



HAL
open science

Trouver ou créer son emploi grâce aux mêmes appuis

Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucan

► **To cite this version:**

Guillemette de Larquier, Géraldine Rieucan. Trouver ou créer son emploi grâce aux mêmes appuis. 2012, 4 p. halshs-00969324

HAL Id: halshs-00969324

<https://shs.hal.science/halshs-00969324>

Submitted on 2 Apr 2014

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.

Connaissance de l'emploi

Le 4 pages du CEE, février 2012, numéro

89 *cee*
CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI

TROUVER OU CRÉER SON EMPLOI GRÂCE AUX MÊMES APPUIS

Guillemette de Larquier,
CEE, Paris Ouest Nanterre-Economix,

Géraldine Rieucou,
Paris 8-LED, CEE

La création de son propre emploi, *via* la création d'entreprise, est présentée comme alternative au fait de ne pas trouver d'emploi salarié, en supposant que les modalités d'accès à ces statuts – salarié ou indépendant – sont très distinctes. L'exploitation statistique de deux enquêtes de l'Insee suggère au contraire que ces modalités d'accès sont proches. En effet, les principaux appuis qui ont permis aux uns de créer leur emploi et aux autres d'accéder au salariat sont similaires. Dans un cas comme dans l'autre, certains n'ont compté que sur eux-mêmes pour valoriser leur projet, d'autres sont passés par des institutions, d'autres encore ont utilisé leurs réseaux relationnels.

Chacune des voies empruntées (démarches autonomes, institutions ou relations) correspond à un profil socio-économique spécifique et met en jeu un mode particulier de valorisation et d'évaluation des individus et de leurs projets.

Les ressorts de la création d'entreprise sont-ils différents de ceux qui portent vers le salariat ? Le discours actuel présentant la création de son propre emploi – *via* la création d'entreprise – comme alternative au fait de ne pas trouver d'emploi salarié, donne à croire que les modalités d'accès aux deux statuts d'emploi sont très distinctes. Pourtant, l'exploitation de deux enquêtes de l'Insee (2006) suggère que les appuis mobilisés pour créer une entreprise ou pour obtenir un emploi salarié sont proches. Pour créer comme pour trouver leur emploi, certains individus n'ont en effet compté que sur eux-mêmes,

d'autres sont passés par des institutions et d'autres ont mobilisé leurs réseaux personnels ou professionnels.

De l'exploitation conjointe des enquêtes *Emploi* et *Sine* (*Système d'information sur les nouvelles entreprises*), deux populations sont extraites (cf. encadré) : les salariés recrutés entre 2005 et 2006 et les personnes ayant créé ou repris une entreprise en 2006, avec pour principale motivation de créer leur propre emploi. Il ne s'agit pas ici d'individus ayant le statut d'auto-entrepreneurs au sens du dispositif réglementaire introduit en

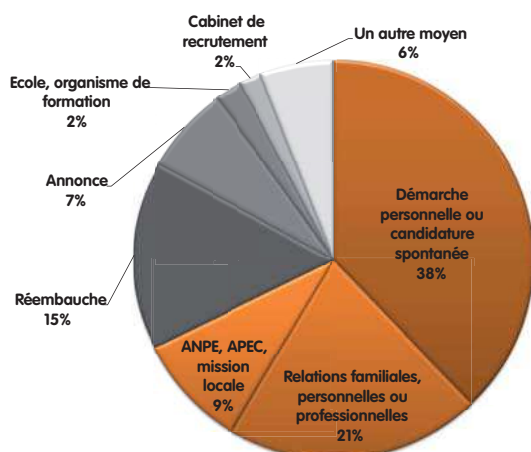
2009. Les deux populations analysées ont en commun d'avoir accédé à un emploi durant la période 2005-2006, après avoir été au chômage, en inactivité ou déjà en emploi.

