TRAVAIL ET EMPLOI

Travail et Emploi

124 | octobre-décembre 2010
Varia

Trouver ou créer son emploi : compter sur soi, sur autrui ou sur les institutions ?

To get a job or to create a business with the help of social networks, institutions or by oneself

Guillemette de Larquier et Géraldine Rieucau

OpenEdition Journals

Édition électronique
URL : https://journals.openedition.org/travailemploi/4786
DOI : 10.4000/travailemploi.4786
ISSN : 1775-416X

Éditeur
DARES - Ministère du Travail

Édition imprimée
Date de publication : 15 décembre 2010
Pagination : 43-55
ISSN : 0224-4365

Référence électronique
Guillemette de Larquier et Géraldine Rieucau, « Trouver ou créer son emploi : compter sur soi, sur autrui ou sur les institutions ? », *Travail et Emploi* [En ligne], 124 | octobre-décembre 2010, mis en ligne le 15 décembre 2012, consulté le 24 février 2022. URL : http://journals.openedition.org/travailemploi/4786 ; DOI : https://doi.org/10.4000/travailemploi.4786

© Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (Dares)

Trouver ou créer son emploi : compter sur soi, sur autrui ou sur les institutions ?

Guillemette de Larquier (*), Géraldine Rieucau (**)

Exploitant deux enquêtes de l'INSEE (2006), l'enquête Emploi et l'enquête Système d'information sur les nouvelles entreprises, l'article met en évidence la proximité existant entre les appuis à l'obtention d'un emploi et à la création d'entreprise. L'hypothèse défendue est que chaque type d'appui (compter sur soi, sur ses réseaux de relations ou sur une institution dédiée) correspond à une façon particulière d'évaluer les personnes et les projets. De fait, les institutions dédiées mènent une évaluation normalisée et accompagnent les chômeurs vers l'emploi. Les réseaux, en privilégiant des repères personnalisés, permettent aux étrangers et aux personnes peu diplômés d'accéder à un emploi. Et les démarches individuelles privilégient les signaux visibles et concernent plutôt des hommes, des personnes diplômées ou expérimentées. Les analyses montrent in fine que le recours à tel ou tel appui dépend moins du statut de l'emploi que du profil socio-économique des individus.

La lecture de l'emploi en termes de transitions a été rendue familière par les débats sur la flexicurité. Le passage d'une situation à l'autre – emploi salarié ou indépendant, chômage, formation, inactivité – est conçu comme un processus appelé à être géré ou régulé par les acteurs impliqués (travailleurs, entreprises, collectivités locales, *etc.*), au sein de carrières de plus en plus accidentées (Larquier, Remillon, 2008). Avec les départs à la retraite des générations les plus stables, les mobilités pourraient à l'avenir être plus fréquentes et concerner tous les âges (Amossé, Ben Halima, 2010).

Cet article vise à éclairer les conditions dans lesquelles se déroulent aujourd'hui les transitions vers l'emploi. Nous cherchons à comparer les cas où la mobilité vers l'emploi est soutenue par les institutions administratives ou par les réseaux personnels, avec les cas où elle repose exclusivement sur des démarches individuelles, qui nous serviront de modalités de référence. L'originalité de ce travail est également d'étendre aux transitions vers l'emploi indépendant une analyse en termes de canaux d'information, déjà féconde pour comprendre les transitions vers l'emploi salarié (Ioannides, Datcher Loury, 2004 ; Marchal, Rieucau, 2010). La littérature a tendance à traiter séparément ces deux cas : le premier appartient à l'univers des analyses du marché du travail, tandis que le second est abordé dans les travaux sur la création d'entreprise. Or, cette scission occulte une problématique commune : la façon dont les personnes et les projets sont évalués alors que pèsent des incertitudes sur leurs qualités. La proximité des deux sujets a pourtant été exploitée par Granovetter qui use de la même grille théorique pour justifier le rôle des réseaux qui véhiculent une information limitant l'incertitude sur le marché du travail (Granovetter, 1995a) et pour la création d'entreprise (Granovetter, 1995b).

Notre objectif est de comparer les façons dont les personnes et les projets ont été « mis en valeur » par les différents appuis ayant rendu possible la transition vers l'emploi. En nous inscrivant dans la lignée de l'économie des conventions, nous accordons un pouvoir explicatif aux repères de la coordination (Eymard-Duvernay, 1989) et aux formats dans lesquels circule l'information sur les qualités des personnes et des projets (Thévenot, 1985, 1997). Selon que les personnes sont passées par une institution (Pôle emploi, chambre de commerce, *etc.*), par leurs relations ou ont opéré seules pour accéder à un emploi, leur parcours et leur projet n'ont pas été résumés de la même façon et ne se traduisent pas par les mêmes repères. Ces derniers sont standardisés, lorsque l'administration est intervenue pour formater une information destinée à circuler entre plusieurs personnes et entre plusieurs lieux (Thévenot, 1985) ; ils reproduisent également une norme incitant les demandeurs d'emploi à adopter un comportement de recherche active (Divay, 2000). Dans le cas des réseaux, les repères sont plus personnalisés et localisés (Thévenot, 1997) ; ils s'ancrent dans une proximité avec l'entourage, où la confiance joue un rôle essentiel (Plociniczak, 2003). Lorsque l'accès à l'emploi est le fruit de

(*) CEE, université Paris Ouest-Nanterre-EconomiX ; larquier@u-paris10.fr
(**) CEE, université Paris 8 – LED ; g.rieucau@gmail.com

démarches personnelles (candidatures spontanées ou montage « en solo » de son projet d'entreprise), les personnes se mettent en valeur – se « signalent » (Spence, 1973) – seules. Leur parcours est résumé par les repères communs produits par les instances éducatives ou traduisant des expériences passées. Ces repères ne sont pas retravaillés, ni reformulés par un tiers ; ils sont véhiculés par le CV, la lettre de motivation, les étapes du parcours.

Notre interrogation porte sur l'incidence de ces différents « registres d'évaluation » (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997) sur les profils des individus qui accèdent à l'emploi. Dans quelle mesure les registres d'évaluation propres à chacun de ces moyens expliquent-ils les différences observées entre les profils des personnes ayant trouvé un emploi ? Et entre les profils de celles qui ont créé le leur ? Observe-t-on des similitudes entre les personnes embauchées par le biais de tel ou tel moyen et celles qui ont monté leur projet d'entreprise grâce au même type de moyens ? Auquel cas, pour trouver comme pour créer son emploi, ce serait davantage le profil socio-économique que le statut de l'emploi qui déterminerait le type d'appui mobilisé.

Notre analyse repose sur l'exploitation de deux enquêtes de l'INSEE (2006) : l'enquête Emploi et l'enquête Système d'information sur les nouvelles entreprises (SINE ci-après) d'où sont extraites deux populations : les salariés recrutés récemment et les créateurs d'entreprise ayant créé leur propre emploi. Étant donné la nature différente de ces deux statuts – subordonné et indépendant – on pourrait s'attendre à ce que les salariés activent principalement les institutions, tandis que les créateurs comptent essentiellement sur eux-mêmes. Or, les données descriptives montrent que les démarches isolées sont tout aussi fréquentes dans les transitions vers l'emploi salarié que vers l'emploi indépendant, que les deux transitions sont accompagnées dans une faible proportion par les structures dédiées et plus largement soutenues par les réseaux de relations (partie 1). S'ensuit un traitement original et en parallèle des deux enquêtes sur les corrélations entre les registres d'évaluation sous-jacents à chaque appui et les profils des personnes ayant accédé à l'emploi. Nous nous interrogeons également sur les liens entre chaque type d'appui et la qualité de l'emploi (partie 2).

