La question de l'appariement sur les marchés locaux du travail : une analyse en termes de proximité

Olivier Bouba-Olga, Bourdu Emilie

▶ **To cite this version:**

Olivier Bouba-Olga, Bourdu Emilie. La question de l'appariement sur les marchés locaux du travail : une analyse en termes de proximité. 2010. hal-00458516v2

HAL Id: hal-00458516
https://hal.science/hal-00458516v2

Submitted on 26 Feb 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

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

BOUBA-OLGA Olivier & BOURDU Emilie

obouba@univ-poitiers.fr

emilie.bourdu@univ-poitiers.fr

Laboratoire CRIEF, EA 2249

UFR de Sciences Economiques

93 avenue du Recteur Pineau

86022 Poitiers Cedex

Résumé : Nous proposons dans cet article de mettre en évidence l'intérêt d'une approche proximiste pour traiter des problèmes d'appariement sur les marchés locaux du travail. Dans un premier temps, nous montrons que la question de l'appariement a fait l'objet, pour l'essentiel, d'analyses a-spatiales relevant de l'économie du travail, même si, plus récemment, l'économie géographique s'est emparée de la question, en mettant en évidence le rôle de la proximité spatiale et de la densité dans l'efficacité de l'appariement. L'intérêt d'une analyse en termes de proximité est de compléter ces premiers travaux, en insistant sur la nécessité de régler des problèmes à la fois de proximité spatiale, de proximité de ressources et de proximité de coordination. Elle permet donc de se doter d'une grille de lecture plus générale, qui permet d'insister sur le rôle décisif des dispositifs de coordination, et dont la mobilisation est un préalable indispensable à la résolution des problèmes locaux d'appariement. Dans un dernier temps, nous testons notre grille de lecture en nous appuyant notamment sur des reconstructions d'histoires de vie personnelles et professionnelles.

Mots clés : Marchés locaux du travail, Appariement, Proximité

INTRODUCTION

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

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

La question de l'appariement sur les marchés locaux du travail suppose donc d'intégrer l'espace à l'analyse. Récemment, les travaux de l'économie géographique ou de l'économie urbaine ont permis d'avancer dans cette direction : ils se sont concentrés sur les effets de la proximité spatiale, qui réduisent les coûts de transaction, ou ont insisté sur le rôle de la densité

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

et de la proximité dans l'espace des qualifications, qui augmentent la qualité et/ou la fréquence des rencontres.

Nous proposons dans cet article de compléter la territorialisation de l'analyse des problèmes d'appariement, pour deux raisons principales : d'une part, la proximité spatiale et la proximité dans l'espace des qualifications (ou plus généralement dans l'espace des ressources) ont été jusqu'ici analysées de manière indépendante, alors qu'il convient aussi de penser leur articulation ;d'autre part, le rôle des dispositifs de coordination, qui ont notamment vocation à faciliter la rencontre entre offreurs et demandeurs de travail (Pôle Emploi, agences d'intérim, missions locales, etc.) n'est généralement pas intégré, alors qu'ils jouent à l'évidence un rôle important dans l'appariement.

Pour pallier ces limites, nous proposons de développer une grille de lecture originale des problèmes et des capacités locales d'appariement en nous appuyant sur les analyses de l'école de la proximité (Bouba-Olga, Grossetti, 2008). Cette grille de lecture permet d'intégrer dans un même schéma explicatif le rôle de la distance entre acteurs (proximité géographique), le rôle des qualifications et plus généralement des ressources matérielles et cognitives dont disposent les individus (proximité de ressources) et enfin le rôle des institutions qui ont vocation à faire évoluer les individus dans l'espace des qualifications et à faciliter la rencontre offre-demande (proximité de coordination).

Dans un dernier temps, nous présentons une première tentative d'opérationnalisation de la grille proximiste, en nous focalisant sur l'analyse d'une population de personnes éloignées de l'emploi du bassin industriel de Nantes/Saint-Nazaire. Nous proposons d'abord de premiers indicateurs permettant de situer les personnes interrogées dans les trois formes de proximité identifiées. Nous présentons ensuite quatre études de cas plus précise, permettant d'illustrer les différentes configurations possibles. Nous mettons principalement en évidence l'interdépendance des formes de proximité et le rôle essentiel que tiennent les dispositifs de coordination dans les capacités locales d'appariement.

1. RECENSION DE LA LITTERATURE : UNE INTEGRATION TRES PARTIELLE DES PROBLEMATIQUES TERRITORIALES

Le cadre standard en économie du travail s'est attaché dans un premier temps à une lecture statique de la formation du chômage, de l'emploi et des salaires. Or, le marché du travail est animé par des destructions, des créations et des réallocations d'emplois permanentes. Dans cette perspective, Pissarides (1990) et Pissarides et Mortensen (1994) ont développé des

