des paramètres estimés.

cas de l'Ile-de-France, permet une meilleure circulation de l'information.

En revanche, avoir une longue durée de recherche avant le premier emploi est synonyme d'un salaire plus élevé lors d'une intermédiation purement marchande (petites annonces ou candidatures spontanées). Cela peut s'expliquer par le fait que l'individu

s'implique directement dans la recherche de l'emploi et peut alors accroître son stock d'informations sur les caractéristiques de la demande de travail et des emplois qui lui sont proposés. Les autres canaux de

¹³ Le salaire est estimé par la méthode des moindres carrés généralisés (MCG).

Tableau 8

Test de la différence des moyennes des salaires anticipés entre les modes d'intermédiation

	ANPE	Relations personnelles, réseau	Ecole et stage de formation	Petites annonces et candidatures spontanées
ANPE		-0.73 *** ¹⁴ (-30.12)	-0.09 *** (-4.11)	-0.37 *** (15.65)
Relations personnelles, réseau			0.54 *** (26.22)	1.10 *** (44.47)
Ecole et stage de formation				0.46 *** (19.68)
Petites annonces et candidatures spontanées				

- Les valeurs entre parenthèse représentent les *t* de *student*.
 - *** : seuil de significativité à 1 %.

recrutement ne permettent pas cette médiation directe et diversifiée entre l'offreur et le demandeur de travail. Comme nous l'avons vu précédemment, le niveau de diplôme dans notre échantillon ne semble pas expliquer des différences de salaire significatives à l'exception des recrutements marchands, mais seulement avec une marge d'erreur légèrement supérieure à 5 %. Dans ce cas, la première sélection des individus se fait directement par l'employeur sur un critère purement objectif, le niveau de diplôme, et les individus n'ayant pas le niveau requis se trouvent directement éliminés.

Enfin, la significativité de 3 termes correcteurs du biais de sélection sur les 4, indique l'existence d'une hétérogénéité non observable induite par la structure de la demande de travail dans chaque intermédiaire d'une part, et le comportement des demandeurs d'emplois devant différents modes de recherche, d'autre part. L'observation des coefficients montre que les variables explicatives du mode d'intermédiation influencent indirectement le salaire du premier emploi de manière significative pour le recrutement par le système scolaire ou à la suite de stage, et surtout par les relations, les candidatures spontanées et les petites annonces. D'un point de vue plus technique, cela revient à dire que la probabilité qu'un individu *i* passe par un mode d'intermédiation est corrélée avec le terme d'erreur de l'équation de salaire relative à ce mode d'accès à l'emploi. Plus concrètement, cela permet de corriger les risques de surestimation ou de sous-estimation du salaire lors du mode d'accès à l'emploi, lorsque l'on ne prend pas en

compte les caractéristiques des individus et des emplois qui passent par ces intermédiaires.

DIFFÉRENCES DE STRUCTURES DE GAINS SELON LE MODE D'INTERMÉDIATION

Il reste maintenant à vérifier si le recrutement par un intermédiaire donné permet d'obtenir un salaire espéré plus élevé dans l'emploi nonobstant les caractéristiques de l'emploi ou de l'individu. Pour ce faire, la moyenne des salaires - toutes choses égales par ailleurs - a été calculée pour chaque mode d'intermédiation. On trouvera dans le tableau 8 les résultats du test de la différence de moyennes des salaires entre les quatre modes.

La simple lecture du tableau suffit à montrer la non-neutralité du mode d'intermédiation dans la qualité de l'emploi obtenu. L'accès à un travail par des réseaux implique en moyenne un salaire espéré plus élevé par rapport à toutes les autres modalités d'intermédiation, à caractéristiques de la demande ou de l'offre de travail inchangées ¹⁵. L'intermédiation via

¹⁴ Cette case montre qu'en moyenne le salaire espéré pour un emploi qui est pourvu par l'ANPE est moins élevé que pour un emploi pourvu par l'intermédiaire des réseaux. Sur la même ligne, les deux cases suivantes montrent qu'en moyenne, le salaire espéré d'un emploi pourvu par l'agence publique est plus faible que ceux qui sont pourvus par l'intermédiaire du système éducatif ou par les petites annonces et candidatures spontanées...

