

Le marché du travail comme réseau et système de niches

Une lecture de l'enquête « Génération 98 »

Alain Degenne

Centre associé Céreq pour la région Basse-Normandie - Lasmus - CNRS.
Lasmus, Maison de la recherche en Sciences humaines, Université de Caen,
Esplanade de la Paix, 14032 Caen cedex.
E-mail : degenne@mrsh.unicaen.fr

Ce document a été réalisé dans le cadre du
« Groupe de travail sur l'enseignement supérieur » du Céreq.
<http://matisse.univ-paris1.fr/gtes>

Ce document est présenté sur le site du Céreq afin de favoriser la diffusion et la discussion de résultats de travaux d'études et de recherches. Il propose un état d'avancement provisoire d'une réflexion pouvant déboucher sur une publication. Les hypothèses et points de vue qu'il expose, de même que sa présentation et son titre, n'engagent pas le Céreq et sont de la responsabilité des auteurs.

Juillet 2004

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....	2
1. LES ENSEIGNEMENTS DE QUELQUES TRAVAUX ANTÉRIEURS.....	3
2. TEST DE QUELQUES HYPOTHÈSES À PARTIR DE GÉNÉRATION 98.....	8
2.1. Traitements des séquences d'emploi.....	8
2.2. Secteurs d'activité	9
2.3. Analyse par PCS	11
2.4. Recherche d'effets propres.....	12
2.5. Répartition régionale des deux indicateurs de retour	14
3. QUI SONT LES INDIVIDUS QUI REVIENNENT CHEZ LEUR EMPLOYEUR ?.....	15
CONCLUSION	17
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	19
ANNEXE.....	20

INTRODUCTION

Les réflexions sur le marché du travail ont beaucoup évolué depuis les années 70 où Granovetter (1973) suggérait l'importance des relations personnelles dans l'accès à un emploi. On peut d'ailleurs prendre le parcours intellectuel de cet auteur comme symbole de cette évolution. Sa théorie initiale, centrée sur l'information, collait encore étroitement au modèle du marché du travail néoclassique.

Douze années plus tard, son article sur l'« encastrément »¹ (Granovetter, 1985) est un véritable plaidoyer pour une lecture sociologique des comportements économiques. *“In this article, I have argued that most behavior is closely embedded in networks of interpersonal relations and that such an argument avoids the extremes of under –and oversocialized view of human action. Though I believe this to be so for all behavior, I concentrate here on economic behavior for two reasons: (i) it is the type-case of behavior inadequately interpreted because those who study it professionally are so strongly committed to atomized theories of action, and (ii) with few exceptions, sociologists have refrained from serious study of any subject already claimed by neoclassical economics. They have implicitly accepted the presumptions of economists that “market processes” are not suitable objects of sociological study because social relations play only a frictional and disruptive role, not a central one, in modern societies”.*

Plus récemment, Granovetter concluait ainsi son intervention dans un colloque à Lyon en 1992 (Granovetter, 1995) : « Ma conclusion fondamentale est que l'idée d'*embeddedness* est l'ennemi des explications simples, nettes et élégantes. Mais ces explications, si tentantes à première vue, ont le défaut d'expliquer surtout par tautologie. Je crois que les explications puissantes, qui ne se désintègrent pas quand les circonstances historiques, politiques et sociales changent, ne seront produites que lorsque nous prendrons le concept d'*embeddedness* au sérieux. »

Cette idée que le passage d'un modèle de type acteur rationnel à un modèle d'acteur socialement encastré revient à respecter la complexité du phénomène est essentielle et correspond bien à ce que l'on observe à propos du marché du travail.

Il existe une littérature considérable sur ce qu'il est convenu d'appeler la sociologie économique et notre but n'est pas d'en faire ici une revue ; nous renvoyons pour cela le lecteur à quelques ouvrages (Steiner 1999 ; Smelser et Swedberg 1994 ; Lazega 1996). Cette note vise simplement une lecture de l'insertion des jeunes à partir de l'enquête génération 98 qui donne toute sa place aux relations employeur salarié et aux mécanismes d'acquisition de la confiance.

Les organisations, les institutions qui sont des constructions sociales qui définissent plus ou moins strictement la manière dont les individus doivent se comporter ne fonctionneraient probablement pas si elles n'étaient traversées par tout un système de relations qu'elles ne gèrent pas et ne prennent pas en compte dans leur organigramme ni dans leurs règles (Lazega, 2001).

On peut faire référence à la notion de niche ; le terme est emprunté à l'écologie et désigne l'habitat d'une espèce, ses relations avec l'environnement y compris les autres espèces. Le concept ne fait pas référence à une occupation passive mais à un aménagement par l'espèce en question de son milieu.

L'écologie humaine mobilise également ce terme de niche dans un sens voisin, celui d'un milieu aménagé par un groupe pour y trouver les moyens d'y vivre de façon satisfaisante. C'est précisément cette dimension active qui nous intéresse ici. La niche est le produit de l'action des individus qui y vivent et l'aménagent.

Dans cette perspective, l'individu observe son environnement et développe un microcosme qui lui convient, qui lui permet de survivre et d'atteindre ses objectifs.

1. *Embeddedness*.

Cette logique nous éloigne évidemment du principe de l'acteur rationnel supposé maximiser son utilité. La niche est un environnement acceptable pour l'individu qui maîtrise en partie les conditions de ses échanges avec les autres. White (2002) considère par exemple qu'un marché est un système de niches.

« Social construction of the market is a fact. Neither technology nor inherited tradition sets the observed partition of firms among functioning production markets. A production market regularizes competition as a linear array of niches. To secure a niche is to win. The underlying impetus is gaining shelter from uncertainty. Within a competitive economy, seizing the top niche in particular is a luxury that may result partly from historical accidents. Much the same is true of the market as a whole : History and agency shape its profiles, but only within ranges set by contingencies of its network context. very different varieties of market can be distinguished in terms of this array of possible contexts, the state space for markets. »

Le pas à franchir pour appliquer cette même démarche au marché du travail n'est pas très grand. On reste en effet au cœur d'un système de relations. L'employeur et le salarié sont dans une relation qui est plus ou moins durable et qui suppose dans tous les cas une confiance réciproque. Paradeise et Porcher (1990) l'ont fort bien montré à propos de la rupture du contrat de travail pour perte de confiance. Elles écrivent en particulier *« la confiance reste toujours présente au contrat, en tant que condition non-contractuelle. Elle est l'implicite sans lequel le contrat ne saurait s'explicitier »*.

Comprendre la naissance et la pérennité d'une relation salariale, sera donc d'abord pour nous comprendre les mécanismes d'acquisition et de maintien de la confiance. Il est clair que cela n'épuise pas l'analyse de la relation salariale, en particulier sa dimension économique, mais la thèse que nous défendons ici est qu'il faut se donner les moyens d'appréhender dans les enquêtes les bases de la confiance qui est une condition sine qua non de cette relation salariale.

L'une de nos hypothèses est que l'employeur et le salarié ont fondamentalement intérêt à établir une relation durable et que les mécanismes de contrôle que l'on observe visent à instaurer cette relation ou à s'en rapprocher compte tenu des autres exigences contradictoires (Degenne, Forsé, 1994 ; Degenne, Lebeaux, 2000 ; Degenne, 2002).

Du point de vue du salarié, c'est la sécurité de l'emploi qui est revendiquée par les plus nombreux, du point de vue de l'employeur, l'efficacité immédiate n'est acquise que pour des personnes qui connaissent l'entreprise et qui ont une expérience du travail. Ceci n'implique pas, notons le, la stabilité du contrat.