modèles d'appariement s'attachant à analyser le processus qui conduit à la « rencontre » entre une entreprise (poste vacant) et un chômeur. Ils montrent notamment que l'efficacité du processus d'appariement est influencée par le taux de tension sur le marché du travail[2] et par un certain nombre de frictions. Les frictions s'expliquent d'une part par l'hétérogénéité des caractéristiques des agents (entreprises ou individus), d'autre part par des problèmes d'imperfection ou de mauvaise circulation de l'information et enfin, par la localisation des agents. Cet ensemble de frictions explique que l'ajustement entre offre et demande de travail ne soit pas instantané. Certains travaux ont comparé l'efficacité du processus d'appariement entre marchés locaux du travail. Coles et Smith (1996), par exemple, ont estimé des données portant sur des bassins d'emplois au Royaume-Uni et ont testé le rôle de la densité géographique du chômage et des postes vacants. En moyenne, dans leur étude, les marchés locaux du travail les plus denses sont ceux qui connaissent le meilleur taux d'appariement. Ils précisent que la taille du marché du travail est moins importante que la densité géographique : le nombre d'interactions possibles entre chômeurs et entreprises est plus élevé dans un marché dense. En effet, ils relèvent que la taille du marché a un impact négatif sur l'efficacité du processus d'appariement, l'information ayant des difficultés à circuler sur les marchés de plus grande étendue (notamment celle qui ne passe pas par des canaux institutionnels (Blanc et Hild, 2008)). D'autres travaux mettent en évidence des « effets de voisinage » entre marchés locaux du travail (Burda et Profit, 1996, Petrongolo et Wasmer, 1999), deux marchés qui se jouxtent offrant plus de possibilités d'appariement.

La nouvelle économie géographique a également mis en évidence le fait que, dans les espaces denses (agglomérations), la qualité et/ou la fréquence des rencontres entre offreurs et demandeurs de travail est plus grande (Combes et *al.*, 2008) pour différentes raisons. D'une part parce qu'entreprises et travailleurs sont plus proches dans l'espace des qualifications (Salop, 1979, Hensley et Strange, 1990). Duranton et Puga (2004) précisent qu'une hausse du nombre d'agents dans une zone augmente la « qualité anticipée » des appariements, c'est une externalité positive liée à l'agglomération. Par conséquent, la probabilité pour que l'appariement ait bien lieu augmente également. D'autre part parce que sur les marchés denses, les chômeurs peuvent répondre à plusieurs offres à la fois. Ils réalisent alors des économies d'échelle sur leurs candidatures augmentant ainsi leurs chances de trouver un emploi. Du point de vue empirique, Blanc et al. (2005) ont procédé à une comparaison entre

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

marchés du travail urbains et marchés du travail ruraux en Midi-Pyrénées. Ils ont vérifié les effets positifs de la densité sur l'efficacité de l'appariement. La probabilité de trouver une personne correspondant aux compétences demandées augmente avec la densité.

Néanmoins, des travaux propres à l'économie urbaine, dans le prolongement des travaux de Kain (1968), conduisent à nuancer ces résultats. Ils mettent en évidence des problèmes d'appariement dans les agglomérations en raison de l'éloignement géographique à l'emploi de certaines catégories de personnes, éloignement résultant lui-même de différents mécanismes : rôle du prix du foncier, discrimination sur le marché de l'accès au logement, politiques de logements sociaux, effets de pairs, externalités locales, etc. L'éloignement à l'emploi réduit l'efficacité de la recherche d'emploi : se localiser près d'un centre d'emploi dans une ville augmente les chances de trouver un emploi (Wasmer et Zénou, 1999, Bouabdallah et *al.*, 2002). Or, dans certains cas, les salariés obtiennent le foncier à proximité de leurs emplois et les chômeurs sont relayés dans des quartiers où leurs chances d'obtenir un emploi sont plus faibles. Dans le même ordre d'idée, Thisse et al. (2000) formalisent un modèle qui fait interagir marché du foncier et marché du travail. Selon eux, les personnes les moins qualifiées sont reléguées dans des quartiers périphériques. Elles sont alors éloignées dans l'espace des qualifications et dans l'espace physique et, par conséquent, assument des coûts de transactions plus élevés. L'existence de coûts de transports explique en partie ce mauvais appariement spatial dans les villes.

L'ensemble de ces travaux insistent sur les effets positifs de la densité géographique du chômage et des emplois vacants ou encore, sur l'importance des coûts de déplacements pour expliquer les problèmes de mauvais appariement spatial dans les villes. Néanmoins, dans l'optique de se doter d'une grille de lecture générale des problèmes locaux d'appariement, ils souffrent de plusieurs limites : la proximité spatiale et la proximité dans l'espace des qualifications ont été pour l'essentiel analysées de manière indépendante ; ou bien, lorsqu'ils sont intégrés dans un même modèle, on suppose leur superposition (la proximité spatiale et dans l'espace des ressources est confondue). Or, il convient aussi de penser leur articulation et leur possible déconnection. De plus, les modèles d'appariement ne traitent pas du rôle des institutions locales, pourtant décisif, qu'il s'agisse de faire évoluer les individus en termes de qualification, de favoriser leur mobilité spatiale, ou de faciliter la rencontre entre offreurs et demandeurs de travail. Afin de pallier ces différentes limites, nous proposons de développer une grille de lecture plus générale des problèmes locaux d'appariement, en nous appuyant pour cela sur les analyses en termes de proximité.

2. LE ROLE DES DIFFERENTES FORMES DE PROXIMITE POUR L'APPARIEMENT

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

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

Au-delà de permettre la caractérisation des entités et de ce qu'elles partagent, l'intérêt de cette typologie est de pouvoir s'interroger sur les interdépendances entre les différents formes de proximité, sur leur recouvrement ou leurs disjonctions. Sur la thématique de l'innovation par exemple, elle permet de montrer que certains territoires se caractérisent par le recouvrement de proximités spatiale et socio-économique (figure du district industriel) alors que pour d'autres territoires, on observe une simple agglomération d'entreprises sans lien entre elles

(proximité spatiale sans proximité socio-économique). L'enjeu ici pour nous est d'évaluer l'intérêt de mobiliser cette typologie pour traiter de la question de l'appariement. Nous remobilisons chacune des notions de proximité avant d'étudier leur interdépendance.

