

CREDOC  
BIBLIOTHÈQUE

# Consommation

Sou1979 - 3246 à 3249

1979 n° 2

●  
avril juin

CENTRE DE RECHERCHE POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION DES CONDITIONS DE VIE  
DUNOD ÉDITEUR

Le Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie, association à but non lucratif régie par la loi de 1901, est un organisme scientifique fonctionnant sous la tutelle du Commissariat Général du Plan d'Équipement et de la Productivité. Son Conseil d'Administration est présidé par M. Michel Albert, Commissaire Général au Plan.

L'objet de cette association est le suivant :

- faire toute étude sur les conditions de vie de la population ;
- promouvoir toute recherche statistique, économique, sociologique ou psychosociologique sur la consommation, les besoins, les aspirations et les conditions de vie de la population ;
- et en général, entreprendre toute étude sur des sujets intéressants, directement ou indirectement, la satisfaction des besoins et des aspirations et l'amélioration des conditions de vie de la population.

Les résultats de ces travaux sont en général publiés dans la revue trimestrielle « Consommation ».

Ils peuvent paraître sous forme d'articles dans d'autres revues françaises ou étrangères ou bien faire l'objet de publications séparées, lorsque leur volume dépasse celui d'un article de revue.

Le Centre de Recherche pour l'Étude et l'Observation des Conditions de Vie peut, en outre, exécuter des études particulières à la demande d'organismes publics, privés ou internationaux. Ces études ne font qu'exceptionnellement l'objet de publication et seulement avec l'accord de l'organisme qui en a demandé l'exécution.

---

**Président** : Michel ALBERT

Commissaire au Plan

**Vice-Présidents** : Philippe HUET

Inspecteur Général des Finances, Expert du Conseil de l'O.C.D.E.

Président du Conseil d'Administration du S.E.I.T.A.

Edmond MALINVAUD

Directeur Général de l'I.N.S.E.E.

**Directeur** : André BABEAU

Professeur à l'Université de Paris-X

---

*Toute reproduction de textes ou graphiques  
est autorisée sous réserve de l'indication de la source*

XXVI<sup>e</sup> année  
N° 2 Avril-Juin 1979

# Consommation

COMMISSARIAT GÉNÉRAL DU PLAN D'ÉQUIPEMENT ET DE LA PRODUCTIVITÉ

CENTRE DE RECHERCHE  
POUR L'ÉTUDE ET L'OBSERVATION  
DES CONDITIONS DE VIE  
142, rue du Chevaleret,  
75634 PARIS CEDEX 13

**DUNOD**  
É D I T E U R

Abonnements/**Subscriptions**  
1980 et années antérieures

Un an, 4 numéros	France	147 F
One year, <b>4 issues</b>	Autres pays	175 F
	Other countries	
Le numéro/ <b>per issue</b>		50 F

C.D.R. Centrale des Revues  
B.P. 119, 93104 Montreuil Cedex, France  
Tél. : 374.12.45

**sommaire**

## ÉTUDES

PHILIPPE D'ARVISENET

Prospection sur le marché du travail et mobilité géographique.....	3
--	---

CHRISTIAN BÉRIDOT

Durée de vie des biens, rationalité économique et mode de développement.....	33
--	----

PATRICIA BOUILLAGUET-BERNARD ET ANNIE GAUVIN

Le travail féminin. Famille et système productif.....	53
---	----

ANDRÉ BABEAU ET LOUIS LÉVY-GARBOUA

Les effets économiques et financiers de l'évolution démographique.....	99
--	----

RÉSUMÉS-ABSTRACTS.....	115
------------------------	-----

# PROSPECTION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ET MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE (1)

par

Philippe d'ARVISENET

## SOMMAIRE

<b>Introduction</b> .....	4
<b>Première partie : L'analyse théorique de la prospection d'emploi et les hypothèses fondamentales retenues</b> .....	4
1. L'analyse théorique de la prospection d'emploi.....	4
2. Les hypothèses fondamentales retenues.....	12
<b>Deuxième partie : Méthode suivie et principaux résultats</b> .....	15
1. Caractéristiques générales de méthode.....	15
2. Les principaux résultats.....	16
<b>Conclusion</b> .....	31
<b>Bibliographie</b> .....	32

---

(1) Outre une présentation rapide de l'analyse de la prospection d'emploi, la présente note reprend quelques-unes des conclusions d'une recherche menée au C.R.E.S.G.E. (Centre de Recherches Économiques Sociologiques et de Gestion) de Lille, E.R.A. 815 du C.N.R.S. pour le compte du CORDES (C.G.P.) : « une analyse micro-économique de la mobilité spatiale du travail », janvier 1979.