1. LES ENSEIGNEMENTS DE QUELQUES TRAVAUX ANTÉRIEURS

Dans sa thèse, Ionela Roharik (2002) met en évidence, à partir de l'enquête Structure des salaires de l'INSEE des formes de gestion de la main-d'œuvre qui confortent cette vision des choses. Elle distingue tout d'abord deux fonctions de celui qui dirige une entreprise : la fonction d'entrepreneur et la fonction d'employeur. Au regard de ces deux fonctions, le chef d'entreprise peut être confronté à des problèmes dont les solutions ne sont pas toujours compatibles. Les relations qu'entretient un chef d'entreprise avec ses salariés ne sont pas indépendantes des décisions qu'il prend pour s'aménager une niche sur le marché des produits. Elle oppose ainsi une stabilité de la main-d'œuvre sans frais, caractéristique des petits établissements à une stabilité onéreuse caractéristique des plus grands. Ces résultats recourent notre propre observation, à partir d'entretiens auprès de chefs d'entreprises, que les petites entreprises qui ont besoin de main-d'œuvre qualifiée instaurent beaucoup plus une relation salariale personnalisée là où les grandes mettent en place des formules formelles et plus onéreuses.

Christine Lagarenne et Emmanuelle Marchal (1995) ont utilisé le terme de recrutement de proximité et de recrutement à distance pour caractériser les deux formes : *« Les recrutements à*

distance qui nécessitent une formulation explicite de l'offre ou de la demande d'emploi, s'opposent aux recrutements de proximité. Ces deux formes contrastées de mise en relation de l'offre et de la demande s'équilibrent pour représenter chacune, en 1994 comme les quatre années précédentes, environ la moitié des recrutements effectifs ».

L'enquête Emploi de l'Insee permet, pour les personnes qui ont changé d'emploi dans l'année précédant l'enquête, de savoir par quel moyen cet emploi a été obtenu. De plus, à propos de l'emploi actuel, on demande s'il y a eu un emploi antérieur du salarié dans la même entreprise. Les résultats sont intéressants car ils permettent d'estimer le nombre des personnes qui reviennent dans la même entreprise. Mais de plus ils donnent, lorsqu'on les cumule, une image très importante du jeu des contacts personnels dans la recherche d'un emploi.

Nous avons retenu ici tous ceux qui ont changé d'emploi dans l'année précédant l'enquête. Voici quelques résultats bruts par sexe et par niveau d'instruction, pour 1998. On constate à quel point la part des retours chez des employeurs antérieurs est importante et constitue une voie de recrutement qui doit être distinguée de la recherche d'information ou de soutien auprès de personnes connues.

Tableau 1
Moyen mis en œuvre pour obtenir l'emploi actuel : année 1998 ; par sexe

	Démarche personnelle	À déjà travaillé dans l'entreprise	Famille	Relations	Concours	Annonces	ANPE	École	Contacté par l'employeur	À son compte	Autre	Total
Homme												
Effectif	1 375	1 243	238	846	114	310	807	173	171	264	237	5 778
%	23,8	21,5	4,1	14,6	2,0	5,4	14,0	3,0	3,0	4,6	4,1	100
Femme												
Effectif	1 319	1 061	202	778	120	272	737	174	139	116	205	5 123
%	25,8	20,1	3,9	15,2	2,3	5,3	14,4	3,4	2,7	2,3	4,0	100
Ensemble												
Effectif	2 694	2 304	440	1 624	234	582	1 544	347	310	380	442	10 901
%	24,7	21,1	4,0	14,9	2,2	5,3	14,2	3,2	2,8	3,5	4,1	100

Tableau 2
Moyen mis en œuvre pour obtenir l'emploi actuel : année 1998 ; par niveau d'instruction

	Démarche personnelle	À déjà travaillé dans l'entreprise	Famille	Relations	Concours	Annonces	ANPE	École	Contacté par l'employeur	À son compte	Autre	Total
Niveau inférieur au baccalauréat												
Effectif	1 217	1 094	171	703	211	369	579	231	145	170	226	5 116
%	23,8	21,4	3,3	13,7	4,1	7,2	11,3	4,5	2,8	3,3	4,4	46,9
Niveau supérieur au baccalauréat												
Effectif	1 477	1 210	269	921	23	213	965	116	165	210	216	5 785
%	25,5	20,9	4,7	15,9	0,4	3,7	16,7	2,0	2,9	3,6	3,7	53,1
Ensemble												
Effectif	2 694	2 304	440	1 624	234	582	1 544	347	310	380	442	10 901
%	24,7	21,1	4,0	14,9	2,2	5,3	14,2	3,2	2,8	3,5	4,1	100

De plus cette proportion est croissante : de 15 % en 1990, la proportion de ceux qui disent retourner chez un employeur précédent passe à 21,1 % en 1998. Dans le même temps, les relations sans autre précision passent de 18,5 % à 14,9 % et la famille de 6,8 % à 4 %. Il y a donc un renforcement du poids de la relation employeur-salarié dans le recrutement.

Comparer ces résultats avec l'enquête Génération 98 supposerait de sélectionner les personnes qui ont un âge voisin de ceux de la génération de sortants étudiée. On pourrait retenir par exemple les 15-25 ans de l'enquête Emploi. Cela ne constituerait cependant pas un échantillon absolument

comparable puisque avec l'enquête Emploi on travaille sur un stock alors qu'avec Génération 98 on est sur un flux. Nous n'avons donc pas poussé plus loin cette comparaison ; nous nous contentons de constater qu'en 2001, c'est-à-dire au moment l'enquête, 21,5 % des personnes entre 18 et 28 ans, interrogées dans l'enquête Emploi déclaraient qu'elles avaient déjà travaillé précédemment, pour une raison ou une autre dans l'entreprise où elles sont actuellement.

Les résultats qui suivent (Tableau 3 et graphique) sont issus d'une enquête du Céreq² qui a permis de recueillir les itinéraires professionnels de 8323 garçons de niveaux V, Vbis et VI qui sont sortis du système scolaire en 1989 et qui ont été interrogés en 1994. A tous ceux qui ont obtenu un emploi au moins dans les quatre ans il a été posé la question : " Comment avez-vous recherché et obtenu votre emploi ? ", avec réponse en clair. Dans le codage des réponses, on s'est au maximum appuyé sur des principes sémantiques, sans définir une grille de lecture a priori. Le résultat est sensiblement différent de ce que l'on obtient à partir des questions fermées, d'une part parce que les jeunes livrent ici des détails que l'on ne recueille pas à partir d'une question fermée, d'autre part parce que les classes a posteriori, même si, in fine on les regroupe sous les mêmes dénominations ou des dénominations voisines des catégories des questions fermées, sont plus justes dans les regroupements qu'elles constituent que les classes a priori. On obtient ainsi, dans l'analyse qui suit, un résultat tout à fait intéressant.

Une analyse factorielle des correspondances de ce tableau en facilite la lecture. Le classement se fait, sur le premier axe, entre les établissements du secteur industriel parmi lesquels on trouve les plus grandes tailles et tous les autres. Plus on se rapproche des grandes tailles, et plus le recrutement utilise des méthodes non personnalisées.