Dans le cadre de notre sujet d'étude, la proximité spatiale renvoie à la distance qui sépare géographiquement les entreprises (qui proposent des postes vacants) et les individus à la recherche d'un emploi. Son analyse peut être menée à différentes échelles, à l'intérieur du marché local du travail ou entre marchés. On sait par exemple qu'en Europe la mobilité interrégionale du travail est relativement faible, la proximité spatiale entre acteurs sera donc, à cette échelle, également faible, ce qui peut expliquer en partie les problèmes d'appariement rencontrés. A l'intérieur même d'un marché local du travail, comme le soulignent les modèles de l'économie urbaine, la proximité spatiale peut également être faible et produire des problèmes supplémentaires d'appariement. Lorsque l'on s'intéresse à un territoire donné, il convient donc de mesurer le degré de proximité spatiale entre acteurs et de s'interroger sur les moyens de l'accroître. Ce ne sont plus seulement les politiques de formation et d'emploi qui sont interrogées, mais aussi les politiques de logement et de transport.

La proximité de ressources renvoie aux ressources matérielles et immatérielles dont disposent les entreprises et les individus. La notion de ressources est préférable à celle de qualification ou de compétence, car elle permet d'englober dans l'analyse un ensemble plus large d'éléments, notamment les ressources matérielles (permis de conduire, moyen de transport, logement, etc.) dont la détention est souvent essentielle pour pouvoir obtenir un emploi. Une proximité de ressources faible est synonyme d'une inadéquation entre ressources offertes par les travailleurs et ressources demandées par les entreprises. Parfois, l'éloignement des entreprises et des travailleurs dans l'espace des ressources est la conséquence de fortes exigences de recrutement de la part des entreprises (Dares, 2005) ou d'impératifs d'une forte montée en compétences pour tous les niveaux de qualification (Spitz, 2004), ou encore de la désaffection des travailleurs pour certains secteurs d'activités (par exemple, les métiers d'ouvriers dans l'industrie ou d'employés de l'hôtellerie/restauration). Dans de nombreux cas, ces problèmes d'inadéquations des ressources sont liés à des problèmes de qualification de la main d'œuvre. Un enjeu fort pour améliorer l'appariement est alors de faire évoluer les individus dans l'espace des qualifications, ce qui passe par un effort important de formation initiale et continue de ces derniers afin qu'ils accumulent le capital humain demandé par les entreprises (savoirs, savoir-faire et savoir-être). Dans certains cas, il s'agit de s'interroger sur les ressources objectivement détenues par les individus, mais aussi sur l'existence éventuelle

de discrimination, certaines ressources étant en effet considérées comme un signal négatif auprès des employeurs.

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

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

Le croisement entre proximité spatiale et proximité de ressources, dans le cadre d'une analyse en termes d'appariement, permet d'identifier différentes configurations possibles (tableau 1). Lorsque les entreprises et les travailleurs sont proches spatialement et proches dans l'espace des ressources, les possibilités d'appariement peuvent être considérées comme fortes (situation (4)). Dans la situation symétrique (accessibilité/proximité spatiale et de ressources peu importantes), elles sont faibles (1). Les deux cas intermédiaires, où l'accessibilité/proximité spatiale est faible (respectivement forte) et la proximité de ressources

forte (respectivement faible), révèlent des possibilités d'appariement moyennes ((2) et (3)). Sur les marchés locaux du travail, les problèmes d'appariement sont la conséquence de l'une ou l'autre de ces situations voire de plusieurs à la fois, ces dernières n'étant pas exclusives.

Tableau 1 : Croisement entre proximité spatiale et proximité de ressources

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

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

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

De manière générale, l'analyse des dispositifs de coordination déployés en France dans le cadre de la politique de l'emploi fait ressortir un certain empilement et un ensemble de cloisonnement entre dispositifs, ce qui conduit parfois à des configurations où, en dépit d'une proximité de ressources et d'une proximité spatiale assez fortes, l'appariement est de mauvaise qualité, ou encore, à des difficultés d'évolution des chômeurs dans l'espace des ressources, condition préalable de l'appariement. L'analyse de ces dispositifs, de leurs coûts comparés, de leur efficacité, est donc une dimension essentielle de compréhension et de résolution des problèmes locaux d'appariement. Comme mentionné dans le premier point, l'analyse économique porte une attention à notre avis insuffisante sur cette question.

3. PREMIERE OPERATIONNALISATION DE LA GRILLE PROXIMISTE

Afin de tester le pouvoir heuristique de la grille proximiste, deux investigations complémentaires s'appuyant sur des entretiens semi-directifs menés avec une population de chômeurs ont été réalisés (cf. Encadré n°1 ci-dessous). Le premier travail, quantitatif, consiste à positionner les individus interrogés dans la grille théorique développée jusqu'ici. Il s'appuie au préalable sur l'identification de variables permettant de mesurer leur degré de proximité spatiale et leur degré de proximité de ressources. Le deuxième travail est quant à lui plus qualitatif. Il repose sur des reconstructions d'histoires de vie personnelle et professionnelle, essentielles pour la compréhension des problèmes d'appariement rencontrés par les personnes. Quatre études de cas, correspondant aux quatre configurations proposées, sont exposées dans cet article. Il s'agit ici d'une première tentative d'opérationnalisation de notre grille qui révèle l'importance de mêler exercices quantitatifs et analyses qualitatives, permettant ainsi d'appréhender les différentes dimensions des problèmes locaux d'appariement des personnes.