● Les mêmes appuis à l'obtention/création d'un emploi¹

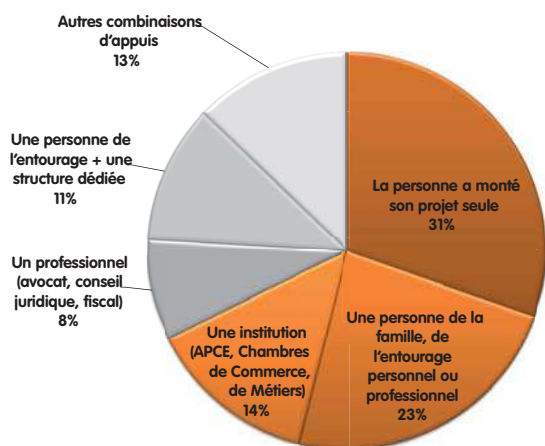
Le schéma montre la similitude des appuis qui ont permis l'accès à l'emploi : dans un tiers des cas, l'obtention d'un emploi salarié comme la création de son propre emploi est le fruit de démarches autonomes (candidatures spontanées ou montage seul du projet). Une fois sur cinq, l'accès à l'emploi, qu'il soit salarié ou indépendant, s'est fait grâce à des relations personnelles

Les appuis à l'obtention/création d'un emploi

1. Comment êtes-vous entré dans l'entreprise où vous travaillez actuellement ?



2. 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) :



NB : Les individus ayant créé leur propre emploi ont pu répondre avoir combiné plusieurs appuis, comme une personne de l'entourage et une institution. On ne retient ici que les réponses où un seul appui a été cité. De son côté, l'enquête *Emploi* demande aux salariés d'attribuer leur embauche à un seul canal. Les réembauches (recrutements dans des entreprises où les individus ont déjà travaillé) sont importantes puisqu'elles correspondent à 15 % des cas, tandis que les personnes ayant trouvé leur emploi par le biais d'une annonce en représentent seulement 7 %.

Sources : (1) Enquête *Emploi*, 2006 (Insee) (2) Enquête *Sine*, 2006 (Insee). France métropolitaine. Statistiques redressées par les coefficients de pondération respectifs

1. Cette recherche est issue d'un travail mené au Centre d'études de l'emploi au sein du groupe « Création d'entreprises, création d'emplois » coordonné par Dominique Redor. Elle a fait l'objet d'une précédente publication (Larquier, Rieucou, 2010).

ou professionnelles. Environ une fois sur dix, il a été soutenu par une institution dédiée (ANPE pour les salariés ; Agence pour la création d'entreprise, Chambres de commerce et de métiers pour les créateurs).

L'analyse évoquée ici se centre sur les démarches autonomes, les institutions et les réseaux de relations. Exclusives les unes des autres, ces trois modalités d'accès à l'emploi représentent, une fois cumulées, les deux tiers des réponses des salariés comme des créateurs. Partant de ce constat, il est intéressant de voir s'il existe des similitudes entre le profil socio-économique des personnes qui ont trouvé leur emploi grâce à tel appui et celui des personnes qui ont créé leur emploi en comptant sur le même type d'appui. Les résultats de régressions logistiques contrastant les différents profils sont présentés dans le tableau ci-contre. Notre clé de lecture est que chaque type d'appui a sa propre façon de « valoriser » les personnes et les projets (Eymard-Duvernay, Marchal, 1997). Lorsque l'obtention de l'emploi est le fruit de démarches autonomes, les individus se mettent en valeur seuls. Ils résument leurs atouts et leurs compétences dans les rubriques du CV (diplôme, expérience) et défendent eux-mêmes leur parcours et leurs projets. Quand une institution intervient, elle « retravaille » les éléments du CV ou du projet d'entreprise ; elle produit des normes et des repères standardisés destinés à circuler entre les différentes personnes qui participent à l'évaluation. Dans le cas des réseaux, les personnes se coordonnent entre elles sur la base d'informations personnalisées et localisées ; la confiance interpersonnelle est essentielle pour donner de la crédibilité aux parcours et aux projets.