Les appuis aux transitions vers l'emploi salarié ou indépendant

D'après les deux enquêtes de l'INSEE que nous exploitons, les populations de salariés et de créateurs diffèrent sensiblement, en conformité avec les connaissances sur le sujet. De façon plus originale, nos données montrent que ce sont les mêmes types d'appuis qui sont mobilisés pour décrocher un emploi salarié ou pour créer son propre emploi, à savoir les institutions et les relations sociales (familiales, amicales et professionnelles), auxquels s'ajoutent les démarches individuelles sans médiation.

Des populations de salariés et d'indépendants sensiblement différentes...

Notre analyse rapproche deux populations d'individus qui, en 2006, venaient de trouver ou de créer leur emploi : d'un côté les salariés des entreprises privées, occupant un emploi pour lequel ils ont été recrutés depuis un an ou moins (enquête Emploi 2006) ; de l'autre les individus venant de créer ou de reprendre une entreprise dans le but d'assurer leur propre emploi *(1)* (enquête SINE 2006). Notre échantillon de « créateurs de leur propre emploi » représente 62 % de la population d'origine ; au sein de cette sous-population, 90 % des entreprises sont des créations, les autres sont des reprises. Par commodité, nous parlons de créateurs pour les deux cas de figures, mais nous verrons que les appuis mobilisés dans un cas et dans l'autre diffèrent. Créer une entreprise pour assurer son propre emploi est une motivation en constante progression d'après l'enquête SINE (Kerjosse, 2007). Elle est fortement soulignée dans les travaux qualitatifs, qui qualifient de « logique de subsistance » la création d'entreprise en France *(2)* (Aucouturier, Mouriaux, 1994). La restriction aux seuls créateurs de leur emploi est importante pour notre propos, car elle autorise une proximité avec la population de salariés. Pour nos deux populations, la principale motivation de la mobilité a été d'obtenir un emploi ou d'en changer.

Les événements qui nous intéressent ont eu lieu sensiblement au même moment : entre 2005 et 2006 (pour les recrutements) et début 2006 (pour les créations). Créer son emploi est un événement nettement plus rare qu'être recruté : les effectifs pondérés de nos échantillons dans le tableau 1 affichent ainsi un rapport de 1 à 15. Les hommes représentent les deux tiers des indépendants, tandis que la répartition par sexe est plus équilibrée chez les salariés. Malgré des évolutions récentes en faveur d'un meilleur équilibre (Kerjosse, 2007), la création d'entreprise reste l'apanage des hommes. Les explications avancées dans la littérature tiennent à la prégnance des métiers masculins, notamment dans l'artisanat (Beffy, 2006), ou aux spécificités de la création d'entreprise au féminin,

(1) Les autres motivations à la création/reprise d'une entreprise présentées dans l'enquête SINE sont de développer fortement l'entreprise en termes d'emploi ou en termes d'investissement.
(2) Du fait de cette logique de subsistance (s'installer à son compte pour assurer son propre emploi), nous parlons de créateur d'entreprise et non d'entrepreneur qui désigne un individu mobilisant du capital et du travail. Le *self-employed* est plus proche de notre catégorie de créateur de son emploi.

grandement structurée par les impératifs familiaux (CORNET, CONSTANTINIDIS, 2004). Les contraintes de la division sexuelle des emplois et de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle paraissent peser davantage pour l'activité indépendante que pour l'activité salariée. Les étrangers sont par ailleurs plus représentés parmi les créateurs d'entreprises que parmi les salariés. Ce phénomène, commun à la plupart des pays occidentaux d'immigration (AMBROSINI, 2008), s'expliquerait par le fait que le travail indépendant offre à ces populations davantage de possibilités de mobilité ascendante que le salariat et constitue, plus encore que pour les « natifs », une alternative au chômage (HÉRAN, 2002). La répartition des deux populations (salariés et indépendants) selon le niveau de diplôme est assez proche, avec toutefois des contrastes aux extrêmes : parmi les salariés, la part des non diplômés est un peu plus importante qu'au sein des créateurs d'entreprise, tandis que celle des titulaires d'un bac + 3 y est plus faible. Les créateurs sont moins jeunes que les salariés et plus fréquemment en couple. Ceci renvoie au fait que la mise à son compte intervient de plus en plus tard dans la vie active, souvent après avoir connu une expérience de salarié (TAVAN, 2008). La création d'entreprise est fréquemment une affaire de couple et si le conjoint est salarié, il joue un rôle d'« amortisseur » en cas de difficultés (ESTRADE, MISSÈGE, 2000). Enfin, la proportion d'anciens chômeurs parmi notre population de créateurs est un peu plus importante qu'au sein de la population de salariés.

Tableau 1 : Les populations issues de l'enquête Emploi et de l'enquête SINE (en %) *(3)*

	Les salariés (1)	Les créateurs (2)
Genre		
Femme	45,6	32,8
Homme	54,4	67,2
Âge		
< 29 ans	55,4	20,3
30-49 ans	38,8	62,3
> 50 ans	5,8	17,4
Nationalité		
Française	92,3	88,6
Étrangère	7,7	11,4
Composition du foyer		
Célibataire	19	22,8
Couple sans enfant	23,3	22,4
Famille monoparentale	26,5	5,6
Couple avec enfant(s)	31,2	49,3
Entourage en emploi/entrepreneurial		
Oui	64,7	67,2
Non	35,3	32,9
Diplôme le plus élevé		
Aucun, CEP, BEPC	26,7	20,9
CAP/BEP	22,1	25,7
Baccalauréat	20,6	16,6
Bac + 2	14	14,0
Bac + 3 et plus	16,6	22,8
Statut avant l'obtention du nouvel emploi		
Indépendant, chef d'entreprise	1,2	11,8
Salarié	35,3	32,8
Chômeur < un an	24,1	21,4
Chômeur > un an	14,9	21,8
Étudiant	19,6	2,8
Inactif autre	4,9	9,5
Secteurs		
Industrie	13,7	6,1
Construction	11,5	19,8
Commerce et transport	26,2	26,7
Activités financières et immobilières	5,3	5,0
Services (entreprises et particuliers)	31,7	34,6
Éducation, santé, action sociale	11,6	7,8
Régions		
Île-de-France	22,1	22,7
Hors Île-de-France	77,9	77,3
Effectif pondéré	**10 97 316**	**75 128**

Champs : (1) salariés des entreprises privées, recrutés depuis un an ou moins ; (2) créateurs d'entreprise ayant pour motivation d'assurer leur propre emploi. Statistiques pondérées par les coefficients respectifs des deux enquêtes.

Source : (1) Enquête Emploi (France métropolitaine, INSEE, 2006), (2) enquête SINE (France métropolitaine, INSEE, 2006).