Encadré n°1 : Population interrogée et méthode

Nous avons réalisé une série d'entretiens avec 48 demandeurs d'emploi inscrits à Pôle Emploi sur les territoires de Nantes et de Saint-Nazaire entre février et décembre 2009. Ces personnes sont considérées comme éloignées de l'emploi (selon les critères de leurs conseillers). Les entretiens ont eu lieu de février à décembre 2009. La méthodologie d'enquête retenue est celle de l'entretien semi-directif à intervalle de temps régulier (6 mois). Ces entretiens sont un moyen de recueillir un ensemble de caractéristiques de base sur les individus et des éléments qualitatifs. Grâce à ces données, nous avons situé les individus en termes de proximité spatiale et de proximité de ressources au moyen de différentes variables que nous avons jugées pertinentes. Nous les avons également questionnés sur leur satisfaction vis-à-vis des dispositifs de coordination qu'ils ont eu à mobiliser. Nous avons enfin reconstruit des trajectoires de vie personnelle et professionnelle (cf. études de cas ci-dessous). *Avertissement :* Ne s'appuyant que sur un faible nombre d'enquêtes, les résultats mentionnés dans les

tableaux suivants sont à prendre avec précaution. Ils concernent 48 individus (29 hommes et 19 femmes) de différentes classes d'âge (12 ont moins de 25 ans, 14 ont entre 25 et 34 ans, 16 ont entre 35 et 49 ans, les 6 derniers ont 50 ans ou plus).

S'agissant de l'aspect quantitatif de nos travaux, malgré le faible nombre de personnes interrogées (48), de premières statistiques descriptives ont permis de positionner les individus dans les différentes configurations théoriques possibles. Pour ce faire, nous avons sélectionné des variables de situation dans l'espace physique et dans l'espace des ressources. S'agissant de la proximité/accessibilité spatiale, nous considérons qu'elle est faible pour un individu donné dès lors que les trois conditions suivantes sont conjointement réunies :i) il ne possède pas le permis de conduire, ii) il ne possède pas de voiture, iii) il n'est pas prêt à consacrer plus de soixante minutes à ses déplacements quotidiens domicile/travail. Pour la proximité de ressources, nous considérons qu'elle est faible si l'individu : i) a une formation inférieure ou égale au niveau V, ii) a suivi au plus une formation, iii) cette formation n'a pas débouché sur un emploi. Nous obtenons alors les résultats suivants.

Tableau 2 : Situation des 48 individus en termes de proximités spatiale et de ressources

Possibilités d'appariement		**Proximité de ressources**		
		Faible	**Forte**	Total
Accessibilité/Proximité spatiale	**Faible**	**7**	**2**	9
	Forte	**11**	**28**	39
	Total	18	30	48

Notre échantillon reflète bien l'ensemble des configurations possibles en matière de possibilités locales d'appariement. Au regard de notre classification initiale, 7 individus cumulent des problèmes de proximités spatiale et de ressources. Ils sont plus jeunes que la moyenne de l'échantillon qui est de 34 ans. A l'inverse, 28 personnes, soit plus de la moitié de notre échantillon, n'ont pas de problèmes de proximité (relativement aux variables sélectionnées). On note également que les problèmes les plus forts se situent au niveau de la proximité de ressources. En effet, 18 personnes sur 48 sont dans une situation défavorable en matière de proximité de ressources alors que seulement 9 le sont en termes de proximité spatiale.

Au-delà de ces éléments sur la proximité spatiale et de ressources, les entretiens réalisés nous ont permis de recueillir le sentiment des personnes par rapport aux dispositifs de coordination,

afin d'identifier d'éventuels problèmes complémentaires, y compris pour les personnes situées dans la configuration la plus favorable. Plus précisément, nous avons demandé aux individus de noter leur satisfaction vis-à-vis des dispositifs de coordination. Les résultats dans le tableau ci-dessous nous en donnent une première estimation. Portant sur un faible nombre d'individus, les informations qu'il contient sont à prendre avec précaution.

Tableau 3 : Satisfaction des individus vis-à-vis des dispositifs de coordination mobilisés

Moyenne de la satisfaction envers les dispositifs de coordination (score de 1 (--) à 4 (++))	
Moyenne	**2,5**
dont PLIE	*3,4*
dont Conseil Général	*3,2*
dont Autres types de structures et associations	*2,8*
dont Pôle Emploi	*2,0*
dont Mission Locale	*2,0*

De nombreuses structures[3] existent sur le territoire étudié afin d'accompagner les chômeurs vers l'emploi. L'aide au retour à l'emploi est appréhendée différemment selon la vocation des différentes structures. Ainsi, les activités d'orientation, de bilan de compétences, d'élaboration de projet professionnel, de prescription de formation, de résolution de problèmes sociaux ou personnels ou encore, de rapprochement des offres d'emplois et des chômeurs sont prises en charge par les dispositifs de coordination en fonction de ce pour quoi ils ont été créés. En moyenne, un individu est, ou a été, suivi par 2 dispositifs de coordination. Le dispositif le plus cité est Pôle Emploi, 38 personnes ont été accompagnées par ses conseillers. En termes de satisfaction (question posée : Avez-vous été satisfait de la structure qui vous a accompagné dans votre recherche d'emploi ?), les individus placent en tête le PLIE et le Conseil Général *via* ses chargés d'accompagnement Rmistes/RSA. A l'inverse, Pôle Emploi et la Mission Locale obtiennent un score de satisfaction moyen (2 sur une échelle de 4). Résultat complémentaire essentiel, les scores obtenus par les institutions ne varient pas significativement, quelque soit la situation en termes de proximité spatiale et de ressources des individus, la satisfaction moyenne variant entre 2,3 et 2,5.