● Les figures de l'autonomie

Compter essentiellement sur soi (en démarchant directement un employeur ou en montant seul son projet d'entreprise) représente la modalité la plus fréquente d'accès à l'emploi, d'après les déclarations des individus (cf. schéma). Plusieurs figures peuvent correspondre à une telle situation. La première est celle des étudiants, qui sont surreprésentés dans les démarches autonomes, que ce soit pour créer ou trouver un emploi. Le diplôme semble jouer positivement dans le recrutement par candidature spontanée, ce qui n'est pas vrai lorsqu'il s'agit de créer une entreprise sans appui. La seconde figure est celle des individus ayant acquis une expérience professionnelle antérieure, en tant que salarié ou entrepreneur. Enfin, la personne créant son emploi sans appui dispose souvent que les autres d'un entourage entrepreneurial et embauche moins souvent des salariés, comme si l'autonomie, déclinée en négatif, était liée au fait de manquer de ressources autres. Les entreprises créées de la sorte sont donc plus petites que les autres ; elles se rencontrent plus fréquemment dans le secteur des services (hormis commerce et transport) que dans l'industrie.

En l'absence de médiation, les caractéristiques individuelles jouent de tout leur poids comme signaux de la compétence. Ces derniers circulent par le biais du CV, de la lettre de motivation ou du projet, sans être accompagnés par les propos d'un tiers bienveillant, ni retravaillés par une institution. L'autonomie

dans l'accès à l'emploi nécessite ainsi, pour des individus n'ayant parfois pas d'autres ressources (à l'image des étudiants dépourvus de réseau professionnel ou sollicitant peu les institutions), de disposer d'atouts directement valorisables (diplôme, expérience...).

● Compter sur le soutien personnalisé des réseaux de relations

Des collègues, des amis, des membres de la famille ou de la communauté peuvent s'engager pour mettre en valeur les projets et les parcours de ceux qui cherchent un emploi salarié ou souhaitent créer une entreprise. Ainsi, d'après le tableau, être recommandé paraît avoir permis aux personnes non diplômées et aux étrangers d'être valorisés. Les réseaux semblent en revanche moins aider les femmes que les hommes à trouver un emploi salarié, mais ils sont un appui essentiel quand elles créent leur entreprise. Les relations sont particulièrement utilisées dans le secteur de la construction par les salariés et dans l'industrie par les créateurs. Les appuis relationnels, en privilégiant des informations qui, portées par des personnes, circulent sous forme de récit, ne valorisent pas les signaux classiques de la productivité (les diplômes) ou de l'aptitude entrepreneuriale (une expérience de création antérieure).

L'enquête *Sine* indique par ailleurs que près de 60 % des entreprises créées grâce aux soutiens des relations n'ont bénéficié d'aucune aide financière institutionnelle ou bancaire (Larquier, Rieucan, 2010). Ceci suggère d'une part, que le soutien des proches peut aussi être financier, et d'autre part, que ces projets de création ont peu fait l'objet d'une évaluation normalisée. L'évaluation de l'entourage repose sans doute sur d'autres critères que la viabilité administrative ou financière du projet : entrent en compte des sentiments de réciprocité, de solidarité ou d'appartenance communautaire. Être entouré d'autres entrepre-

neurs semble apporter les relations qui aident à la création d'entreprise. Les structures créées grâce au soutien relationnel comptent plus de salariés que les autres (cf. tableau). Il est possible que le créateur puise aussi dans ses réseaux pour recruter, comme le font souvent les petites structures débutantes (Grossetti, Barthe, 2008). Dans certaines communautés, la logique de « l'auto-emploi » porte l'activité entrepreneuriale, c'est alors autant le groupe que l'individu qui crée l'entreprise (Granovetter, 1995).

● Se plier à l'évaluation normalisée des institutions

Par institutions, nous entendons les organismes institutionnels et administratifs qui soutiennent les individus dans leurs démarches. Le service public du placement (ANPE, devenue Pôle Emploi) a une mission auprès des chômeurs et met en place la politique de l'emploi. L'APCE (Agence pour la création d'entreprise) s'adresse aux nouveaux créateurs, qu'elle guide dans l'obtention des aides telles que l'Accre (Aide aux chômeurs créateurs repreneurs d'entreprise), tandis que les Chambres de commerce et de métiers défendent les intérêts des entreprises et leur délivrent des services (formation, conseils juridiques, etc.).