Le second axe permet d'organiser le foisonnement très complexe des structures de l'artisanat et du tertiaire, en fonction des modes de recrutement. L'artisanat est presque entièrement cantonné dans un quadrant et l'on voit que le recrutement s'y fait par relations mais surtout par un *contact antérieur avec l'entreprise*. Dans le commerce comme dans les services qui occupent un autre quadrant, les démarches personnelles, sans intermédiaire, dominent. Les emplois saisonniers sont certainement de ce côté avec les secteurs de l'agriculture et de l'hôtellerie-restauration.

Sur le graphique figure également le rang de la séquence d'emploi (n°1 à n°6 et plus) dans l'histoire de l'insertion professionnelle du jeune. Les rangs élevés sont nettement tirés vers le secteur Sud-Est du graphique où se concentrent les emplois courts du commerce et des services que les jeunes obtiennent par démarche personnelle.

² enquête dite G41-42.

Pôle d'activité et Recherche d'emploi

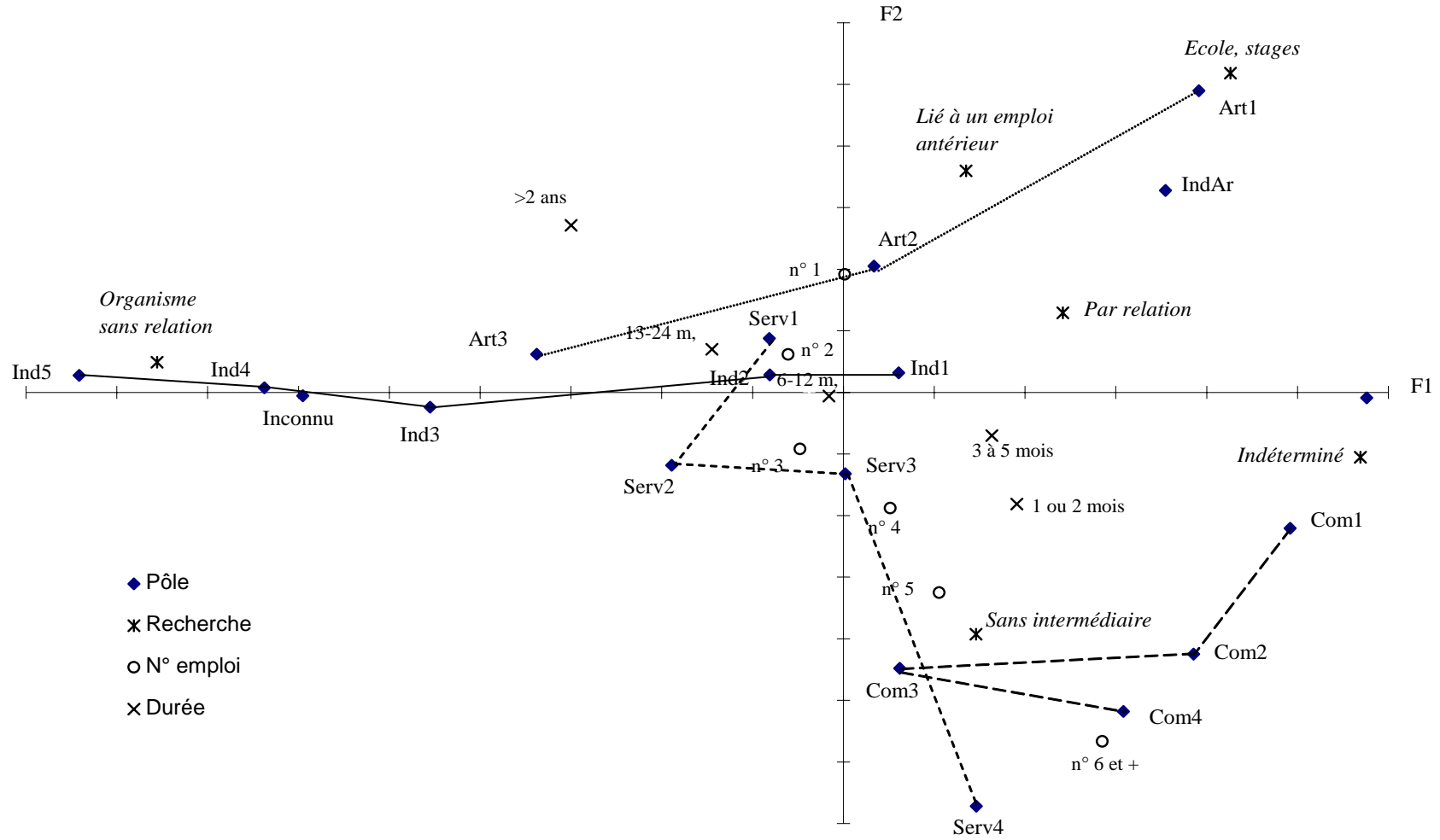


Tableau 3
Moyen d'obtention de l'emploi actuel, par secteur d'activité (en %)

Secteur d'activité	Taille des entreprises	Total	Organisme					Indéterminé
			Sans intermédiaire	sans relation	Par l'école	Par emploi antérieur	Par relations	
Agricole		2,8	26,9	10,0	0,4	10,1	49,6	3,0
Industriel	<10	2,9	28,0	21,0	5,3	10,1	33,2	2,4
	10-49	9,0	29,6	23,1	5,6	12,1	28,7	0,9
	50-199	8,3	28,0	30,4	3,6	11,0	26,4	0,6
	200-499	4,8	25,6	34,2	2,6	10,8	25,9	0,8
	500 et +	5,4	24,2	38,5	2,5	10,6	23,2	1,0
Indus-Art		3,5	26,6	14,5	8,2	16,1	33,9	0,7
Artisanal	<10	12,5	21,5	14,5	7,5	16,7	38,1	1,8
	10-49	8,3	27,2	20,7	6,3	15,3	29,8	0,6
	50 et +	5,1	26,8	28,3	4,7	11,2	28,4	0,6
Commerc e	<10	9,4	36,7	11,4	5,2	11,5	32,5	2,6
	10-49	7,0	41,9	12,6	4,9	10,0	29,8	0,9
	50-199	2,5	39,6	19,1	3,2	7,8	30,0	0,3
	200 et +	1,5	42,1	14,0	3,2	7,8	32,1	0,8
Services	<10	3,5	24,2	23,8	3,1	9,4	37,5	2,0
	10-49	5,0	29,7	25,2	3,3	7,8	33,3	2,7
	50-199	2,6	30,3	21,3	2,8	8,7	35,5	1,4
	200 et +	3,0	44,3	17,1	1,2	10,3	24,2	2,9
Inconnu		2,8	25,7	33,2	1,2	13,5	24,2	2,1
Total		100,0	29,5	21,4	4,6	11,9	31,2	1,3

Note de lecture : dans la colonne « Total », on a le pourcentage d'emplois dans chaque pôle ; dans les colonnes suivantes on a la distribution des moyens de trouver un emploi pour chaque pôle d'activité.

Qu'elle soit directe et personnalisée ou gérée de façon découplée et plus ou moins bureaucratique, le contrôle de la relation employeur-salarié est donc au cœur de toutes les formes de régulation que l'on peut observer au niveau macrosociologique. La taille de l'établissement, le secteur d'activité ne reflètent que très imparfaitement la complexité des solutions. Les formes qu'elles prennent, les styles, les représentations qui les fondent, sont les produits des relations concrètes. Elles émergent et se transforment dans une perpétuelle dialectique entre le processus cognitif qui permet l'abstraction d'une part, la généralisation, et la re-contextualisation d'autre part, c'est à dire la dynamique des actions et des interactions.