[3] Nous nous sommes concentrés sur les principales structures existantes : le Pôle Emploi, les PLIE (Plan Local pour l'Insertion et l'Emploi, financé par la Communauté d'Agglomération de Saint-Nazaire pour le territoire du même nom et par Nantes Métropole pour la Communauté Urbaine de Nantes), le Conseil Général Loire-Atlantique, qui emploie des chargés d'accompagnement Rmistes/RSA, la Mission Locale (chargée des jeunes de moins de 25 ans en recherche d'emploi) et d'autres types de structure (regroupées dans la catégorie « autres types de structures et associations ») qui sont, par exemple, des structures d'accompagnement des demandeurs d'emplois souffrant d'un handicap ou encore, des associations du type « Resto du Cœur ».

Pour compléter nos résultats sur les dispositifs de coordination, nous nous sommes ensuite focalisés sur les méthodes de recherche d'emploi mobilisées par les personnes. Trois grandes modalités de coordination existent sur le marché du travail : les dispositifs de coordination, les candidatures spontanées (le marché) et les réseaux sociaux.

Tableau 4 : Satisfaction des individus vis-à-vis des méthodes de recherche d'emploi mobilisées

Méthodes de recherche d'emplois des individus (plusieurs réponses possibles)	
Dispositifs de coordination	**47**
dont Pôle Emploi	*34*
dont Structures d'accompagnement spécifiques (Mission Locale, PLIE, Conseil Général, etc.)	*18*
dont Agences d'intérim	*42*
Candidatures spontanées	**38**
Réseaux sociaux	**37**
dont Réseaux professionnels	*29*
dont Réseaux personnels	*27*
Moyenne de la satisfaction/efficacité des différentes méthodes pour trouver un emploi *(score de 1 (--) à 4 (++))*	
Dispositifs de coordination	**2,4**
dont Pôle Emploi	*1,7*
dont Structures d'accompagnement spécifiques (Mission Locale, PLIE, Conseil Général, etc.)	*3,1*
dont Agences d'intérim	*2,8*
Candidatures spontanées	**2,3**
Réseaux sociaux	**2,4**
dont Réseaux professionnels	*2,3*
dont Réseaux personnels	*2,5*

En moyenne, les individus enquêtés mobilisent les trois méthodes de recherche d'emploi proposées. On n'observe pas d'écarts importants entre-elles en termes de satisfaction/efficacité, ainsi, quelque soit la méthode employée, celle-ci est jugée moyenne. Néanmoins, au sein de la catégorie « dispositifs de coordination », des différences plus importantes existent. Les dispositifs de coordination sont ceux par lesquels passent le plus souvent les personnes pour trouver un emploi (47/48). Parmi eux, les agences d'intérim reviennent dans la majorité des cas (42). Ce résultat est cohérent avec la spécificité des deux zones d'emplois qui sont spécialisés dans les industries navale et aéronautique, « consommatrices » d'intérimaires. De plus, une des particularités des individus que nous avons questionnés est de vouloir, dans la très grande majorité des cas, exercer un métier dans

le milieu industriel. La satisfaction envers les agences d'intérim est en moyenne de 2,8. Les femmes sont sur-représentées dans les notes basses de satisfaction (1 et 2) et sous-représentées dans les notes hautes (3 et 4). Les femmes inscrites dans les agences d'intérim du territoire semblent avoir plus de difficultés à trouver des missions dans le domaine industriel qui reste, comme sur de nombreux territoires, encore très masculin. S'agissant de la satisfaction envers Pôle Emploi, le score de satisfaction/efficacité est faible (1,7) ce qui est cohérent avec les résultats mis en avant dans le tableau précédent (tableau n°3). Enfin, les personnes enquêtées envoient des candidatures spontanées pour 38 d'entre-elles (elles « passent par le marché »). Les réseaux sociaux sont également bien mobilisés. 37 personnes font appel à leurs chaînes de relations professionnelles et/ou personnelles. En revanche, d'un point de vue qualitatif, la satisfaction/efficacité de ces deux modalités de recherche d'emploi est jugée moyenne (moyenne de 2,3 et de 2,4 respectivement).

Le travail quantitatif est une première étape vers notre tentative d'opérationnalisation de la grille proximiste. Il est perfectible sur un certain nombre de points. D'abord, il s'agirait de se doter d'un plus grand nombre de variables pour analyser plus finement la situation des individus dans les deux espaces. On pourrait ensuite imaginer un indicateur synthétique pour chacun des types de proximité en attribuant un poids aux différentes variables. S'agissant de la proximité spatiale, on pourrait mesurer la distance qui sépare le lieu de résidence des personnes des pôles d'emplois ou encore, leur degré de mobilité résidentielle selon qu'ils soient propriétaires ou non de leur logement, qu'ils soient à proximité de leur famille ou pas, etc. S'agissant de la proximité de ressources, certains indicateurs permettraient de mieux mesurer leur niveau d'employabilité tels que la motivation à travailler, la capacité à intégrer une entreprise (savoir-être), les expériences professionnelles antérieures, la durée pendant laquelle ils sont restés au chômage, les contraintes personnelles, etc. Une autre stratégie consiste à s'appuyer sur des enquêtes qualitatives, et plus précisément des reconstructions d'histoire de vies personnelles et professionnelles. Grâce à elles, nous précisons la situation des individus dans l'espace physique et dans l'espace des ressources. En effet, en confrontant nos analyses qualitatives aux résultats de notre travail quantitatif, nous constatons une certaine divergence de résultat. Autrement dit, les reconstructions de trajectoires personnelles et professionnelles permettent de se prononcer plus précisément sur les possibilités d'appariement des personnes compte tenu de différents éléments difficilement quantifiables qui nous sont livrés en entretien. Dans d'autres cas, les éléments qualitatifs corroborent les résultats quantitatifs. La position des individus en termes de proximités spatiale et de