D'après le tableau, être chômeur augmente la probabilité d'avoir trouvé ou créé son emploi par cette voie. Ceci tient tout d'abord au fait que les chômeurs passent plus que les autres par l'institution, pour des raisons administratives. Être au chômage peut également représenter un signal négatif, lorsque la personne démarche seule, et peut limiter les opportunités de nouer des relations professionnelles. Les institutions constituent alors un appui essentiel, prodiguant des conseils et orientant. Elles évaluent le projet professionnel ou d'entreprise, le reformulent pour qu'il circule et puisse convaincre les interlocuteurs. En d'autres termes, elles le mettent aux normes pour le valoriser.

La probabilité d'avoir accédé à l'emploi par type d'appui

	Aucun appui		Relations		Institutions	
	Salariés	Créateurs	Salariés	Créateurs	Salariés	Créateurs
Femme (réf = Homme)		- *	-	+	+	+
Âge (réf = < 29 ans) :						
30-49 ans		+	+	-		+
> 50 ans		+	+	--		+
Nationalité (réf = Français) :						
Étranger			+	+	-	
Entourage entrepreneurial		-		++		-
Diplôme le plus élevé (réf = Aucun, CEP, BEPC) :						
CAP/BEP	+	-	-			+
Baccalauréat	+	-	-			+
Bac +2	+	-	-			+
Bac +3 et plus	+	-	-			+
Statut précédent (réf = Chômeur < un an) :						
Indépendant ou chef d'entreprise salarié		++		+	---	---
Salarié	+	+	+	+	---	--
Chômeur > un an		-				+
Étudiant	++ **	++				---
Inactif		+	++	+	--	--
Secteurs (réf = Commerce et transport) :						
Industrie		-		++		-
Construction	-	-	++	-	-	+
Activités financières et immobilières		+		-		+
Services aux entreprises et aux particuliers		+	+			--
Éducation santé action sociale		+		-		+
Taille de l'entreprise (réf: moins de 50 salariés) :						
NSP					-	
Plus de 50 salariés	+		-			
Nombre de salariés (hors dirigeant) de l'entreprise créée (réf : 0) :						
1 ou 2		-		+		-
3 et plus				++		--
Création antérieure d'au moins une entreprise		++		-		--
Effectifs de l'échantillon	3 842	18 714	3 842	18 714	3 842	18 714

NB : Ce tableau permet une lecture « toutes choses égales par ailleurs » de la sous ou sur représentation d'une catégorie d'individus parmi les personnes ayant trouvé/créé leur emploi en comptant sur un appui donné. Les six régressions logistiques binomiales (avec constante) intègrent également la composition du foyer, la PCS, la localisation, le taux de chômage régional (4^e trimestre 2005), le type de contrat pour les salariés, et l'éventualité d'une reprise de l'entreprise pour les créateurs. Seuls les coefficients significatifs au seuil de 5% sont signalés. Selon que le coefficient prend une valeur absolue entre [0, 0.5 [; [0.5, 1[et > 1, on indique respectivement + (-), ++ (+ -) et +++ (+ - -).

Lecture : * Parmi les personnes ayant créé leur entreprise en 2006, toutes choses égales par ailleurs, les femmes l'ont moins fait sans appui que les hommes. ** Parmi les personnes ayant trouvé un emploi salarié en 2006, toutes choses égales par ailleurs, les étudiants ont plus que les chômeurs de moins d'un an trouvé leur emploi par candidature spontanée.

Sources : Enquête *Emploi*, 2006, Insee (salariés) et enquête *Sine*, 2006, Insee (créateurs).

LES DEUX ENQUÊTES DE L'INSEE (2006)

La population de l'enquête *Emploi* (obtention d'un emploi salarié) est composée de 5 676 individus qui représentent, en 2006, 1 097 316 salariés réguliers (les intérimaires sont exclus) occupant un emploi dans une entreprise privée, où ils ont été embauchés depuis un an ou moins.