Pour vérifier la pertinence de ces différences de profils entre nos deux échantillons, on peut regarder de près une troisième population de personnes : celles, qui d'après l'enquête Emploi, cherchaient un emploi en 2005, soit un an avant l'événement étudié. Si on cherche à distinguer les individus qui souhaitaient un emploi salarié de ceux qui envisageaient de se mettre à leur compte, une régression logistique *(4)* confirme les différences entre les deux populations par sexe, âge et selon la composition du foyer. Les individus envisageant d'être indépendants sont plus diplômés que ceux qui se destinent au salariat. Les premiers sont en revanche moins souvent au chômage que les seconds, contrairement à ce que laissent voir nos deux échantillons. Les données de l'enquête 2005 concernent des déclarations d'intention ; il est possible que des actifs occupés souhaitant être indépendants passent moins souvent à l'acte, tandis que des chômeurs,

(3) Les variables propres à chaque population sont présentées en annexe.

(4) Non présentée en détail ici mais disponible auprès des auteurs.

Tableau 2 : Les appuis à l'obtention/création d'un emploi

[1] Obtention d'un emploi salarié Comment êtes-vous entré dans l'entreprise où vous travaillez actuellement ?			[2] Création de son emploi Pour mettre en place votre projet de création ou de reprise d'entreprise, vous avez reçu un appui en termes de conseil, d'information, de soutien logistique ou financier (en dehors des banques) :	
Par démarche personnelle ou candidature spontanée	37,9	Aucun appui (seul)	30,4	La personne a monté son projet seule
Par relations familiales, personnelles ou professionnelles	20,6	Par relations	23,4	Une personne de la famille, de l'entourage personnel ou professionnel
Par l'ANPE ou autre organisme public (APEC, mission locale)	9,2	Par une institution	13,9	Une structure dédiée à la création d'entreprise (chambres de commerce, de métiers, APCE[*], autre structure d'appui)
Total des trois moyens	*67,7*		*67,7*	*Total des trois moyens*
Par réembauche	15,3		8,2	Un professionnel agissant comme spécialiste dans son domaine (avocat, conseil juridique, fiscal, *etc.*)
Par annonce	7,1	Autres moyens		
Par école, organisme de formation	2,2		11,3	Une personne de l'entourage + une structure dédiée
Par un cabinet de recrutement	1,7			
Par un autre moyen	6		12,8	Autres combinaisons possibles des différents appuis
Total	100 %		100 %	Total

[*] Agence pour la création d'entreprise (APCE).

Sources : [1] enquête Emploi, INSEE, 2006, salariés des entreprises privées, recrutés depuis un an ou moins et [2] enquête SINE, INSEE, 2006, créateurs ou repreneurs d'entreprise qui avaient pour motivation d'assurer leur propre emploi. France métropolitaine. Statistiques redressées par les coefficients de pondération respectifs.

ne trouvant pas d'emploi salarié, soient contraints de créer leur emploi. Le statut d'indépendant peut être une réponse au risque de déclassement, notamment pour les catégories élevées de la hiérarchie professionnelle (Lizé, Prokovas, 2007), il peut être aussi la seule solution pour sortir du chômage, lorsque la recherche d'un emploi salarié échoue (Aucouturier, Mouriaux, 1994 ; Beffy, 2006 ; Tavan, 2008).

... qui accèdent à un emploi en prenant appui sur une même configuration de moyens

Ces données de cadrage établies, regardons et comparons les appuis à la création d'entreprise et à l'obtention d'un emploi salarié. D'après l'enquête Emploi 2005, 54,7 % des personnes cherchant un emploi salarié et les deux tiers de celles envisageant de se mettre à leur compte, déclaraient s'adresser à leurs relations. Prendre conseil auprès d'un organisme public est également très répandu. D'autres démarches sont plus spécifiques à un groupe : ceux qui cherchent un emploi salarié envoient des candidatures spontanées ou répondent à des annonces, ceux qui envisagent d'être indépendants recherchent des moyens logistiques. Se lit ici la pluralité des actions possibles pour trouver un emploi, mais l'apport de ces informations est limité : plusieurs démarches sont en effet menées simultanément et on ignore celles qui aboutissent. D'où l'intérêt des données *a posteriori* sur les appuis effectifs à l'obtention d'emplois salariés et aux créations d'entreprises fournies par les enquêtes Emploi et SINE.

Le tableau 2 souligne le parallélisme entre les moyens utilisés dans les deux enquêtes. En ressortent le poids des embauches qui se nouent par candidatures spontanées (plus du tiers des cas) ou grâce à des relations (plus du cinquième) ainsi que la part relativement faible du marché du placement (intermédiaires et annonces). De façon presque symétrique, la proportion des entreprises créées grâce à une structure dédiée est relativement faible (moins de 14 %), alors que celles créées sans appui ou par le biais exclusif des réseaux représentent plus de 50 % du total.

Dans la suite de l'étude, nous allons travailler exclusivement sur ces trois cas bien identifiés (démarches isolées, institutions, réseaux de relations), qui, cumulés, représentent les deux tiers des emplois créés et trouvés (voir encadré). La démarche purement individuelle (candidature spontanée ou montage d'un projet « en solo ») sera la modalité de référence à laquelle seront comparées l'une et l'autre forme d'accès à un emploi, afin de mettre en évidence les spécificités de chaque appui « toutes choses égales par ailleurs ».

Encadré 1

Les différents appuis

• Les appuis à l'obtention d'un emploi salarié (enquête Emploi 2006) : la population est composée de 5 676 salariés réguliers (les intérimaires étant exclus) qui, en 2006, occupent un emploi dans une entreprise privée, où ils ont été embauchés depuis un an ou moins. L'effectif pondéré est de 1 097 316 individus. Les appuis à l'obtention des emplois sont abordés à partir d'une question sur le mode d'entrée dans l'entreprise, identifiant un et un seul mode possible. Parmi les possibilités, les « réembauches » (***cf***. tableau 2 ***supra***) occupent une place à part. Elles n'apparaissent pas dans le questionnaire de l'enquête mais, suivant le travail de LAGARENNE et MARCHAL (1995), nous avons considéré que les salariés qui répondent par ailleurs avoir déjà travaillé par le passé dans leur entreprise actuelle, ont été réembauchés. La prise en compte des réembauches fait diminuer le poids des relations. En outre, depuis 2002, l'enquête Emploi n'isole plus les relations familiales des autres types de relations. Toutes sont donc regroupées dans un seul et même item.

• Les appuis à la création d'entreprise (enquête SINE 2006) : l'échantillon est composé de 27 302 personnes ayant créé (ou repris) une entreprise en 2006, avec pour principal objectif d'assurer leur propre emploi (deux tiers des cas), ce qui correspond, une fois pondéré, à 75 128 personnes. Il leur est demandé s'ils ont reçu des soutiens « en termes de conseil, d'information, de soutien logistique ou financier » (***cf***. tableau 2 ***supra***). Les appuis ne sont pas exclusifs les uns des autres et des synergies sont donc possibles. Pour permettre la comparaison avec les salariés, l'analyse est centrée sur les cas où un seul appui a été cité et sur ceux où la création s'est faite sans appui. Les réseaux sociaux sont agrégés dans un seul item, alors que l'enquête SINE distingue les relations familiales et personnelles des relations professionnelles. Ce regroupement prive d'une lecture immédiate à la GRANOVETTER (1995a) en termes de « liens forts » (amis et famille) et de « liens faibles » (collègues et connaissances), mais évite une interprétation trop catégorique des deux types de liens, qui serait risquée dès lors que les relations professionnelles et amicales sont souvent confondues dans les cas de création d'entreprise (GROSSETTI, BARTHE, 2008).