ressources est bien la même. Pour illustrer ces deux situations, nous présentons deux histoires de vie personnelle et professionnelle[4]. Le premier cas est issu du groupe d'individus présentant des proximités spatiales et de ressources fortes. Nous montrons que son histoire personnelle et ses problèmes périphériques à l'emploi renversent ce résultat. Le deuxième cas est issu du groupe dont la proximité spatiale et la proximité de ressources sont faibles, ce qui est confirmé par les éléments qualitatifs dont nous disposons.

Cas n°1 Malgré un véhicule (scooter), une capacité à consacrer plus de 60 minutes à ses déplacements domicile/travail journaliers, des formations ayant déjà abouti à un emploi, Rémy est un cas lourd qui cumule un ensemble de problèmes qui remettent en cause son intégration sur le marché du travail.

Rémy est âgé de 33 ans et vit à Saint-Nazaire. Jeune, il a rencontré des problèmes familiaux très importants. Plus récemment, le décès de son fils aîné l'a plongé dans une dépression pendant 3 ans, ce qui l'a freiné dans sa vie professionnelle. Il a vécu en foyer d'hébergement d'urgence et n'a pas le permis de conduire. Pourtant, il avait passé plusieurs permis dans l'armée mais ne les a pas validé car il a été réformé. Les problèmes de logement sont selon lui bloquants pour retrouver un emploi. Un ex-employeur lui a fait savoir, lorsqu'il était en foyer d'hébergement d'urgence, *« qu'il n'était pas dans une structure d'hébergement adaptée »* pour penser pérenniser un emploi au sein de son entreprise. A l'heure actuelle, Rémy se déplace en scooter, en bus et en vélo et se dit prêt à consacrer entre 1 et 2 heures à ses déplacements domicile/travail quotidiens. Malgré cela, les problèmes de transports sont selon lui un frein à son retour à l'emploi. Ces éléments remettent en cause le résultat de l'analyse quantitative. Rémy se situe plutôt dans une situation défavorable en matière de proximité spatiale/accessibilité. Il identifie un autre frein à son retour à l'emploi, les problèmes d'addiction. Néanmoins, il précise avoir été traité récemment pour cela. Il possède peu de ressources matérielles. Il est locataire de son logement, touche le RSA et l'aide au logement. En termes de diplômes, il n'a pas validé son CAP de charcutier. Au niveau des ressources cognitives, il a néanmoins bénéficié d'une formation « monteur en isolation » à l'AFPA en 2002 dont il est satisfait car elle a débouché sur plusieurs contrats ou missions à durée déterminées. Il a pu accumuler des compétences diverses tout au long de ses expériences professionnelles dans différents domaines : Hôtellerie/Restauration au début de sa carrière, agent en collectivités (en contrat aidé), manutentionnaire, monteur en isolation dans la navale,

[4] Pour des raisons d'anonymat, les prénoms ont été modifiés.

etc. Entre ces périodes d'emplois, il a connu au moins une période de chômage de plus d'un an et dit avoir cumulé plus de 24 mois sans emploi dans sa vie. Il a le projet de devenir soudeur, c'est un projet auquel il se raccroche dès lors qu'il est en période d'inactivité. Il souhaite également ne plus faire de missions intérim. Dans l'espace des ressources, malgré son expérience professionnelle, Rémy est aujourd'hui éloigné des entreprises. Il est souvent rattrapé par ses problèmes familiaux et personnels qui influent fortement sur ses capacités à intégrer une entreprise et à se valoriser auprès des recruteurs (savoir-être). Son chargé d'accompagnement lui a trouvé dernièrement un emploi de 4 mois (éventuellement renouvelable), il ne s'est jamais présenté.

Par rapport aux dispositifs de coordination, il a été suivi par 6 types de structures relevant d'institutions alors que 85% de notre échantillon a été au maximum suivi par 2 structures. Sa satisfaction est de 2 pour Pôle Emploi, 1 pour la Mission Locale, 4 pour le PLIE, 3 pour les associations type Resto du Cœur, 3 pour l'assistante sociale et 4 pour le Chargé d'accompagnement emploi Rmistes. Concernant ses méthodes de recherche d'emploi, il fait appel à ses réseaux professionnels (prend contact avec d'anciens collègues), envoi des candidatures spontanées, consulte les offres Pôle Emploi, se fait aider par les chargés d'accompagnement de différentes structures et a été inscrit en agence d'intérim. Il est aujourd'hui sur la piste d'un « Contrat Avenir » en chantier d'insertion en tant qu'agent polyvalent. Il est plutôt satisfait des institutions qui le suivent mais on peut noter que les types de contrat qui lui sont proposés sont des petites missions ou des contrats aidés, autrement dit, des contrats qui le maintiennent en situation de précarité. Néanmoins, son chargé d'accompagnement témoigne qu'à l'heure actuelle, Rémy n'est pas en mesure d'intégrer une entreprise classique.