¹⁵ Il est raisonnable de penser que ce test ne permet pas de contrôler la totalité des caractéristiques émanant de la demande de travail, mais seulement celles qui ont été identifiées auparavant. On peut donc supposer que les emplois ne sont pas exactement identiques ; cependant, cela ne modifie rien l'explication du choix du mode d'intermédiation par l'employeur.

le système scolaire ou les stages de formation permet à ceux qui en bénéficient d'accéder à des salaires plus intéressants que ceux obtenus par des individus ayant fait usage de procédures marchandes ou qui sont passés par l'ANPE. Sur ce critère, celle-ci demeure néanmoins moins rentable que les réseaux. On peut rapprocher ces résultats de l'hypothèse de départ selon laquelle l'intermédiation est capable de transmettre des messages informationnels sur le marché du travail, et ce faisant, de réduire l'incertitude inhérente à ce type d'échange.

Les réseaux figurent parmi les modes d'intermédiation les mieux à même de garantir la confiance aux deux co-contractants lors du recrutement. Si l'on fait abstraction du népotisme, comme le suggèrent Curtis et Wagner (1992), on peut considérer que l'employeur d'un côté et le candidat à l'embauche de l'autre, disposent d'un stock d'informations supplémentaires sur leurs caractéristiques réciproques, de surcroît gratuit par rapport aux autres canaux de recrutement. Cet avantage comparatif, susceptible d'améliorer la qualité de l'appariement peut être porteur de plus hauts salaires¹⁶. Les stages qui se révèlent aussi efficaces dans le domaine n'ont cependant pas le même statut. La dimension investissement vient se substituer à la dimension « ressource naturelle » qui paraît plus prégnante dans les réseaux. C'est une autre logique qui semble présider à l'utilisation de modes de recrutement marchands. Les informations accessibles lors du recrutement se limitent le plus souvent à celles que les deux parties ont du fournir lors de la recherche ou de la négociation. On peut penser que l'incertitude associée à la rationalité limitée des contractants devient alors très importante, ce qui pourrait expliquer l'intérêt de l'employeur à ne pas accorder un salaire initial trop élevé.

Le recrutement par l'intermédiaire de l'ANPE paraît se heurter aux mêmes difficultés pour l'employeur. L'agence publique ne semble guère améliorer l'information de l'employeur sur les caractéristiques du candidat et ne se livre que très partiellement à une activité de présélection. Il n'est pas impossible que pour certains employeurs le passage par l'Agence, indépendamment des caractéristiques individuelles, représente un signal négatif des performances de recherche du candidat. Un des objectifs prioritaires des agences publiques et plus généralement de tous

les dispositifs d'insertion semble être la réduction de l'incertitude qui prévaut lors de la mise en relation d'un employeur et d'un candidat à l'embauche. Dans ce sens, le développement de larges réseaux, associant les différents acteurs de l'insertion apparaît comme une initiative intéressante comme le montrent les travaux de Baron et alii (1994). Il ne faut toutefois pas conclure que le réseau reste le seul mode d'intermédiation efficace sur le marché du travail. Il se justifie lorsque la transaction atteint certains degrés de fréquence, de spécificité et d'incertitude.

Cependant, ces résultats connaissent quelques limites. D'abord, le test statistique effectué dans ce paragraphe ne permet qu'une approximation réductrice de la réalité dans la mesure où le non observable statistiquement (le dynamisme du chercheur d'emploi, sa présentation lors des entretiens, ou du côté de l'offre d'emploi, les possibilités de promotion dans l'emploi observé ou la durée de l'emploi) peut très fortement influencer l'accès à l'emploi ou le salaire. Par ailleurs, il ne faut surtout pas considérer le salaire obtenu dans l'emploi comme un moyen d'évaluer la performance de l'ANPE. Sa mission ne doit pas être assimilée à celle d'un cabinet de recrutement privé (Stankiewicz, 1995).

* *
*

Cette étude se donnait comme but d'étudier les liens entre modes d'intermédiation et qualité de l'emploi. Un balayage de la littérature sur les modes d'intermédiation a permis de mettre en évidence les différentes logiques qui régulent l'ajustement entre l'offre et la demande de travail. Des outils économétriques liés aux modèles polytomiques et aux techniques de correction du biais de sélection ont servi à mesurer les liens entre mode d'intermédiation et salaire. Les premiers résultats ont mis en exergue des stratégies non aléatoires relatives aux choix des intermédiaires. Les caractéristiques individuelles du chercheur d'emploi, son niveau de diplôme notamment, influent sur les modes d'accès à l'emploi. Parallèlement, les offres d'emplois sont apparues très sensibles aux types d'intermédiations ; la taille de l'entreprise, le secteur d'activité, le statut de l'emploi ne sont pas non plus sans impact sur les types de recrutement.