• L'analyse des appuis (logit multinomial) permet de voir si les trois cas que nous isolons (obtention/création sans appui, soutenue par les réseaux et accompagnée par les institutions) se répartissent ou non uniformément entre les personnes. Ces trois logiques représentent les deux tiers de chaque échantillon original. Cela nous amène à restreindre la population des salariés à 3 842 individus et celle des créateurs à 18 714. Dans les deux cas, la démarche individuelle isolée est prise comme modalité de référence. Dans la mesure du possible, les variables communes aux régressions sont définies de manière identique : genre, classe d'âge, ***etc.*** Deux types de variable signalent l'éventuelle capacité à utiliser le soutien des proches : 1) la présence d'autre(s) actif(s) occupé(s) dans le ménage (emploi salarié) et l'existence d'un entourage entrepreneurial (emploi indépendant) et 2) la composition du ménage. La variable relative à la situation précédant la création/obtention de l'emploi informe sur l'origine de la transition (emploi, chômage ou inactivité). La qualité de l'emploi est abordée à partir du temps de travail, du type de contrat et de la taille de l'entreprise pour l'emploi salarié ; ou du fait qu'il s'agit ou non de la première entreprise créée, d'une création ***ex nihilo*** ou d'une reprise et du nombre de salariés embauchés. Des variables de contrôle (secteurs d'activité, taux de chômage régional, situation géographique) sont intégrées (***cf***. tableaux 4 et 5 ***infra***).

Enfin, il faut souligner une limite de nos données. Les informations issues des deux enquêtes sont purement déclaratives, ce qui peut induire une surestimation des réponses qui valorisent l'interviewé. On pense en particulier aux créateurs d'entreprise se vantant d'avoir monté leur projet sans l'aide de personne, comme la représentation de l'indépendant ou du libéral peut les y inviter. Ce possible biais est à garder en mémoire lorsque nous exposerons les caractéristiques de l'agent autonome. Même s'il a utilisé son réseau et des prestations institutionnelles, il considère que c'est sa propre démarche qui a été déterminante.

Prendre appui sur les institutions, sur les autres... ou sur ses propres forces

Les résultats des régressions logistiques multinomiales effectuées pour expliquer les appuis relationnels et institutionnels en comparaison avec les démarches isolées (*cf*. encadré 1) figurent dans les tableaux 4 et 5. Il s'agit de mettre à l'épreuve notre hypothèse sur l'incidence des différents registres d'évaluation sur les profils des individus ayant accédé à l'emploi. Les repères de la coordination et les formats dans lesquels l'information sur la qualité des personnes et des projets circulent, varient selon qu'une institution administrative intervient pour soutenir un projet, que les réseaux personnels jouent un rôle essentiel ou, enfin que l'emploi est obtenu/créé sans l'aide d'un tiers. Nous discutons également de la qualité des emplois et de leur perspective de stabilité.

Les institutions : conseiller et normer pour valoriser

Les mobilités vers l'emploi qui prennent appui sur une institution dédiée représentent une faible part du total (*cf*. tableau 2 *supra*). Les institutions renvoient ici à l'équipement institutionnel et administratif dont l'objectif est de soutenir les actifs dans leurs démarches de recherche d'emploi, sans exclusion

Tableau 3 : Le poids de l'évaluation normalisée selon l'appui à la création

Aides financières institutionnelles et emprunts bancaires obtenus	Les trois appuis à la création			Ensemble
	Aucun appui (a mis en place son projet seul)	Relations familiales, personnelles ou professionnelles	Institutions dédiées	
Aide institutionnelle (ACCRE ou autres)	23,9(*)	28,0	70,9	35,0
Emprunt bancaire	14,7	20,6	26,2	19,1
Ni aide ni emprunt	66,9	59,7	23,3	55,5

(*) Lecture : 23,9 % des créateurs ayant monté leur projet d'entreprise seuls ont bénéficié d'une aide institutionnelle.

Champ : créateurs ou repreneurs d'entreprise souhaitant assurer leur propre emploi et ayant pris appui sur l'une des trois modalités étudiées.

Source : enquête SINE, INSEE, 2006.

a priori (5). La régression logistique indique que les chômeurs ont davantage de chances que les autres d'avoir trouvé ou créé leur emploi grâce à l'une d'elles, plutôt que d'avoir agi seul. Dans le cas de la création d'entreprise, la probabilité est encore plus forte pour les chômeurs de longue durée. Les femmes prennent appui sur les institutions, tant pour créer que pour trouver un emploi, mais nous verrons que les réseaux les soutiennent également pour créer une entreprise alors que ce n'est pas le cas des chômeurs. Ces derniers constituent en quelque sorte le cœur du public pris en charge par les structures dédiées, mais plus le taux de chômage régional est fort, moins leur action semble aisée, du moins pour accompagner les personnes vers l'emploi salarié.

Cette surreprésentation des chômeurs parmi les personnes ayant accédé à un emploi grâce à une institution peut renvoyer au fait qu'être au chômage est un signal négatif lorsque la personne démarche seule et limite également les opportunités de se créer des relations professionnelles. Par exemple, les individus soutenus par les institutions sont moins souvent en position de reprendre une entreprise déjà existante que d'en créer une nouvelle. Les institutions soutiennent, prodiguent des conseils, orientent. Elles évaluent le projet professionnel ou d'entreprise, le reformulent pour qu'il circule et puisse convaincre les interlocuteurs.

Cette « évaluation normalisée » est particulièrement poussée dans le cas de la création d'entreprise puisque près de 71 % des personnes ayant pris appui sur une institution ont bénéficié d'un apport financier institutionnel et 26 % d'un emprunt bancaire, l'un n'étant pas exclusif de l'autre (*cf.* tableau 3). Cette information supplémentaire nous intéresse ici dans la mesure où ces deux financements sanctionnent une évaluation réalisée par une administration, publique ou privée *(6)*. Martin Giraudeau (2009) décrit les « investissements de forme » nécessaires à la constitution d'un dossier aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise (ACCRE) avant 2007, soit à l'époque qui nous intéresse. Il faut traduire un projet littéraire en langage comptable, le calibrer dans un format standard, montrer sa viabilité pour lui donner des chances d'être sélectionné. Comme il le souligne, « l'incertitude ne se mesure pas, elle se réduit », il faut donc donner aux interlocuteurs des preuves du réalisme du projet, quitte à utiliser des indicateurs comptables et quantitatifs eux-mêmes peu réalistes au stade de projet. Le risque est grand par ailleurs d'évaluer non pas le projet mais la capacité de la personne à monter un dossier administratif. Les non diplômés, sans doute moins armés dans cet exercice, ont à ce titre moins de chances d'avoir créé une entreprise en prenant appui sur une institution dédiée qu'en ayant agi seul.