On retrouve le bien-fondé de la remarque initiale de Granovetter sur le peu de pertinence que l'on peut attendre d'un modèle résolument simplificateur. C'est la gestion de la qualité et de la confiance qui constitue la base de la relation d'emploi. Les impératifs économiques ne sont pas négligés mais la solution qui leur est apportée varie en fonction du mode de contrôle qui découle des formes de gestion adoptées.

Nous pouvons résumer les conclusions de ces divers travaux en croisant deux dimensions. la première concerne le processus d'acquisition de la confiance et oppose l'utilisation de signes et de moyens formels (concours, diplômes, pour les plus qualifiés, intérim et CDD pour les autres), la seconde concerne l'importance de la qualité de la main-d'œuvre, ce qui recouvre la plus ou moins grande facilité de la remplacer.

Il y a des zones où le modèle du marché au sens néoclassique rend assez bien compte de ce qui se passe, soit parce que la relation directe est assez faible, soit parce que ce modèle a été choisi comme base de l'organisation du contrôle. Il y a d'autres zones où les choses se passent tout à fait différemment.

La place de l'indicateur « école » qui signale que l'emploi a été obtenu par l'intermédiaire de l'école ou des relations entretenues par les enseignants avec le monde professionnel nous incite à considérer qu'il s'agit d'un processus très différent de celui du retour chez l'employeur une fois que l'on a quitté le système scolaire (Lecoutre, 2003)

Tableau 4
Les dimensions du contrôle de la relation employeur salarié

	Faible importance attachée à la qualité de la main-d'œuvre	Forte importance attachée à la qualité de la main-d'œuvre
La confiance est acquise à travers la personnalisation de la relation	Recrutement de proximité On trouverait ici le petit commerce et une partie de l'hôtellerie restauration, une partie des saisonniers et des ouvriers agricoles, avec des contrats à durée déterminée.	<i>Enjeu : maîtriser la relation et la formation. On trouve ici l'artisanat mais aussi la gestion des hauts cadres techniques et administratifs</i>
La confiance est acquise à travers des moyens découplés	Appel au marché secondaire Gestion du travail peu qualifié des grandes entreprises de l'industrie et du commerce Recours à l'intérim et aux CDD	Modèle bureaucratique. Grande importance du diplôme. Concours, multiplicité des formes de sélection, recours à l'intérim et aux CDD <i>Agents contractuels du secteur public</i>

2. TEST DE QUELQUES HYPOTHÈSES À PARTIR DE GÉNÉRATION 98³

L'enquête Génération 98 concerne tous les niveaux de formation mais la durée d'observation est pour l'instant limitée à trois ans.

Nous cherchons à mettre en évidence des comportements ou des attitudes qui manifestent des formes différenciées de gestion de la confiance entre employeurs et salariés.

2.1. Traitements des séquences d'emploi

Une première série d'analyses porte sur l'ensemble des séquences d'emploi postérieures à la sortie de l'école. Ces séquences sont au nombre de 108440 et sont prises comme unité statistique. En traitant les caractéristiques de ces séquences, nous visons plutôt le comportement des employeurs.

Pour ces analyses se pose le problème de la pondération puisque la pondération fournie par le Céreq concerne les individus et non les séquences d'emploi. Deux attitudes sont possibles pour nous : soit travailler sans pondération sur les séquences, soit admettre que chaque individu est représentatif de ses séquences d'emploi et donc appliquer la pondération d'un individu à toutes les séquences d'emploi de cet individu.

Comme il n'est pas facile de trancher entre ces deux manières de faire, nous avons systématiquement effectué les calculs sur les séquences des deux manières et nous présentons les deux résultats⁴.

³ Nous remercions le service informatique du Céreq qui a mis à notre disposition la variable qui permet de repérer les retours chez un employeur antérieur.

Deux variables sont créées :

- un indicateur de retour chez le même employeur qui caractérise toute séquence d'emploi qui correspond à un employeur qui intervient dans plus d'une séquence, qu'il s'agisse de la première ou des suivantes ;
- la variable EP13 qui caractérise les séquences chez un employeur où l'enquêté a effectué un stage ou occupé un emploi pendant sa scolarité.

En moyenne, 10,3 % des séquences d'emploi correspondent à des entreprises où il y a eu un retour et 19,4 % à des entreprises fréquentées avant la sortie du système scolaire.

Le croisement de ces deux variables montre qu'elles ne se recouvrent que très partiellement.

Tableau 5

Connaissance de l'entreprise pendant les études et retour chez l'employeur

	Non pondéré			Pondéré	
	Connu pendant les études	Non connu pendant les études	Effectifs	Connu pendant les études	Non connu pendant les études
En % du total					
Non Retour	17,16	72,55	82 777	16,09	73,55
Retour	2,24	8,05	9 495	2,13	8,23
Effectifs	17 906	74 366	92 272		

Données manquantes pour 16 168 sujets.

On est ainsi fondé à faire l'hypothèse que le recrutement de personnes qui ont fait des stages ou travaillé dans une entreprise pendant leurs études correspond à un certain type de politique d'embauche qui privilégie une forme de connaissance et de sélection alors que le retour chez l'employeur après les études est plutôt le signe d'une politique de flexibilité associée à l'entretien d'un lien qui ne se traduit pas par une stabilité de l'emploi.

Nous regardons alors comment varient ces deux indicateurs en fonction des secteurs d'activité, des PCS et de la région.

2.2. Secteurs d'activité

Suite aux travaux de Bentabet, Trouvé et Michun (1999), de Galtier (1996) et de Roharik (2002), qui mettent en évidence l'intérêt du croisement secteur*taille, nous construisons une variable secteur d'activité qui tient compte de la taille lorsque c'est possible, c'est-à-dire lorsque l'emploi n'est pas dans le secteur public. L'annexe 1 décrit la construction de cette variable.

⁴ Dans tous les cas nous utilisons une pondération qui ne change pas l'effectif total de l'échantillon, c'est-à-dire que nous utilisons une variable pond = pondéf * 55 345 / 741 725.

Tableau 6
Effet de la catégorie d'entreprise sur le retour chez l'employeur

	Non pondéré		Pondéré		Effectifs
	% de retour	% Connus pendant les études	% de retour	% Connus pendant les études	
Éducation	7,3	18,5	7,3	16,2	8 585
Privé grandes entreprises	10,4	17,2	10,6	16,7	25 900
Nationalisé	12,4	27	11,4	26,3	2 296
Privé petites entreprises	10,2	18	9,8	17,4	34 731
Autre public	10,3	20	10,6	18,7	7 053
Santé	10	36,8	10,2	33,3	7 238
Autres privé	12,2	13,3	12,6	13,3	4 845
Indéterminé et vacances	8,4	17,1	8,3	15,9	1 724
Ensemble	10	19,4	10	18,2	92 272

Données manquantes sur 16 168 personnes.

Les retours dans la même entreprise se distribuent de façon assez uniforme. En revanche, on observe des différences plus importantes en ce qui concerne le recrutement de jeunes ayant effectué des stages ou travaillé pendant leurs études dans l'entreprise. C'est dans le secteur de la santé que ce phénomène est le plus fréquent devant les entreprises nationalisées et le secteur public. La taille qui n'est disponible que pour le privé n'apparaît pas comme un facteur discriminant sur ces pratiques.