Le salaire interprété comme un indicateur de la qualité de l'emploi, se révèle lui aussi dépendant des modalités du processus d'intermédiation, même lorsqu'on prend soin de neutraliser les effets indirects des caractéristiques de l'individu et de l'emploi. Des tests

¹⁶ Curtis et Wagner (*op. cit.*) confirment cette explication en montrant dans un deuxième test que la progression du salaire, après avoir accédé à l'emploi par des réseaux, est plus faible que pour les autres modes d'intermédiation.

sur les différentiels de salaires liés aux divers items de l'intermédiation permettent d'établir un palmarès. Pour les candidats à l'embauche, en matière de salaire, les réseaux tiennent le haut de pavé, suivis par les stages de formation académiques ou non. Les modes d'intermédiation marchands et surtout l'ANPE, ne se montrent en revanche guère efficaces sur le plan purement financier. Aussi, les résultats n'apparaissent-ils pas incohérents avec la conjecture d'une intermédiation envisagée comme un mode de régulation du marché du travail permettant de réduire l'incertitude inhérente à la relation d'emploi.

Au total, les diverses procédures de la démarche se sont révélées complémentaires dans la tentative de mise en évidence du lien entre mode d'intermédiation et qualité de l'emploi. Il est clair que ceux-ci demandent à

être consolidés. Il aurait été très intéressant d'utiliser parallèlement à cette enquête longitudinale des informations plus précises sur le comportement de la demande de travail. Il est également important de rappeler que l'échantillon considéré est calé sur la population très spécifique des sortants de niveau IV. Aussi doit-on, pour tester plus sévèrement l'hypothèse, prolonger l'analyse à d'autres niveaux d'éducation.

Jean-François Giret,
Institut des sciences de l'éducation
 Barcelone
 Adel Karaa,
 Jean-Michel Plassard,
 LIRHE
 Toulouse

Bibliographie

Adnett N.J. (1987), « State employment agencies and labour market efficiencies », *Cambridge Journal of Economics*, n° 11, p. 183-196.

Baron C., Bureau M.C., Le Dantec E., Nivolle P. (1994), *Les intermédiaires de l'insertion dans leur action sur la qualification*, Dossier de Recherche du CEE, n° 1.

Belloc B. (1992), « Place de l'Agence dans les recrutements : quels indicateurs pour quelle mesure ? », *Variations*, La lettre de la direction des statistiques et de l'évaluation de la recherche, ANPE, n° 3, septembre.

Bennaroch F., J.M. Espinasse (1982), « Les salariés recrutés en 1980 : caractéristiques et modes d'embauche », *Travail et Emploi* n° 11, p. 71-81.

Bull C., Ornati O., Tedeschi P. (1987), « Search, Hiring Strategies, and Labor Market Intermediaries », *Journal of Labor Economics*, Vol. 5, n° 4, p. 2, oct.

Cremer J. (1993), « Corporate culture and shared knowledge », *Industrial and Corporate Change*, Vol. 2, n° 3, p. 351-386.

Curtis J., Warner J.-T. (1992), « Matchmaker, matchmaker : the effect of old boy networks on job match quality, earnings, and tenure », *Journal of Labor Economics*, Vol 10, n° 3, p. 306-329.

Degenne A., Fournier I., Marry C., Mounier L. (1991), « Les relations sociales au cœur du marché du travail », *Sociétés Contemporaines*, n° 5, p. 75-97.

Doeringer P.B. (1971), *Internal labor markets and manpower analysis*, Lexington. D.C. Heath.

Falaris M.E. (1988), « Migration and wages of young men », *Journal of Human Resources*, vol XXIII, n° 4, p. 514-534.

Foudi R., Stankiewicz F., Trelcat M.H. (1993), « L'efficacité des stages de formation, le cas des demandeurs d'emploi de basse qualification », *Formation Emploi*, n° 41, p. 21-42.

Fougère D., Sérandon A. (1993), « La transition du système éducatif à l'emploi en France : le rôle des variables scolaires et sociales », *Revue d'Économie Sociale*, n° 12, p. 89-99.

Granovetter M.S. (1974), *Getting a job*, Harvard University Press, Cambridge.

Holzer H.J. (1987), « Job Search by employed and unemployed Youth », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 40, n° 4, p. 601-611.

Harris J.E., Wachter M.L., Williamson O.E. (1975), « Understanding the employment relation : the analysis of idiosyncratic exchanges », *Bell Journal of Economics*, Vol 6, n° 1, p. 250-278.