Les investissements de forme que réalise de son côté l'agence publique pour l'emploi visent à traduire dans un même langage les offres et les demandes de façon à les mettre en correspondance (Thévenot, 1985), le code Répertoire opérationnel des métiers et des emplois (ROME) représentant un outil essentiel de la coordination (Marchal, Rieucau, 2010). L'évaluation des demandeurs d'emploi est par ailleurs grandement axée sur leur employabilité et sur leur capacité à adopter un comportement normé (bonne présentation, dynamisme, autonomie, *etc.*) (Divay, 2000). De plus en plus guidée par la « doxa de l'activation » et par l'impératif d'un retour rapide à l'emploi (Divay, Perez, 2010), cette évaluation opère un « tri des chômeurs » en fonction du degré d'éloignement de l'emploi (Benarrosh, 2000) et de l'attitude adoptée. Les chômeurs qui ont trouvé ou qui ont créé un emploi grâce à une institution sont donc ceux qui ont pu être valorisés par les

(5) Les institutions ne concernent pas le même type de structures dans les deux enquêtes. L'ANPE et autres intermédiaires publics du placement ont surtout une mission auprès des chômeurs et ont en charge la mise en place de la politique de l'emploi. Les chambres de commerce et de métiers défendent les intérêts des entreprises et leur délivrent divers services (formation, conseils juridiques, *etc.*). L'Agence pour la création d'entreprise (APCE) et les autres structures d'appui s'adressent plus particulièrement aux nouveaux créateurs, qu'elles guident dans l'obtention des aides telles que l'Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise (ACCRE).

(6) Nous ne traitons pas de la question même du financement ou des aides financières à la création largement étudiée par ailleurs (Desiage *et al.*, 2010).

dispositifs institutionnels. Nécessaires pour mettre en valeur les personnes et les projets, ces dispositifs n'en opèrent pas moins une indubitable sélection.

Le soutien institutionnel s'ancre en outre dans une certaine logique socioprofessionnelle : les ouvriers plus que les employés et ces derniers plus que les cadres et les professions intermédiaires ont été recrutés grâce à l'agence publique. Pour les créations, l'inscription professionnelle se traduit par des liens avec les secteurs de l'industrie et de la construction. Les institutions dédiées paraissent également plus visibles aux créateurs provinciaux qu'aux autres.

Les évaluations administratives semblent favoriser les entreprises sans salarié. Ces évaluations leur confèrent toutefois assurance et fiabilité. Ainsi, les créateurs d'entreprise accompagnés par une institution envisagent moins que ceux soutenus par les réseaux ou ayant œuvré seuls de rester à leur compte seulement pour un temps limité (*cf*. tableau 6 *infra*). Ceci reste vrai toutes choses égales par ailleurs. En revanche, l'accès à l'emploi salarié *via* l'agence publique n'amène pas à la même stabilité ; le souhait de changer d'emploi est le plus élevé dans ce cas-là. Peut-être faut-il y voir aussi un effet de la moindre qualité des emplois pourvus *via* le canal des intermédiaires publics (LIZÉ, PROKOVAS, 2007 ; BESSY, LARQUIER, 2010).

Faire sa place grâce aux réseaux

Lorsque les personnes répondent avoir trouvé/créé leur emploi grâce à leurs relations, c'est que des collègues, des amis, des membres de la famille ou de la communauté se sont engagés pour les soutenir, mettre en valeur leurs projets ou leurs parcours, apportant un crédit qui s'est avéré essentiel (GRANOVETTER, 1995a, 1995b ; PLOCINICZAK, 2003).

De façon relativement attendue, on observe qu'être en couple, avoir un entourage entrepreneurial ou reprendre une entreprise (plutôt que d'en créer une nouvelle) augmentent la probabilité d'avoir bénéficié de l'appui de ses proches. En outre, les personnes ayant créé leur emploi grâce à leur entourage prévoient moins que celles ayant agi seules de rester à leur compte pour une durée limitée, ce qui reste vrai en contrôlant les autres effets possibles. Le soutien des relations serait donc lié à un engagement durable ; ESTRADE et MISSÈGE (2000) ont d'ailleurs montré que l'aide apportée par le conjoint, directement impliqué ou non dans l'entreprise, était cruciale pour la survie de celle-ci. L'hypothèse d'une transmission familiale peut également être avancée pour expliquer la plus grande perspective de stabilité des entreprises ainsi créées. Le soutien des proches peut également être financier : le tableau 4 *supra* indique que 60 % des entreprises créées grâce aux soutiens des relations n'ont pas bénéficié d'une aide financière institutionnelle ou bancaire. Ces entreprises sont par ailleurs plus grandes que celles montées sans appui. Peut-être le créateur puise-t-il également dans ses relations pour recruter, comme le font fréquemment les petites structures qui démarrent (GROSSETTI, BARTHE, 2008) ?

La littérature sur le marché du travail considère que les emplois salariés noués par relation sont plus stables que les autres (FONTAINE, 2006). Les arguments avancés tiennent surtout à la qualité des informations et aux garanties activées en amont, à l'implication de chaque partie pour que la relation dure. Le tableau 6 *infra* indique que les salariés recrutés par relations envisagent moins de changer d'emploi que ceux qui sont passés par les institutions, mais davantage que ceux qui ont œuvré seuls. Une analyse toutes choses égales par ailleurs ne permet ni d'infirmer ni de confirmer ces résultats : le type de contrat et d'emploi occupé ainsi que la composition du foyer (charges familiales...) pèsent plus dans le souhait de mobilité que la démarche ayant permis d'obtenir l'emploi.

Notre analyse apporte d'autres résultats plus originaux. Les entreprises créées grâce aux relations n'ont pas fait l'objet d'une évaluation normalisée (ou bien celle-ci a été négative) puisqu'elles ont peu bénéficié d'une aide financière bancaire ou institutionnelle. L'évaluation portée par les proches repose sur d'autres motifs que la viabilité administrative du projet, sa conformité ou son sérieux : entrent en compte des sentiments de réciprocité, de solidarité ou d'appartenance communautaire. Les appuis relationnels, en privilégiant des informations qui circulent sous forme de récit, ne valorisent pas les éléments quantifiables, ni les signaux conventionnels de la productivité (les diplômes) ou de l'aptitude entrepreneuriale (une expérience de création antérieure). Ainsi, être très diplômé diminue la probabilité d'avoir créé son emploi avec le soutien des proches et plus le diplôme est élevé, plus diminue la probabilité d'avoir été recruté grâce à une relation. Pour les non diplômés, être recommandé donne la possibilité d'éviter la sélection et les tris sur CV, propre au traitement des candidatures spontanées (MARCHAL, RIEUCAU, 2010). Cela peut également être le cas des étrangers, qui ont davantage de chances que les autres d'avoir trouvé ou créé leur emploi grâce à leurs relations. Ici, les mécanismes de solidarité interne et l'intensité des interactions comptent tout particulièrement pour expliquer le soutien essentiel de la communauté pour accéder à un emploi. À la limite, nous dit GRANOVETTER (1995b), ce n'est pas tant l'individu que le groupe qui crée l'entreprise et la logique de « l'auto-emploi » porte pleinement l'essor des activités entrepreneuriales de certaines communautés (HÉRAN, 2002).