Regardons alors les mêmes variables en utilisant le découpage en secteurs d'activité :

Tableau 7
Répartition des retours par secteur d'activité

	Non pondéré		Pondéré		Effectifs
	% de retour	% Connus pendant les études	% de retour	% Connus pendant les études	
Agric	24,56	21,26	23,8	20,61	1 976
IAA	13,98	17,6	13,84	17,08	3 891
Ind, biens de consom	10,52	17,77	10,85	16,65	2 713
Ind Automobile	10,84	15,08	11,26	15,52	1 770
Ind, biens d'équipement	7,64	19,18	8,38	19,57	2 826
Ind, biens interm	10,18	17,5	10,35	17,27	5 868
Énergie	10,14	30,58	10,96	31,22	605
Construction	9,34	20,21	8,94	19,68	5 186
Commerce	10,53	17,84	10,53	17,07	15 549
Transport	9,63	17,47	9,01	18	2 691
Activ, financières	8,25	19,25	7,44	18,23	2 395
Activ immobilières	5,11	13,64	3,83	15,21	506
Services aux entreprises	7,45	16,21	7,19	14,95	10 822
services aux particuliers	11,91	16,04	12,11	15,91	8 751
dont hôtellerie restauration	13,05	14,95			
Éducation santé Act sociale	8,95	26,03	9,14	23,52	19 750
Administration	10,31	17,74	10,35	16,95	6 044
Indéterminé	11,48	11,3	10,18	10,83	929
Pourcentage moyen	10	19,4	10,2	18,22	92 272

De ce tableau, on peut déduire quatre grandes catégories de secteurs.

1. Ceux qui se caractérisent par un taux significatif de retour : Agriculture au premier plan, les IAA, l'hôtellerie restauration, les services aux particuliers, à un moindre degré la construction automobile et les secteurs indéterminés.

2. Ceux qui se caractérisent par un taux d'embauche relativement élevé des jeunes qui ont effectué des stages ou travaillé dans l'entreprise pendant leurs études : l'éducation, la santé, l'énergie.
3. Les secteurs qui ont relativement peu recours ni à l'un ni à l'autre : les biens d'équipement, la finance, les services aux entreprises, l'immobilier.
4. Les autres secteurs qui ne se distinguent pas : transports, commerce, construction.

2.3. Analyse par PCS

Tableau 8
Répartition des retours en fonction de la PCS

PCS à l'embauche	% de retours non pondéré	% connu pendant les études	% de retour pondéré	% connu pendant les études pondéré	Effectifs
Agriculteur	20	75	17	73,83	345
Artisan	6,35	41,67	5,14	46,84	378
Commerçant	3,78	14,58	3,04	16,47	344
Chef d'entreprise	9,66	22,22	9,48	18,05	321
Profession libérale	3,93	17,6	6	18,18	534
Cadre de la fonction publique	4,42	20,31	4,62	17,92	656
Professions scientifiques	6,4	27,14	6,26	23,87	4 047
Profession de l'information, des arts et des spectacles	8,35	23,87	8,13	20,95	455
Cadres administratifs et commerciaux	2,85	19,38	2,4	19,1	1 967
Ingénieurs et cadres techniques	1,98	19,03	1,78	18,66	3 836
Instituteurs et Maîtres auxiliaires	6,77	17,76	6,74	17,34	4 360
Professions intermédiaires de la santé et du social	9,66	32,97	10,14	30,43	8 071
Professions intermédiaires de la fonction publique	6,17	16,41	5,43	15,85	665
Professions intermédiaires de l'administration des entreprises	7,02	17,08	6,74	16,99	6825
Techniciens	7,20	17,92	6,47	17,98	4724
Contremaîtres et agents de maîtrise	9,2	21,22	9,66	23,04	783
Employés de la fonction publique	13,24	26,74	12,99	24,85	6 020
Policiers et militaires	6,44	11,91	6,62	10,79	1 568
Employés de l'administration des entreprises	10,48	16,44	9,83	15,88	9 018
Employés du commerce	11,79	17,78	11,48	17,12	7 161
Personnels de service aux particuliers	11,19	14,42	10,76	13,89	5 684
OQ industriels	11,12	19,28	11,4	19,34	4 291
OQ artisanat	11,05	21,09	11,4	20,83	6 163
Chauffeurs	9,69	12,23	8,52	11,11	1 146
OQ de la manutention et des transports	12,94	16,57	12,75	16,5	1 515
ONQ industriels	13,98	13,06	14,08	13,06	12 828
ONQ artisanat	9,96	16,71	9,59	16,45	4 389
Ouvriers agricoles	27,63	20,51	27,98	19,17	1 759
Moyenne	10,14		10,16	18,24	

Il n'y a pratiquement pas de corrélation entre les deux séries ($r = 0,2$).

2.4. Recherche d'effets propres

Ces différentes lectures à partir des secteurs et des métiers incitent à rechercher par des régressions logistiques les effets purs des différentes variables sur le retour d'une part et le travail antérieur d'autre part. On a donc les variables suivantes :

sect1 = agriculture agroalimentaire, hôtellerie
 sect2 = biens d'équipement, finance, services aux entreprises
 sect3 = énergie, éducation, santé, etc.
 sect 4 c'est le reste qui est référence

tail1 = entreprises de moins de 50 salariés
 tail2 les autres, en référence

niv1 = niveau supérieur ou égal au Bac pour le salarié
 niv2 = niveau inférieur au Bac en référence

stat1 = statut à l'embauche est à son compte, aide familial ou CDI
 stat2 = CDD
 stat3 = intérim
 stat4 = saisonnier
 stat5 = les autres, en référence

reg1 = Ile de France, Alsace, Lorraine, Midi Pyrénées, PACA, Nord, Franche-Comté, Haute-Normandie
 (ces régions sont celles auxquelles correspond un taux de retour pondéré inférieur à 10 %)
 reg2 = les autres, en référence

part = travail à temps partiel
 plein = travail à temps plein en référence

fem = femme
 les hommes sont en référence

Tableau 9

Régression logistique sur les retours

	DL	coefficient	χ^2	Pr > χ^2	Odds ratios
Constante	1	-3,0758	29026	<,0001	
sect1= Agric et IAA	1	0,2684	1228	<,0001	1,328
sect2 = biens d'équipement etc	1	-0,2769	825	<,0001	0,773
sect3 = Energie, éducation santé	1	0,0598	24	<,0001	1,087
<i>sect4 = autres en référence</i>					
tail1= < 50	1	-0,0729	117	<,0001	0,942
<i>tail2 = >50, en référence</i>					
niv1 = >bac	1	-0,0686	108	<,0001	0,946
<i>niv2 = <bac, en référence</i>					
stat1= asc af CDI fonctionnaires	1	0,1250	45	<,0001	1,173
stat2 = CDD	1	1,0129	3562	<,0001	2,847
stat3 = intérim	1	0,8930	2551	<,0001	2,529
stat4 = saisonnier	1	1,8005	8785	<,0001	6,285
<i>stat5 = autres, en référence</i>					
reg2 = Province	1	0,3773	3244	<,0001	1,477
<i>reg1 = Paris et métropoles en référence</i>					
part = temps partiel	1	-0,1279	200	<,0001	0,896
<i>Temps plein, en référence</i>					
fem = femme	1	0,0198	8,5	0,004	1,034
<i>Homme, en référence</i>					

Les résultats sont bons. Le χ^2 global est de 36183 pour 12 degrés de liberté.

Le fait d'être un homme ou une femme joue peu.