## INTRODUCTION

L'analyse micro-économique de la mobilité spatiale du travail menée en comparant des individus mobiles et des chômeurs refusant la mobilité, permet une approche renouvelée par rapport aux investigations traditionnelles qui considèrent le plus souvent les flux indépendamment de leurs composantes et mettent principalement l'accent sur le caractère répulsif ou attractif des zones géographiques. L'analyse micro-économique menée dans l'optique de l'offre et à l'échelle de l'individu permet de tenir compte des développements récents de la théorie économique dans les domaines de la prospection d'emploi et accessoirement de l'économie domestique. Après avoir rappelé dans la première partie l'essentiel de la théorie de la prospection d'emploi, nous introduirons brièvement les hypothèses qui nous ont paru pertinentes dans notre souci de parvenir à une explication des déterminants micro-économiques de la mobilité spatiale du travail étant entendu que la mobilité spatiale d'un individu est l'issue d'une prise de décision, elle même conditionnée par des variables agissant positivement pour les unes (les avantages) et négativement pour les autres (les coûts).

Nous examinerons les résultats dans la deuxième partie.

## PREMIÈRE PARTIE

### L'ANALYSE THÉORIQUE DE LA PROSPECTION D'EMPLOI ET LES HYPOTHÈSES FONDAMENTALES RETENUES

#### 1. L'analyse théorique de la prospection d'emploi

**1.1.** L'individu fait face à une situation d'information imparfaite. Lorsqu'une offre d'emploi lui est faite, il doit décider de l'accepter ou au contraire de la refuser. Son choix est conditionné par l'arbitrage issu de l'analyse des coûts et avantages de chaque branche de l'alternative. Comme l'information est imparfaite, il peut s'avérer rentable de poursuivre la recherche plutôt que d'accepter immédiatement n'importe quelle offre d'emploi. C'est pour cette raison qu'on peut associer l'existence du chômage à un état de « pseudo équilibre » sur le marché du travail. La prospection est donc une opération dont le but est de produire de l'information à un certain coût. A court terme, l'imperfection de l'information introduit donc un élément de régulation par les quantités.

La stratégie de prospection peut être formalisée comme suit : en appelant  $W_1, \dots, W_n$  les salaires proposés pour chaque offre d'emploi (1, 2, ..., n) et en notant  $c$  les coûts de prospection associés à une offre, l'avantage net de la prospection s'écrit :

$$\max (W_1 \dots W_n) - nc$$

si l'individu peut venir rechercher une offre qui lui a été faite antérieurement (c'est-à-dire peut ne pas accepter tout de suite).

Par contre, s'il doit choisir immédiatement, l'avantage net de la recherche pour  $n$  offres ne peut être que :

$$W_n - nc.$$

Par ailleurs, si la distribution des salaires  $f(W)$  est inconnue, la recherche aura deux buts :

- connaître  $f(W)$ ;
- maximiser  $W$ .

La stratégie consiste tout d'abord à définir un salaire acceptable  $W_a$ ; dès lors, lorsque l'individu rencontrera une offre pour laquelle le salaire offert  $W_0$  est supérieur au salaire acceptable :  $W_0 - W_a > 0$ , il acceptera cette offre; dans le cas contraire, il refusera.

Le salaire acceptable  $W_a$  prend une valeur telle que :

$$H(W_a) = \int_{W_a}^{\infty} (W - W_a) df(W) = c,$$

où  $H(W)$  est une fonction décroissante de  $W$  (1).