Prendre appui sur ses réseaux de relations suppose d'avoir la possibilité de les former et de les entretenir. Ainsi, en Île-de-France, où la densité

Tableau 4 : Logit multinomial de l'appui à l'obtention d'un emploi salarié (référence : aucun appui – candidature spontanée)

	Relations familiales, personnelles ou professionnelles		ANPE ou autre organisme public	
Constante	– 0,54	(*)	0,52	
Femme (réf. = homme)	– 0,12		0,34	(***)
Âge (réf. = < 29 ans)				
30-49 ans	0,22	(**)	– 0,08	
> 50 ans	0,37	(**)	– 0,10	
Nationalité (réf. = française)				
Étrangère	0,30	(**)	– 0,33	
Composition du foyer (réf. = célibataire)				
Couple sans enfant	– 0,23	(*)	0,22	
Famille monoparentale	– 0,08		– 0,08	
Couple avec enfants	– 0,17		– 0,06	
Au moins un autre actif occupé dans le logement	0,08		– 0,35	(***)
Diplôme le plus élevé (réf. = aucun)				
CAP/BEP	– 0,33	(***)	– 0,05	
Baccalauréat	– 0,30	(***)	0,03	
Bac + 2	– 0,52	(***)	– 0,15	
Bac + 3 et plus	– 0,44	(***)	– 0,13	
PCS actuelle (réf. = employé)				
Cadre	0,29	(*)	– 1,24	(***)
Profession intermédiaire	– 0,03		– 0,20	
Ouvrier	0,38	(***)	0,53	(***)
Statut précédent (réf. = chômeur < 1 an)				
Indépendant	– 0,01		– 2,16	(**)
Salarié	– 0,00		– 1,16	(***)
Chômeur > 1 an	– 0,15		0,01	
Étudiant	– 0,39	(***)	– 1,39	(***)
Inactif autre	0,38	(**)	– 0,70	(***)
Contrat (réf. = CDI)				
CDD	– 0,06		0,10	
Apprentissage	– 0,88	(***)	– 0,92	(***)
Temps partiel (réf. = temps plein)	0,43	(***)	– 0,01	
Secteur (réf. = commerce et transport)				
Industrie	0,08		0,24	
Construction	0,60	(***)	– 0,24	
Activités financières et immobilières	0,19		– 0,13	
Services aux entreprises et aux particuliers	0,23	(**)	0,00	
Éducation santé action sociale	– 0,10		0,22	
Effectif > 50 salariés (réf. = < 50)	– 0,23	(**)	– 0,24	(*)
Île-de-France (réf. = régions hors Île-de-France)	0,43	(***)	– 0,05	
Taux de chômage régional (4e trimestre 2005, *var. cont.*)	– 0,01		– 0,13	(***)
N	3 842			
– 2 Log L	6 787,606			

(*) Significatif à 10 %, (**) significatif à 5 %, (***) significatif à 1 %.

Champ : salariés des entreprises privées, recrutés depuis un an ou moins suite à l'une des trois démarches étudiées.

Source : enquête Emploi, INSEE, 2006.

Tableau 5 : Logit multinomial de l'appui à la création de son emploi (référence = aucun appui – a mis en place son projet seul)

	Relations familiales, personnelles ou professionnelles		Institutions dédiées	
Constante	– 0,57	(***)	– 0,44	(***)
Femme (réf. = homme)	0,59	(***)	0,44	(***)
Âge (réf. = < 29 ans)				
30-49 ans	– 0,39	(***)	– 0,01	
> 50 ans	– 0,60	(***)	– 0,10	
Nationalité (réf. = française)				
Étrangère	0,10	(*)	– 0,08	
Composition du foyer (réf. = célibataire)				
Couple sans enfant	0,47	(***)	0,12	(*)
Famille monoparentale	– 0,34	(***)	0,17	(*)
Couple avec enfant(s)	0,46	(***)	0,18	(***)
Entourage entrepreneurial	0,55	(***)	0,10	(**)
Diplôme le plus élevé (réf. = aucun, CEP, BEPC)				
CAP/BEP	0,05		0,37	(***)
Baccalauréat	0,02		0,38	(***)
Bac + 2	0,07		0,35	(***)
Bac + 3 et plus	– 0,16	(***)	0,14	(*)
PCS antérieure (réf. = employé)				
Cadre	– 0,24	(***)	– 0,31	(***)
Profession intermédiaire	– 0,22	(***)	– 0,12	(**)
Ouvrier	– 0,01		0,04	
Indépendant	– 0,07		0,03	
Statut avant la création (réf. = chômeur < 1 an)				
Indépendant ou chef d'entreprise salarié	– 0,03		– 1,61	(***)
Salarié	0,05		– 0,92	(***)
Chômeur > 1 an	0,01		0,18	(***)
Étudiant	– 0,21	(*)	– 1,50	(***)
Inactif	– 0,05		– 0,85	(***)
Création antérieure d'au moins une entreprise	– 0,48	(***)	– 0,71	(***)
Secteur (réf. = commerce et transport)				
Industrie	0,02		0,44	(***)
Construction	– 0,35	(***)	0,19	(***)
Activités financières et immobilières	– 0,14	(*)	– 0,72	(***)
Services aux entreprises et aux particuliers	– 0,20	(***)	0,02	
Éducation santé action sociale	– 0,18	(**)	– 0,67	(***)
Reprise de l'entreprise	0,53	(***)	– 0,14	(*)
Nombre de salariés (hors dirigeant) de l'entreprise créée (réf. = 0)				
De 1 à 2	0,24	(***)	– 0,17	(***)
3 et plus	0,54	(***)	– 0,33	(**)
Île-de-France (réf. = régions hors Île-de-France)	0,08	(**)	– 0,37	(***)
Taux de chômage régional (4e trimestre 2005, *var. cont.*)	0,00		0,00	
N	18 714			
– 2 Log L	36 007,888			

(*) Significatif à 10 %, (* *) significatif à 5 %, (* * *) significatif à 1 %.

Champ : créateurs ou repreneurs d'entreprise souhaitant assurer leur propre emploi et ayant pris appui sur l'une des trois modalités étudiées.

Source : enquête SINE, INSEE, 2006.

de la population et les opportunités d'emploi sont très nombreuses, les chances d'avoir trouvé ou créé son emploi grâce à ses relations plutôt que seul sont significativement plus élevées qu'ailleurs. Par ailleurs, plus l'on avance en âge, plus le réseau constitue un appui vraisemblable pour trouver un emploi salarié, parce que l'on a pu tisser au long de sa carrière des contacts utiles, ce qui n'est pas le cas des plus jeunes. *A contrario*, les réseaux sont de moins en moins opérants avec l'âge pour créer son entreprise. Ce contraste renvoie à la nature des réseaux qui en général sont de plus en plus professionnels avec l'âge. Or, si cette caractéristique importe pour l'introduction dans l'emploi salarié, elle est secondaire pour la création d'entreprise où d'autres types de relations peuvent apporter le soutien moral, logistique et financier nécessaire *(7).* La plus ou moins grande latitude à pouvoir compter sur autrui semble dépendre également du genre : alors que les relations n'aident pas particulièrement les femmes à trouver un emploi salarié, elles leurs sont un appui essentiel lorsqu'il s'agit pour elles de créer une entreprise. Ces résultats confirment ce que l'on sait à propos de l'accès à l'emploi salarié (Ioannides, Datcher Loury, 2004) et de la création d'entreprise (Cornet, Constantinidis, 2004). Mais ils prennent une nouvelle dimension puisqu'ils sont ici en vis-à-vis et en regard des démarches individuelles : les femmes agissent moins seules que les hommes pour créer, comme pour trouver un emploi. L'*homo œconomicus*, ce modèle de la littérature économique qui crée seul son entreprise et démarche seul auprès d'un employeur... est un homme.