Ce sont les saisonniers qui reviennent le plus souvent chez leurs employeurs, viennent ensuite les CDD et l'intérim. Ceci tend à assimiler les CDD aux emplois instables mais parfois avec un lien personnel. Ceci se voit sur la figure 2 avec les couleurs. Ces pratiques sont plutôt dans les régions où l'industrie est moins développée et dans les secteurs de l'agriculture et des industries agroalimentaires.

Ces emplois ne sont pas des emplois à temps partiel, ils concernent surtout ceux qui ont moins que le bac.

Tableau 10
Régression logistique sur le travail avant la sortie du système scolaire

	DL	Coefficient	χ^2	Pr > χ^2	Odds ratios
Constante	1	-1,667	20038	<,0001	
sect1= Agric et IAA	1	-0,0593	71	<,0001	0,942
sect2 = biens d'équipement etc	1	-0,2338	1000	<,0001	0,803
sect3 = Energie, éducation santé	1	0,1178	150	<,0001	1,146
<i>sect4 = autres en référence</i>					
tail1= < 50	1	-0,0125	4,92	0,027	0,999
<i>tail2 = >50, en référence</i>					
niv1 = >bac	1	0,2977	2706	<,0001	1,362
<i>niv2 = <bac, en référence</i>					
stat1= asc af CDI fonctionnaires	1	0,1407	168	<,0001	1,159
stat2 = CDD	1	0,1220	128	<,0001	1,154
stat3 = intérim	1	-0,4855	1406	<,0001	0,631
stat4 = saisonnier	1	0,3498	550	<,0001	1,461
<i>stat5 = autres, en référence</i>					
reg2 = Province	1	0,0802	213	<,0001	1,095
<i>reg1 = Paris et métropoles en ref</i>					
part = temps partiel	1	-0,1188	246	<,0001	0,807
<i>Temps plein, en référence</i>					
fem = femme	1	-0,2258	1530	<,0001	0,807
<i>Homme, en référence</i>					

Le χ^2 global est de 11884 pour 12 degrés de liberté.

L'effet des saisonniers subsiste mais il est très atténué. Le niveau d'instruction supérieur au Bac est en revanche l'effet le plus fort. L'agriculture et les IAA ne sont plus attractifs pour ce comportement. Les femmes le connaissent nettement moins que les hommes.

Pour affiner le travail, il nous faut trier sur les secteurs et sur les régions.

Il est clair que les deux indicateurs ne se recouvrent pas. Ceux qui reviennent chez un employeur où ils ont déjà travaillé depuis qu'ils ont quitté l'école ne sont pas les mêmes que ceux qui prennent des emplois dans une entreprise où ils ont fait des stages ou des boulots d'étudiants. Nous considérons qu'il s'agit là de deux types de capital social.

2.5. Répartition régionale des deux indicateurs de retour

Tableau 11

Régions	% de retours non pondéré	% Connu pendant les études	% de retour pondéré	% Connu pendant les études	Effectifs
Île de France	6,57	16,57	6,63	16,41	17 085
Champagne-Ardenne	11	19,41	13,16	17,39	2 690
Picardie	10,34	20,1	11,88	18,84	2 959
Haute Normandie	8,69	22,54	8,92	20,50	2 278
Centre	10,44	18,61	10,52	17,24	4 002
Basse-Normandie	13,82	23,11	13,01	20,04	2 598
Bourgogne	12,54	22,16	13,95	20,4	2 783
Nord- Pas de Calais	9,12	22,49	9,17	20,39	5 045
Lorraine	7,51	20,44	7,87	17,81	3 861
Alsace	8,31	20,05	8,28	18,68	3 693
Franche-Comté	10,41	21,88	9,6	22,07	2 393
Pays de Loire	13,5	18,92	13,15	18,01	6 921
Bretagne	13,97	21,58	13,69	19,49	4 753
Poitou-charentes	14,86	18,15	13,5	17,82	2 564
Aquitaine	11,39	20,38	12,43	19,33	5 189
Midi-Pyrénées	9,83	19,82	8,89	18,08	3 287
Limousin	13,88	21,65	14,88	19,98	1 686
Rhône-Alpes	11,24	19,16	11,85	18,8	11 098
Auvergne	10,80	20,26	10,38	19,87	1 806
Languedoc-Roussillon	11,84	20	12,85	20,79	2 896
PACA	8,55	19,83	8,54	17,18	8 526
Corse	19,1	20,86	19,71	19,45	487
Pays étrangers	7,53	9,35	7,39	9,47	8 927
DOM	5,15	11,49	5,03	19,32	97
Inconnu	9,93	16,22	10,15	14,82	816

Bien que nous l'ayons maintenu puisque c'est le principe que nous avons adopté, le fait de donner les résultats pondérés peut se discuter d'autant plus dans ce cas où l'éclatement en régions fait porter l'analyse sur des petits effectifs.

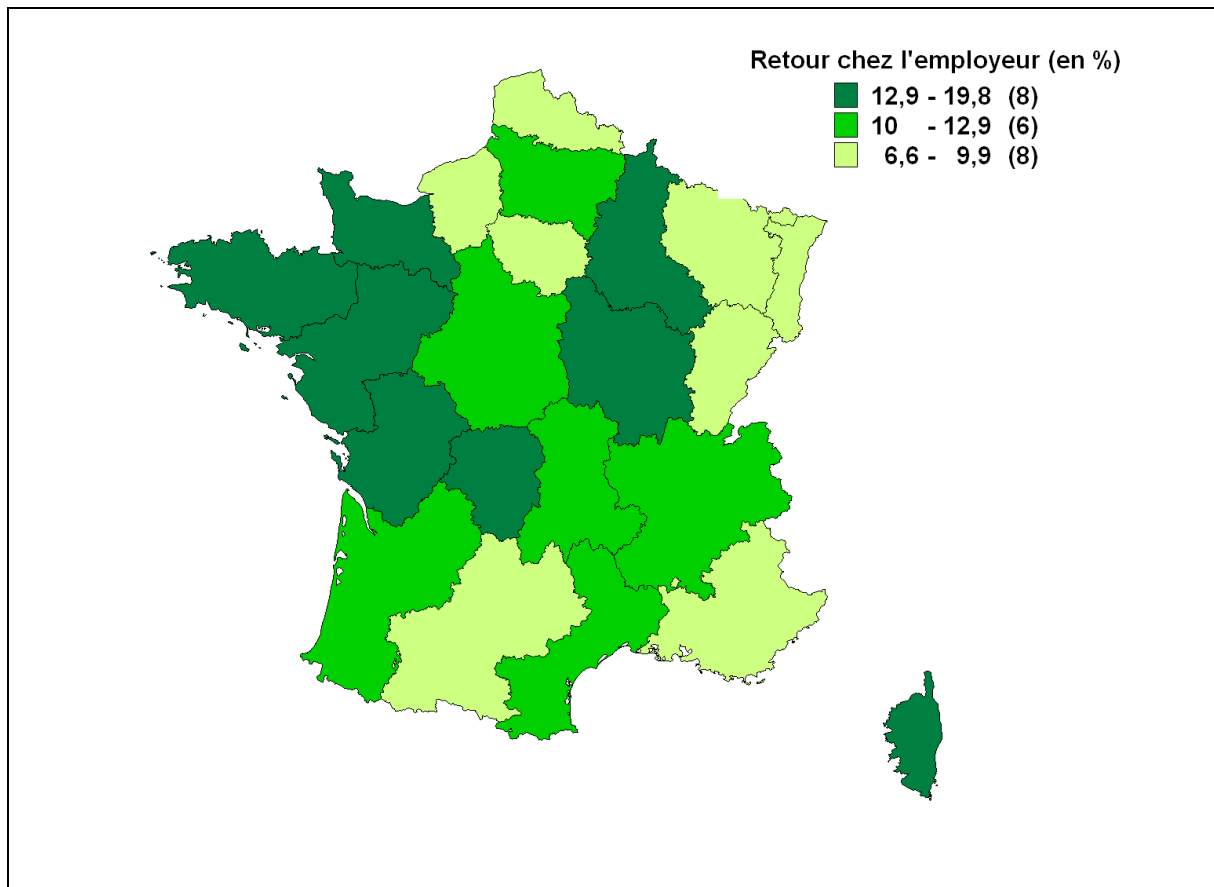
Quand on regarde les deux indicateurs par région, il n'y a guère de relation. Le coefficient de corrélation entre les deux séries est de 0,27.