Kahn L. M., Low S.A. (1990), « The demand for labor market information », *Southern Economic Journal*, 56 (4), April, p. 1044-1058.

Keil T., Ford J., Bryman A., Beardsworth A. (1984), « Does occupational status matter ? The case of recruitment », *International Journal of Social Economics*, Vol 11, p. 32-48.

Lagarenne C., Marchal E. (1995), « Recrutements et recherche d'emploi », *La Lettre du CEE*, n° 38, juin.

- Lee L. (1983), « Generalized econometric models with selectivity », *Econometrica* n° 51, march, p. 507-521.
- Lesueur J.Y., Lièvre P. (1994), *L'intermédiation de l'ANPE dans les modèles organisationnels des offres et des demandes d'emploi*, Communication aux 4^e journées du CESAME, Univ. Lyon 3, 8-9 septembre.
- Lievre P. (1995), *Le recrutement entre information relationnelle et information rationnelle*, Document Céreq n° 108, Série Séminaires.
- Lize L. (1995), « Les mises en relation de l'ANPE ayant abouti à l'embauche des demandeurs d'emploi et les logiques de l'entreprise - premiers résultats », *Les Cahiers des Relations Professionnelles*, n° 10, février, p. 101-114.
- Marry C. (1983), « Origine sociale et réseaux d'insertion des jeunes ouvriers », *Formation Emploi*, n° 4, octobre.
- Marry C. (1992), « Les jeunes et l'emploi : forces et faiblesses des liens forts », in L. Coutrot et C. Dubar : *Chemineurs professionnels et mobilités sociales*, La Documentation française, p. 299-324.
- Marx J. (1994), « Internal versus external search : a research note on transaction cost theory and human resource practices », *Sociological Spectrum*, vol. 14, n° 2, p. 167-180.
- Montgomery J. (1991), « Social Networks and labour market outcomes : Toward an economic analysis », *American Economic Review*, Vol. 81, n° 5, dec., p. 1408-1418.
- Nelson P. (1970), « Information and consensus behavior », *Journal of Political Economy*, n° , p. 311-329.
- Plassard J.M. (1987), *Discrimination sur le marché du travail et information imparfaite*, Edition du CNRS, Toulouse.
- Plassard J.M., Tahar G. (1990), « Théorie du salaire d'efficacité et disparités compensatrices : évaluation à partir de l'enquête FQP », *Économie et Prévision*, n° 92-93.
- Ree A. (1966), « Information network in labor markets », *American Economic Review*, Vol. 56, p. 559-566.
- Rosé J. (1984), « En quête d'emploi », *Economica*, Paris, 196 p.
- Simon H. (1951), « A formal theory of the employment relationship », *Econometrica*, Vol. 19, n° 3, july, p. 293-305.
- Spence M. (1974), *Market signaling : informational transfer in hiring and related screening processes*, Harvard University Press.
- Stankiewicz F. (1995), *Accès à l'emploi des jeunes et des demandeurs d'emploi*, Document Céreq, n° 108, Série Séminaires.
- Teyssères G. (1992), *Processus d'appariements sur le marché du travail, une étude à partir de données d'une agence locale de l'ANPE*, Thèse de Doctorat en 3^e cycle, soutenue à l'Université d'Aix-Marseille 2, février.
- Vernières M. (1993), *Formation Emploi*, éditions Cujas, Paris, 167 p.
- Vincens J. (1981), *L'insertion dans la vie active*, Actes du colloque organisé par l'Institut des sciences du travail à Louvain-La-Neuve, février (publiés en mai).
- Vincens J. (1991), *La demande de diplômés de l'enseignement supérieur*, note CEJEE n° 106 bis (91.04).
- Vincens J. (1995), *L'intermédiation dans le domaine du travail et de l'emploi*, Note LIRHE n° 181 (95-2).
- Way K. (1984), « Labor market operation, recruitment strategies, and workforce structures », *International Journal of Social Economics*, Vol. 11, n° 7, p. 6-31.
- White M. (1990), « Information et chômage des jeunes », *Sociologie du Travail*, n° 4, p. 529-541.
- Wood S. (1985), « Recruitment systems and the recession », *British Journal of Industrial Relations*, Vol. 24, p. 103-120.
- Zanda J.L. (1995), « Estimation de la part de marché de l'ANPE dans le recrutement des entreprises », in *Le recrutement*, Journées d'études du Céreq et de ses centres associés, Rennes, avril. Document n° 108, Céreq, Série Séminaires.