Le cas suivant, à l'inverse de celui que nous venons de présenter, est cohérent avec les résultats de l'analyse quantitative. Mais, une fois encore, l'analyse qualitative nous permet de préciser quels sont les types de problèmes de mobilité spatiale et de ressources auxquelles est confrontée la personne interrogée.

Cas n°2 Béatrice est confrontée à la fois à des problèmes de proximité spatiale et à des problèmes de ressources. En reconstituant son histoire, on comprend mieux ce qui la freine dans leurs résolutions.

Béatrice, 27 ans, vit à Saint-Nazaire dans le domicile familial. Elle est au chômage depuis plus de deux ans et touche le RSA. Elle ne possède pas le permis de conduire car elle n'a pas

les moyens financiers pour le passer, s'acheter ensuite une voiture et l'entretenir. Elle circule en scooter principalement ce qui limite sa zone de prospection d'emploi. Elle utilise également son vélo et les transports en communs. Au total, elle se dit prête à consacrer moins d'une quarantaine de minutes à ses déplacements domicile/travail quotidiens. Pour l'ensemble de ces raisons, Béatrice a une proximité spatiale faible. En termes de ressources, elle est allée au bout de la scolarité obligatoire (16 ans) et a ensuite entamé un CAP de couturière qu'elle n'a pas validée (niveau Vbis). Ensuite, elle n'a pas trouvé d'emploi en relation avec sa formation car il n'y avait pas de travail dans le domaine de la couture selon elle. Malgré tout, différentes expériences ont ponctué son parcours professionnel : 2 ans en tant qu'agent de nettoyage industriel sur les paquebots, un an de manutention dans l'industrie aéronautique et 2 ans en tant qu'agent polyvalent d'entretien des espaces verts. Son dernier emploi relevait d'un CAE (Contrat d'Accompagnement à l'Emploi). Depuis, elle est sans emploi. Elle cherche aujourd'hui à travailler dans l'industrie sur des postes d'ouvrières non qualifiées. Les travaux manuels la passionnent. Elle souhaite avoir un travail bien encadré, posté soit *« un travail à la chaîne »* selon ses dires. Elle a eu deux entretiens dans le milieu industriel qui n'ont pas abouti. D'un tempérament renfermé et timide, elle a des difficultés à passer le stade de l'entretien. C'est d'ailleurs une des raisons qui lui a été donné par le recruteur de son dernier entretien pour justifier son refus. Elle est suivie par Pôle Emploi qui lui a prescrit des formations pour préciser son projet professionnel. Dans le cadre de sa dernière formation, on lui a proposé de découvrir les métiers de pâtissière et de boulangère pendant deux semaines. Le premier lui a plu mais elle n'a pas trouvé de contrat professionnel ou d'apprentissage dans ce domaine. Elle est inscrite dans des agences d'intérim, et serait prête à refaire du nettoyage industriel malgré une expérience antérieure qui s'est mal terminée. Elle dit s'être sentie « humiliée » suite aux reproches d'une supérieure devant les autres employés. De plus, la cadence de travail est trop élevée pour elle : *« le nettoyage en cabines dans les bateaux, il faut aller vite. C'est jamais assez propre »*. Aujourd'hui, elle est suivie par Pôle Emploi. Elle aimerait avoir plus de contacts avec son conseiller. En plus d'un faible niveau de qualification, Béatrice a des problèmes de timidité, et plus généralement de savoir-être, qui l'éloigne des recruteurs potentiels. Du point de vue des ressources, elle est donc dans une situation défavorable.

Ces études de cas sont essentielles pour affiner les premières conclusions des analyses quantitatives. Elles permettent notamment d'élargir le spectre des ressources à prendre en compte pour se prononcer sur les possibilités de retour à l'emploi. Dans les cas étudiés, on

voit clairement que la seule prise en compte de la mobilité spatiale des acteurs et de leur niveau de qualification masquent des problèmes de ressources d'une autre nature, mais pourtant décisifs.

CONCLUSION

La majorité des travaux ayant traité de l'appariement ont produit des analyses a-spatiales même si certains se sont focalisés sur le rôle de la proximité et de la densité dans l'efficacité de l'appariement. La mobilisation d'une grille de lecture proximiste des problèmes locaux d'appariement permet de prendre en compte l'interdépendance des formes de proximité sur un territoire donné et d'insister sur le rôle décisif des dispositifs de coordination. Dans cet article, nous avons réalisé une première tentative d'opérationnalisation de cette grille en situant des individus éloignés de l'emploi du territoire de Nantes/Saint-Nazaire dans l'espace géographique et dans l'espace des ressources. Le travail quantitatif a permis de placer les individus dans les quatre configurations proposées. Les études de cas quant à elles ont conduit à préciser la situation des individus en intégrant des éléments de leur vie personnelle et professionnelle, difficilement quantifiables. Nous avons ainsi affiné nos premiers résultats et surtout, mieux appréhendé les problèmes d'appariement des personnes. On constate notamment, sur notre terrain d'étude, l'importance des enjeux autour des dispositifs de coordination, en particulier pour les personnes éloignées de l'emploi.

BIBLIOGRAPHIE

ARROW, K., (1973), The Theory of Discrimination », in Ashenfelter O., Rees A., *Discrimination in Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton.