Les taux de connaissance antérieure à l'entrée sur le marché du travail sont assez homogènes.

Nous pouvons représenter par une carte les taux de retour chez l'employeur. L'Ouest est un lieu de fort retour. On peut penser que le travail saisonnier lié au tourisme y est pour beaucoup. Cependant le phénomène se présente malgré tout comme assez complexe, ce qui ressort aussi des autres analyses.

La carte ci-dessous représente les taux de retour chez l'employeur par régions. Le seuil de 10 % a été choisi de façon un peu arbitraire, pour définir les régions qui ont un faible taux. C'est ce même taux qui a été retenu précédemment dans les régressions logistiques. D'autres choix ont été testés sans changer vraiment les conclusions. La carte donne une description que les effets détectées par les régressions logistiques ne nous ont pas permis de comprendre complètement.

Figure 1
La répartition régionale des retours chez l'employeur



3. QUI SONT LES INDIVIDUS QUI REVIENNENT CHEZ LEUR EMPLOYEUR ?

L'analyse sur les individus vise plus à explorer les stratégies individuelles.

Sur cette partie, l'usage de la pondération s'impose.

On a créé un fichier au niveau individu avec toutes les variables individuelles et toutes les séquences d'emploi de chaque individu.

A partir de là on crée un indicateur de retour qui vaut 1 si l'individu est revenu deux fois chez le même employeur et 0 sinon. La moyenne de cet indicateur est 4,9. En moyenne pour les séquences d'emploi on avait 10,16. Cela est normal puisqu'un individu qui revient apparaît dans au moins deux séquences.

Tableau 12

Niveau	% de retour pondéré	% connu pendant les études pondéré
1	1,67	32,93
2	3,95	29,62
3	4,7	32,21
4 secondaire	6,55	28,3
4 supérieur	5,43	24,93
5	5,34	22,07
5bis	4,08	14,67
6	3,84	11,47

Les hommes sont un peu plus nombreux à revenir (5,07 %) que les femmes (4,71 %).

On crée également un indicateur du fait qu'un individu revient au moins une fois chez quelqu'un où il a fait un stage ou travaillé pendant ses études. la moyenne pour cet indicateur est 26,4.

Il n'y a pratiquement pas de différence entre les hommes et les femmes (26,35 % pour les hommes et 26,4 % pour les femmes)

Les niveaux de formation sont assez discriminants sur les deux indicateurs :

Les relations d'étudiants sont très liées au diplôme. En revanche le retour touche surtout les niveaux Bac et le niveau 5 voisin.

Parmi les variables construites par le Céreq figure la variable « type de trajectoire » (typotraj) qui résulte d'une typologie de trajectoires. On regarde les deux indicateurs en fonction de cette variable.

Tableau 13
Relation entre retour chez l'employeur et type de trajectoire

Type de trajectoire	% de retour pondéré	% connu pendant les études
Accès rapide et durable à l'emploi	3,21	32,48
Service national puis accès rapide et durable à l'emploi	5,53	23,9
Décrochage temporaire de l'emploi	15,16	30,34
Chômage puis accès durable à l'emploi	6,72	17,13
Basculement hors de l'emploi	11,91	27,11
Formation hors emploi	5,93	22,38
Reprise des études	3,06	19,93
Longue période d'inactivité	2,52	9,55
Chômage prolongé	3,47	7,61

Ceux qui se sont insérés à partir de leur réseau antérieur (stage et petits boulots) peuvent soit se retrouver dans des emplois stables soit basculer hors de l'emploi.

On ne trouve pas ceux qui reviennent chez leur employeur dans la catégorie accès durable à un emploi stable. On les trouve surtout dans ceux qui décrochent ou ceux qui basculent hors de l'emploi

Reprenons l'indicateur de l'existence d'un lien acquis avec l'entreprise pour les individus : avoir eu un emploi au moins où le lien existe. En moyenne 29,6 % des personnes ont eu un tel lien. C'est donc une proportion très importante.

Remarquons cependant que sur les 53 % de jeunes qui sont classés dans la catégorie de l'accès rapide et durable à l'emploi, les deux tiers n'ont aucun lien antérieur avec aucun de leurs employeurs.

Regardons plus finement les quatre types de liens antérieurs qu nous pouvons construire et la manière dont ils se distribuent dans les classes d'accès Le premier chiffre désigne le fait de connaître l'entreprise avant la sortie de l'école, le second le fait d'y être retourné : Le premier chiffre est le % en ligne, le second le % en colonne

Tableau 14
Relation entre les deux indicateurs de retour et le type de trajectoire

Type de trajectoire	00	01	10	11	Total
a1 = accès rapide et durable à l'emploi	65,6 50,3	2 34,2	31,3 68,7	1,2 37,8	100 54,1
a2 = SN puis accès rapide et durable	73,1 9	3 8,4	21,4 7,6	2,5 12,4	100 8,7
a3 = décrochage temporaire de l'emploi	60,5 3,9	9,2 13,4	24,3 13,5	6 15,5	100 4,6
a4 = chômage puis accès durable	78,3 12,2	4,6 16,2	15 6,7	2,1 13,1	100 11
a5 = basculement hors de l'emploi	64,8 5,3	8,1 14,8	23,3 5,4	3,9 12,6	100 5,8
a6 = formation ou reprise d'études	76,3 4,8	2,5 3,6	19,2 3,5	2,1 5,3	100 4,5
a7 = inactivité ou chômage prolongés	89,1 14,5	2,6 9,6	7,8 3,6	0,5 3,3	100 11,4
Total	70,5 100	3,1 100	24,6 100	1,8 100	741 725

De ce tableau se dégagent les enseignements suivants que confirme une analyse factorielle des correspondances :

Les individus du type 11 et 01 sont particulièrement associés au décrochage temporaire et au basculement hors de l'emploi, Cet effet est très fort

à un moindre degré ceux qui connaissent le chômage puis l'emploi sont associés au 00 et aux 01

Les individus du type 10 sont particulièrement associés à l'accès rapide

On trouve plus souvent qu'on ne l'attendrait les individus qui sont en formation ou en « galère » dans les 00.

CONCLUSION

Nous pouvons conclure de ces analyses qu'il y a du côté des entrepreneurs, ceux qui recrutent des jeunes qu'ils connaissent pour les avoir eus en stage ou en emploi pendant les études et les stabilisent; cela représente 1/3 des cas des accès rapides.