Être armé pour compter sur ses seules forces

La candidature spontanée et la création d'une entreprise en solo étant les modalités de référence des deux logistiques, c'est en creux que nous cernons le profil de ceux qui accèdent à un emploi en ne comptant que sur leurs propres forces, cas par ailleurs les plus fréquents (*cf.* tableau 2 *supra*). Les modèles de *job search* développent la métaphore du travailleur allant se présenter spontanément d'une entreprise à l'autre, faisant de la candidature spontanée la version standard de la recherche d'emploi. Les caractéristiques individuelles sont déterminantes dans le résultat de cette prospection ce qui explique la place essentielle accordée à la recherche directe et isolée. De manière analogue, la littérature économique se désintéresse de la façon dont l'individu monte son projet, de sorte que la création d'entreprise apparaît comme un domaine d'application non de la théorie de l'information mais des modèles d'*occupational choice*. Là aussi les caractéristiques intrinsèques sont mises en avant, elles permettent de différencier des salariés les individus qui se tournent vers l'emploi indépendant (Lazear, 2005). Rien n'est dit sur les moyens mis en œuvre pour réaliser ce choix professionnel, les ressources nécessaires sont donc internalisées à l'extrême : une aptitude à l'entrepreneuriat, des compétences polyvalentes, le goût du risque encouragé par des normes sociales (Giannetti, Simonov, 2004). La littérature économique accorde le primat à l'agent autonome, mais les travaux sur les contours empiriques de cette figure, comparés à ceux consacrés aux catégories soutenues par les réseaux ou les institutions, sont rares.

Lorsque l'accès à l'emploi est le fruit de démarches personnelles (candidatures spontanées ou montage en solo de son projet), les personnes se signalent seules, pour reprendre la terminologie de Spence (1973). Les repères d'information et de coordination circulent dans leur état brut par le biais du CV, de la lettre de motivation ou du projet d'entreprise sans être ni accompagnés par les propos d'un tiers bienveillant, ni retravaillés par une administration. On voit ici que la démarche autonome est un mode conventionnel d'accès à l'emploi à la sortie des études. Les étudiants ont bien plus de chances que les chômeurs de moins d'un an d'avoir trouvé ou créé leur emploi seul. Ils disposent d'atouts pour se faire recruter sans appui, du moins si leur diplôme est suffisamment crédible pour passer l'étape du tri sur CV. Les contrats d'apprentissage sont significativement surreprésentés parmi les embauches qui se sont nouées par candidature spontanée, comme si l'institution éducative jouait un rôle de garant dans l'embauche d'étudiants-apprentis. Les entreprises de plus de cinquante salariés, qui reçoivent davantage de candidatures spontanées que les autres, paraissent privilégier cette forme de recrutement sur CV.

Ceux qui terminent leur formation ont aussi pu acquérir des clefs pour se lancer seul dans la création d'entreprise. Prendre appui uniquement sur ses propres forces suppose d'avoir acquis ces dernières, ce que confère une expérience professionnelle antérieure conséquente. Ainsi, avoir déjà créé une entreprise est positivement corrélé au fait d'avoir créé sans appui une nouvelle structure. Avoir été au préalable cadre ou avoir occupé une profession intermédiaire jouent également dans le même sens. Ceux qui se passent d'appui, se passent également d'une évaluation normalisée pour consolider leur projet : d'après le tableau 3, les deux tiers des entreprises montées en solo l'ont été sans aide financière institutionnelle ou bancaire. Cela va de pair avec une certaine instabilité de leur projet. Interrogés sur leurs perspectives, les créateurs qui ont agi seuls envisagent plus que les autres de rester à leur compte pour une durée limitée (*cf.* tableau 6).

(7) Cette interprétation renvoie à une analyse en termes de « liens faibles » et « liens forts » qui ne peut être menée ici faute de variables adéquates dans l'enquête Emploi (*cf.* encadré).

Tableau 6 : Perspectives de stabilité de l'emploi trouvé ou créé

[1] Souhaite un autre emploi, en plus ou en remplacement de celui actuel		Moyen	[2] Envisage d'être à son compte pour une durée limitée	
L'appui à l'obtention de l'emploi	14,7 %(*)	Sans appui (autonome)	17,4 %	**L'appui à la création**
Aucun, candidature spontanée				Aucun, la personne a monté son projet seule
Relations familiales, personnelles, professionnelles	16,5 %	Relations	14,8 %	Une personne de la famille, de l'entourage personnel ou professionnel
L'ANPE ou autre organisme public	20,7 %	Institution	11,5 %	Une structure dédiée à la création d'entreprise
Ensemble	*16,1 %*		*13,5 %*	*Ensemble*

(*) Lecture : 14,7 % des salariés ayant obtenu leur emploi suite à une candidature spontanée souhaitent un autre emploi en plus ou en remplacement de celui qu'ils occupent.

(1) Salariés des entreprises privées, recrutés depuis un an ou moins, suite à une des trois modalités.

(2) Créateurs ou repreneurs d'entreprise souhaitant assurer leur propre emploi et ayant pris appui sur l'une des trois modalités étudiées.

Sources : enquête Emploi, enquête SINE, 2006.

L'agent autonome se conjugue au masculin. Les femmes oseraient-elles moins aborder seules la recherche d'emploi ou la création d'entreprise ? Les différences tiennent-elles au temps consacré aux charges familiales ? La disponibilité des uns et des autres peut jouer un rôle clef mais nous touchons ici aux limites de l'analyse, ces éléments n'étant guère observables à partir des enquêtes mobilisées. Remarquons néanmoins que la personne créant son propre emploi sans appui est significativement plus souvent célibataire qu'en couple. Ne compter que sur soi peut être aussi la marque d'un isolement, caractérisé par une absence de contacts opérants dans le monde du travail. La probabilité d'avoir créé son emploi sans soutien augmente avec le fait de ne pas avoir d'entourage entrepreneurial, comme si les personnes n'avaient pas la capacité de mobiliser leurs proches. Et l'agent « isolé » crée plus vraisemblablement un emploi isolé que celui qui compte sur ses proches : en effet, le premier emploiera plus rarement d'autres personnes que le second.

*

* *

Le rapprochement opéré ici entre les transitions vers l'emploi salarié et celles vers l'emploi indépendant montre tout l'intérêt d'analyser les deux phénomènes avec une même grille de lecture. Malgré la nature opposée des deux statuts – indépendant et subordonné – les transitions vers les deux types d'emplois sont proches. Ce n'est visiblement pas la nature du statut qui structure et conditionne le recours à tel ou tel appui mais les profils socio-économiques des individus. Selon notre hypothèse, les registres d'évaluation varient bien d'un appui à l'autre et ce ne sont donc pas les mêmes personnes et projets qui sont valorisés en agissant seul, en prenant appui sur les institutions dédiées ou en comptant sur ses relations.