BECKER G., (1957), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.

BOUABDALLAH K., CAVACO S., LESUEUR J-Y., (2002), Recherche d'emploi, contraintes spatiales et durée de chômage : une analyse microéconométrique, *Revue d'économie politique*, Volume 112, pp. 137-156.

BOUBA-OLGA O., GROSSETTI M., (2008), Socio-économie de proximité, *Revue d'Economie Régionale et Urbaine*, n°3, pp. 311-328

BLANC M., CAHUZAC E., TAHAR G., ZERAH G., (2005), L'appariement de l'offre et de la demande sur les marchés locaux du travail : une comparaison entre espaces ruraux et espaces urbains, *Reflets et perspectives*, n°2005/4, XLIV, pp. 19-33

BRUECKNER J., THISSE J-F., ZENOU Y., (2002), Local Labor Markets, Job Matching, and Urban Location, *International Economic Review*, vol. 43(1), pp. 155-171

BRUECKNER J., ZENOU Y., (2000), Space and unemployment : the labor market effects of spatial mismatch, CEPR dp2397, Londres

BURDA M., PROFIT S., (1996), Matching across space : evidence on mobility in the Czech Republik, *Labour Economics*, 3, pp. 255-278

CAHUC P., ZYLBERBERG A., (2005), *Le chômage : fatalité ou nécessité ?*, Ed. Flammarion

CHARDON O., ESTRADE M-A., (2007, Les métiers en 2015, Centre d'analyse stratégique, col. Rapports et Documents, n°6-2007, La documentation française

COLES M., SMITH E., (1996), Cross-section estimation of the matching function : evidence from England and Wales, *Economica*, 63, pp. 589-598

COMBES J.P., DURANTON G., Gobillon L., (2008), Le rôle des marchés locaux du travail dans la concentration spatiale des activités économiques, *Revue de l'OFCE*

DUFLO E., GLENNERSTER R., KREMER M., (2006), Using randomization in Development

Economics Research : A toolkit, MIMEO

DUGUET E., GOUJARD A., L'HORTY Y., (2007), Les disparités spatiales du retour à l'emploi : une analyse cartographique à partir de sources exhaustives, Document de recherche, Centre d'études des politiques économiques de l'Université d'Evry

DURANTON G., PUGA D., (2004), Micro-foundations of urban agglomeration economies, *Handbook of Regional and Urban Economics*, in : J. V. Henderson & J. F. Thisse (ed.), edition 1, volume 4, chapitre 48, pp. 2063-2117 Elsevier.

GALLEZ C., ORFEUIL J-P., Polacchini A., (1997), « L'évolution de la mobilité quotidienne », *in RTS*, n°56

HELSLEY R., STRANGE W., (1990), Matching and Agglomeration Economies in a System of Cities », *Regional Science and Urban Economics*, 20, pp. 189-212.

KAIN J.F., (1968), Housing Segregation, Negro Employment and Metropolitan Decentralization, *Quarterly Journal of Economics*, 82(2), pp. 175-197.

LE BRETON E., (2008), *Domicile-Travail : Les salaries à bout de souffle*, Les Carnets de l'Info, Paris

L'HORTY Y., (2006), *Les nouvelles politiques de l'emploi*, Ed. La Découverte

MOREAU G., (2008), Le retour à l'emploi durable : un enjeu individuel et territorial, INSEE Lorraine, n°114

MORTENSEN D., PISSARIDES C., (1994), Job creation and job destruction in the theory of unemployment, *The Review of Economic Studies*, Vol. 61, n°3, pp. 397-415

PERRAT J., (2007), Nouveau modèle d'emploi : régulation sectorielle et/ou régulation territoriale ?, in Laurent C., du Tertre C. Dir., *Secteurs et territoires dans les régulations émergentes*, Collection Economiques, l'Harmattan, Paris.

PETRONGOLO B., PISSARIDES C., (2001), Looking into the black box : a survey of the matching function, *Journal of Economic Literature*, n°39, pp. 390-431

PETRONGOLO B., WASMER E., (1999), Job Matching and Regional Spillovers in Britain and France, in Catin M., Lesieur J., Zenou Y., *Développements Récents et Economie Spatiale : Emploi, Concurrence spatial et Dynamiques Régionales*, Economica, Paris

PHELPS E., (1972), The statistical theory of racism and sexism, *The American Economic Review*, Vol. 62, n°4, pp.659-661

PISSARIDES C., (1990), Equilibrium Unemployment Theory, Ed. Basil Blackwell, New York.

STIGLER G., (1962), Information in the Labour Market , *Journal of Political Economics*, Vol. 70, n°5, pp. 94-105

THISSE J.F., ZENOU Y., (2000), Skill mismatch and unemployment, *Economics Letters*, n°69, pp. 415-420.

RAVEYRE M., (2005), Mondialisation et ancrage territorial : les nouvelles stratégies des grandes entreprises, IRES

SALOP S. C., (1979), Monopolistic competition with outside goods, *Bell Journal of Economics*, 10(1), pp. 141-156.

SPENCE M., (1973), Job market signalling, *The Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, n° 3., pp. 355-374.

SPITZ A., (2004), Are Skill Requirements in the Workplace Rising? Stylized Facts and Evidence on Skill-Biased Technological Change, Center of European economic research, Discussion Paper N° 04-33,

WASMER E., ZENOU, Y., (1999), Does Space Affect Search? A Theory of Local Unemployment, CEPR Discussion Papers n°2157