La majorité des jeunes sont cependant recrutés sur d'autres critères sans doute plus formels (diplômes) même ceux qui sont stabilisés rapidement (dans 2/3 des cas).

Le schéma n'est pas très différent pour ceux qui font d'abord le service national. Ceux là sont cependant plus souvent caractérisés par un retour chez un employeur chez qui ils ont travaillé avant.

Les jeunes qui ont des difficultés et finissent par avoir un emploi et ceux qui décrochent de l'emploi n'ont dans les 2/3 des cas pas de lien avec un employeur, ils subissent la loi du marché mais parmi ceux là il y a ceux qui s'accrochent et ont une stratégie relationnelle qui peut ou non leur permettre de se maintenir en emploi.

Bien sûr, on ne peut pas prétendre remplacer par de tels modèles de comportements microsociologiques, le déterminisme de la conjoncture économique sur le marché du travail et le chômage. Il s'agit plus de comprendre pourquoi par exemple des jeunes sont soumis à une sorte de

valse, passant d'emploi en emploi en début de carrière, pourquoi, après une phase de crise, les petites entreprises artisanales ne parviennent plus à trouver la main-d'œuvre qualifiée dont elles ont besoin.

Savoir que la main-d'œuvre qualifiée dans le secteur artisanal est souvent l'objet d'une relation personnelle durable avec l'employeur contribue à expliquer pourquoi, lorsqu'une entreprise comme Moulinex ferme ses portes, les personnels licenciés qui n'ont pas le moyen de se retourner vers un réseau d'employeurs puisqu'ils n'en ont connu qu'un seul sont particulièrement désespérés.

Le fait que, même après un temps très court passé sur le marché du travail, trois années seulement, les différences soient bien visibles dans génération 98 entre les modes de fonctionnement des différents segments du marché est révélateur de la prégnance de ces modes de régulation.

Nous avons défini quatre modèles hypothétiques, en jouant sur deux critères :

- le fait que la main-d'œuvre soit « précieuse » c'est-à-dire difficilement remplaçable,
- le mode de régulation employeur-salarié, personnalisé ou non.

Si la main-d'œuvre est précieuse, l'importance accordée à la relation se voit dans notre enquête par le fait qu'on privilégie l'embauche de jeunes que l'on a connus par l'école, par les stages ou par une expérience de travail antérieur. Ceci touche tous les secteurs, le capital social est une ressource sûre, quel que soit le domaine d'activité. Il est intéressant de noter que même l'éducation nationale, par exemple, joue sur ce tableau, particulièrement pour ses personnels non statutaires.

Lorsque la main-d'œuvre est plus facilement remplaçable, les employeurs peuvent jouer sur un vivier. Ils maintiennent une relation avec un certain nombre de salariés qu'ils embauchent au gré de leurs besoins, sans pour autant les intégrer dans un marché interne. L'indicateur de retour chez l'employeur est un bon révélateur de la présence de ce modèle et de son efficacité même si ce fonctionnement est finalement assez marginal dans les flux. L'intérim n'est qu'une manière d'organiser une relation de ce type sur une plus grande échelle, ce qui rend la stratégie du vivier compatible avec le mode de gestion bureaucratique des grandes entreprises. Une autre manière est la sous-traitance.

Le modèle bureaucratique fondé sur les diplômes, le concours, la carrière stable, consacre le principe du contrat durable. Il est de loin le plus répandu. Tous ces modèles constituent des ressources pour les employeurs comme pour les salariés.

Seul le quatrième modèle qui ne suppose ni lien personnalisé ni contrat stable correspond vraiment à l'idéal du marché néo-classique. Il se rencontre bien sûr et ce d'autant plus que l'état général de l'économie et la situation du secteur favorise les mouvements sans risque pour les personnes.

L'enquête Génération 98 permet de construire les deux indicateurs que nous avons utilisés mais on peut souhaiter qu'à l'avenir elle donne plus de moyens d'explorer les différentes formes du lien employeur salarié, leur variété et les histoires qu'elles engendrent.

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Bentabet E., Michum S., Trouvé P., 1999, *Gestion des hommes et formation dans les très petites entreprises*. Marseille, Céreq, Étude n°72.
- Degenne A., Forsé M., 1994, *Les réseaux sociaux. Une analyse structurale en sociologie*, Armand Colin, Paris.
- Degenne A., Lebeaux M.-O., 2000, *Le chômage des jeunes à partir du fichier historique de l'ANPE*, Paris : ANPE, Les Essentiels.
- Degenne A., 2002, Employer/employee relationship regulation and the lessons of school/work transition in France, in O. Favereau, E. Lazega (Eds.), *Economic Organization, Markets, Networks and Hierarchies*, Northampton, Edward Elgar, 200-212.
- Galtier B., 1996, Gérer la main-d'œuvre dans la durée : des pratiques différenciées en renouvellement, *Économie et Statistique*, 298, 45-70.
- Favereau O., Lazega E., 2002, *Conventions and Structures in Economic Organization, Markets, Networks and Hierarchies*, Northampton, Edward Elgar.
- Granovetter M. S., 1973, The Strength of Weak Ties, *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380.
- Granovetter M. S., 1985, « Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness », *American Journal of Sociology*, 91, 481-510.
- Granovetter M.S., 1995, « La notion d'embeddedness », in A.Jacob et H. Vérin (dir.), *L'inscription sociale du marché*, Paris, L'Harmattan
- Lagarenne C., Marchal E., 1995, « Recrutements et recherche d'emploi », *La lettre du CEE*, n°3 8.
- Lazega E., 1996, « Arrangements contractuels et structures relationnelles », *Revue Française de sociologie*, XXXVII, 3, 439-456.
- Lazega E., 2001, *The Collegial Phenomenon*, Oxford, Oxford University Press
- Lecoutre M., 2003, *Capital social, école et entreprise sur le marché du travail ; les dynamiques relationnelles des organisations éducatives dans l'accès à l'emploi*. Thèse de sociologie, Université Paris V.
- Paradeise C., Porcher P., 1990, « Le contrat ou la confiance dans la relation salariale », *Travail et Emploi*, 4, 5-14.
- Favereau O., Lazega E., 2002, *Conventions and Structures in Economic Organization, Markets, Networks and Hierarchies*, Northampton, Edward Elgar.
- Roharik I., 2002, *Mécanismes de structuration du marché du travail*, Paris, L'Aspas et Université Paris 5.
- Smelser N.J., Swedberg R., (eds.), 1994, *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton, Princeton University Press.
- Steiner P., 1999, *La sociologie économique*, Paris, La Découverte.
- White H.C., 1992, *Identity and Control: a Structural Theory of Action*, Princeton, Princeton University
- White H.C., 2002, *Markets from Networks*, Princeton, Princeton University Press .

ANNEXE

- **Construction de la variable type d'entreprise**

natl = entreprises nationalisées (natentr = 40)

sant = hôpitaux (natentr = 22 ou NES = Q21)

educ = Education (natentr = 11 ou NES = Q10)

pprv = Petites entreprises privées (natentr = 50 ou 60) et (ep12 = 1 ou 2 ou 3 ou 4)

gprv = Petites entreprises privées (natentr = 50 ou 60) et (ep12 = 5 ou 6 ou 7)

xprv = autres privées (natentr = 50 ou 60) et (ep12 = blanc ou 8)

publ = secteur public (natentr = 12 ou 13 ou 21 ou 23 ou 30) ou NES = R10

vacs = autres et emplois de vacances