En l'absence de médiation, les signaux relatifs aux caractéristiques individuelles (diplôme, expérience...) jouent de tout leur poids. Ils valorisent des situations bien spécifiques (à la sortie des études, avec une expérience précédente de création...) et concernent plus vraisemblablement des hommes. Les investissements de forme réalisés par les institutions pour rapprocher candidats et emplois vacants ou pour ajuster un projet à une demande d'aide publique, ainsi que l'engagement d'autrui lorsque la démarche est soutenue par les réseaux valorisent différemment la qualité des personnes et des projets et apportent d'autres formes d'assurance. Typiquement, les diplômes jouent moins lorsque les réseaux de relations sont activés. De même, l'information concernant le fait d'être étranger n'est pas traitée de la même façon selon qu'elle figure dans un CV, voire un dossier, ou qu'elle s'inscrit dans un réseau, où les sentiments de réciprocité et de solidarité sont essentiels. De leur côté, les institutions dédiées accompagnent les chômeurs, moins pourvus des atouts qui permettent l'autonomie, et l'évaluation administrative des projets d'entreprise va de pair avec une certaine pérennité de ces derniers.

Bibliographie

Ambrosini M. (2008), « Entreprendre entre deux mondes : le transnationalisme économique des migrants », *Migrations société*, vol. 20, nº 120, pp. 1-27

Amossé T., Ben Halima M.-A. (2010), « Mobilité et stabilité sur le marché du travail : une dualisation en trompe l'œil », *Connaissance de l'emploi*, nº 75, CEE.

Aucouturier A.-L., Mouriaux M.-F. (1994), « Créateurs et création d'entreprise », *Travail et Emploi* nº 58, pp. 9-24.

Beffy N. (2006), « Moins d'artisans, des professions libérales en plein essor », *France portrait social*, INSEE.

Benarrosh Y. (2000), « Tri des chômeurs : le nécessaire consensus des acteurs de l'emploi », *Travail et Emploi* nº 81, pp. 9-26.

Bessy C., Larquier G. de (2010), « Diversité et efficacité des intermédiaires du placement », *Revue française d'économie*, vol. XXV, nº 2, octobre, pp. 227-270.

Cornet A., Constantinidis C. (2004), « Entreprendre au féminin. Une réalité multiple et des attentes différenciées » *Revue française de gestion*, nº 151, pp. 191-204.

Desiage L., Duhautois R., Redor D. (2009), "Do Public Subsidies Have an Impact on New Firm Survival ? An Empirical Study with French Data", *Document de travail TEPP*, Nº 10-4.

Divay S. (2000), « L'aide à la recherche d'emploi : une activité en voie de professionnalisation ? », *Travail et Emploi*, nº 81, pp. 67-80.

Divay S., Perez C. (2010), « Conseiller les actifs en transition sur le marché du travail », *Sociologies*, http://sociologies.revues.org/index3068.html

Estrade M.-A., Missège N. (2000), « Se mettre à son compte et rester indépendant. Des logiques différentes pour les artisans et les indépendants des services », *Économie et Statistique,* nº 337-338, pp. 159-181.

Eymard-Duvernay F. (1989), « Conventions de qualité et formes de coordination », *Revue économique*, vol. 40, nº 2, pp. 329-360.

Eymard-Duvernay F., Marchal E. (1997), *Façons de recruter*, Paris, Éditions Métailié.

Fontaine F. (2006), « Les réseaux de relations : quelles perspectives pour l'économie du marché du travail ? », *Revue française d'économie*, nº 1, vol XXI, pp. 127-172.

Giraudeau M. (2009), « Formuler les projets d'entreprise », *in* Vatin F. (éd.) *Évaluer et valoriser, une sociologie de la mesure*, Toulouse, Presses universitaires du Mirail.

Giannetti M. Simonov A. (2004), "On the determinants of entrepreneurial activity : Social norms, economic environment and individual characteristics", *Swedish Economic Policy Review*, 11, pp. 269-313.

Granovetter M. (1995a), *Getting a job : a study of contacts and careers*, Cambridge, Harvard University Press, first edition, 1974.

Granovetter M. (1995b), "The economic sociology of firms and entrepreneurs" *in* Portes A. (Ed.), *The Economic Sociology of Immigration*, New York, Russell sage Foundation.

Grossetti M., Barthe J.-F. (2008), « Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises », *Revue française de sociologie*, vol. 49, pp. 585-612.

Héran F. (dir.), (2002), *Immigration, marché du travail, intégration*, Paris, Commissariat général du Plan.

Ioannides Y., Datcher Loury L. (2004), "Job Information Networks, Neighbourhood Effects and Inequalities", *Journal of Economic Literature,* Vol. XLII, pp. 1056-1093.

Kerjosse R. (2007), « Créer son entreprise : assurer d'abord son propre emploi », *INSEE Première*, nº 1167.

Lagarenne C., Marchal E. (1995), « Recrutements et recherche d'emploi », *La Lettre du CEE* nº 38, juin.

Lazear E.P. (2005), "Entrepreneurship", *Journal of Labor Economics*, Vol. 23, Nº 4, pp. 649-680.

Larquier G. de, Remillon D. (2008), « Assiste-t-on à une transformation des carrières professionnelles vers plus de mobilité ? Une exploration de l'enquête Histoire de vie », *Travail et Emploi*, nº 113, pp. 13-30.

Lizé, L., Prokovas, N. (2007), « Le déclassement à la sortie du chômage », *Document de travail du Centre d'économie de la Sorbonne*, 44.

Marchal E., Rieucau G. (2010), *Le recrutement*, Paris, La découverte, coll. « Repères ».

Plociniczak S. (2003), « La construction sociale du marché des très petites entreprises. Des réseaux sociaux au capital social local des entrepreneurs », *Revue d'économie régionale et urbaine*, nº 3, pp. 441-476

Spence M. (1973), "Job Market Signaling", *The Quarterly Journal of Economics,* Vol. 87, Nº 3, pp. 355-374.

Tavan C. (2008), « Public, privé, indépendant : des changements de statut nombreux au fil de la carrière », *L'emploi, nouveaux enjeux*, INSEE.

Thévenot L. (1985), « Les investissements de forme » in *Conventions économiques*, Paris, CEE/PUF, pp. 21-72.

Thévenot L. (1997), « Un gouvernement par les normes. Pratiques et politiques des formats d'information » *in* Conein et Thévenot (éd.), *Cognition et information en société*, Raisons Pratiques, nº 8, pp. 209-242.

Annexes

Tableau 1 : Variables spécifiques à la population des salariés (en %)

Temps de travail	
– Complet	76,9
– Partiel	23,1
Type de contrat	
– CDI	61,6
– CDD	31,3
– Apprentissage	7,1
Taille de l'entreprise	
< 50 salariés	59,4
> 50 salariés	26,1
NSP	14,5
Catégorie socioprofessionnelle actuelle	
– Cadre	12,1
– Profession intermédiaire	19,4
– Employé	37,7
– Ouvrier	30,8

Source : enquête Emploi, France métropolitaine, INSEE, 2006.

Champ : salariés des entreprises privées, recrutés depuis moins d'un an ; statistiques pondérées.

Tableau 2 : Variables spécifiques à la population des créateurs (en %)

Nombre de salariés (hors dirigeant) de l'entreprise créée	
– Aucun	81,3
– 1 à 2	15,4
– 3 et plus	3,3
A déjà créé au moins une entreprise	24,1
Qualification antérieure du créateur	
– Cadre	24,8
– Profession intermédiaire	16,9
– Employé	33,1
– Ouvrier	16,5
– Indépendant	8,7

Source : enquête SINE, France métropolitaine, INSEE, 2006.

Champ : créateurs ou repreneurs d'entreprise ayant pour motivation d'assurer leur propre emploi ; statistiques pondérées.