La population de l'enquête *Sine* (création de son propre emploi) est composée de 27 302 individus qui représentent 75 128 personnes ayant créé (ou repris) une entreprise en 2006, avec pour principal objectif d'assurer leur propre emploi (soit les deux tiers des créateurs).

Dans les régressions du tableau, on ne tient compte que des personnes ayant compté sur elles-mêmes, sur leurs relations ou sur une institution : la population des salariés est restreinte à 3 842 individus et celle des créateurs à 18 714.

Cette « évaluation normalisée » est très fréquente lorsqu'il s'agit de créer une entreprise : près des trois quarts des personnes ayant compté sur une institution ont bénéficié d'une aide financière publique (Accre ou autre) et un quart d'entre elles d'un emprunt bancaire (Larquier, Rieucou, 2010). Ces deux financements peuvent se cumuler. Ils supposent une normalisation des projets, qui est particulièrement poussée dans le cas de l'Accre. Le projet est en effet traduit en langage comptable et calibré dans un format standard, de façon à fournir aux interlocuteurs des preuves de son réalisme et de sa viabilité, quitte à utiliser des indicateurs quantitatifs, parfois peu réalistes à ce stade (Girardeau, 2009). C'est en somme davantage la capacité de l'individu à établir un dossier administratif que le projet en soi, qui est évaluée. De fait, les non diplômés, sans doute peu armés pour cet exercice, ont moins de chances d'avoir créé une entreprise en prenant appui sur une institution que les plus diplômés.

L'agence publique pour l'emploi produit de son côté des évaluations sur les demandeurs d'emploi, en les aidant à reformuler leur CV ou leur projet personnel et en les orientant vers tel ou tel dispositif. Entre en jeu la construction de leur employabilité, de leur capacité à adopter un comportement normé (bonne présentation, dynamisme, etc.). Tous les candidats ne sont pas valorisés par cette évaluation. Nécessaire pour mettre en valeur les personnes, l'agence n'en opère pas moins une sélection, qui ne semble pas favorable aux étrangers.

Malgré la nature opposée des deux statuts – indépendant et salarié – les ressorts qui portent vers ces deux types d'emplois sont finalement proches. Ce n'est pas tant la nature du statut

qui structure et conditionne le recours à tel ou tel appui que les profils socio-économiques des individus. La portée de ces résultats est néanmoins limitée, car l'analyse concerne uniquement des personnes qui ont toutes accédé à un emploi. Il n'est donc pas question d'en tirer des conclusions sur l'efficacité de tel ou tel appui, pour sortir du chômage par exemple. En gardant à l'esprit ces limites, nous pouvons extraire de cette analyse des éléments de réflexion pour l'accompagnement des personnes vers l'emploi. L'individu qui, ne trouvant pas d'emploi salarié, cherchera à créer son emploi en créant une entreprise devra faire le point sur les appuis dont il dispose : sa capacité à satisfaire les critères administratifs, la qualité de ses relations familiales, amicales et professionnelles, ou encore son expérience personnelle lui permettant une certaine autonomie.

RÉFÉRENCES

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

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

Granovetter M., 1995, « 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.

Larquier G. de, Rieucou G., 2010, « Trouver ou créer son emploi : compter sur soi, sur autrui ou sur les institutions ? », *Travail et Emploi*, n° 124, pp. 43-55 [repris dans *Problèmes économiques*, n° 3034].

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site : www.cee-recherche.fr

La lettre électronique *flash.cee* vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications.

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site.

Centre d'études de l'emploi

29, promenade Michel Simon - 93166 Noisy-le-Grand Cedex

Téléphone : 01 45 92 68 00 - Mèl : cee@cee-recherche.fr - site : www.cee-recherche.fr

Directeur de publication : Alberto Lopez - Conseiller scientifique : N. - Rédactrice en chef : Marie-Madeleine Vennat

Conception technique et visuelle : Fabien Anelli - Imprimerie : Horizon C.P.P.A.P. : 0911 B 07994 - Dépôt légal : 1111-XXX - Février 2012 - ISSN : 1767-3356