Plus le salaire acceptable est élevé, plus la probabilité de rencontrer une offre d'emploi acceptable sera faible et plus la durée du chômage augmentera. Cette valeur critique  $W_a$  est le niveau de salaire qui égalise le coût marginal de la prospection avec sa rentabilité marginale compte tenu de la distribution  $f(W)$  (2).

Les éléments centraux du processus de prospection en sont les coûts et les avantages. Les coûts comprennent des coûts directs (transport...), des coûts

(1) De GROOT : *Some Problems of Optimal Stopping* (cité par D. D. SANT [21] (\*) a montré qu'il est optimal de poursuivre la prospection tant que les offres  $W_0$  sont inférieures à un terme  $W(n)$  de sorte que :

$$\int_{W(n)}^{\infty} [W - W(n)] df_{n+1}(W) = c,$$

où  $f_{n+1}(W)$  est la distribution conditionnelle d'une observation supplémentaire  $W_{n+1}$  au-delà des observations précédentes ( $W_1 \dots W_n$ ).

(2) Pour une formalisation complète cf. J. J. MacCALL [14]. Cet auteur considère que le choix est également conditionné par la plus ou moins grande stabilité de l'emploi; en appelant  $T$  la durée d'exercice de l'emploi,  $f(W)$  devient  $f(W, T)$ .

(\*) Les chiffres entre crochets renvoient à la bibliographie *in fine*.

associés à l'allongement de la durée du chômage (obsolescence du capital humain), et à la perte de revenus issue du refus d'offres d'emplois. Il faut par ailleurs y ajouter la réduction de revenu courant induite par la recherche (absentéisme, réduction du temps consacré à la production domestique). L'arbitrage est également influencé par la préférence pour le présent et l'horizon des prospecteurs d'emploi. Les flux de revenu futur comptent d'autant moins qu'ils sont plus éloignés. Par ailleurs, il est vraisemblable que la durée du chômage soit d'autant plus faible que la durée d'exercice des emplois sera elle-même plus courte. La dispersion des salaires jouera un rôle positif sur le volume de prospection : à quantité de recherche donnée, l'anticipation de gains augmentera avec la variance de la distribution des salaires; à variance donnée, l'espérance de gains augmentera avec le volume de prospection (1).

L'analyse de la rentabilité renvoie à l'examen de quelques points fondamentaux du processus de prospection. Nous envisagerons ici le salaire acceptable, en liaison avec la situation du marché du travail, les caractéristiques de la prospection...

## 1.2. Le salaire acceptable

La question centrale est celle de savoir si le salaire acceptable est donné, si au contraire il évolue et, le cas échéant, comment et en fonction de quoi. Un élément de réponse a déjà été introduit, en ce qu'il apparaît évident que  $W_a$  n'est pas donné dès le départ, lorsqu'une première phase de prospection a précisément pour but d'apporter des informations sur  $f(W)$ . Il est nécessaire, pour avancer, d'analyser la manière dont s'effectue la prospection.

### *Les contraintes sur le choix des offres d'emploi*

Tout d'abord, il apparaît pertinent de rejeter les hypothèses extrêmes, selon lesquelles les offres ou bien sont toujours disponibles au cours de la période de prospection ou au contraire disparaissent simultanément au refus du poste offert. Dans la réalité, on se rapproche plutôt de l'une ou de l'autre de ces situations selon l'état de la conjoncture, la qualification des postes en question... Le comportement des individus sera affecté en ce sens que, plus la période de disponibilité des offres d'emploi sera courte et moins les individus pourront se montrer exigeants. Il est bien évident dès lors que la configuration de  $W_a$  dans le temps sera plus orientée à la baisse dans le cas où le choix se définit par  $W_n - nc$  que dans celui où il se définit par  $\max_{i \leq n} (W_i - nc)$ .

(1) En outre, plus la durée de la recherche aura été longue et plus l'espérance de gains liée à la recherche future baissera, vu la réduction du taux de salaire acceptable  $W_a$ ; dès lors, durée de recherche et horizon présentent une liaison inverse. Le rôle du capital humain accumulé n'est pas neutre, dans la mesure où le chômage lui associe un coût élevé en revenus perdus.

## *L'accumulation d'information au hasard ou la prospection systématique*

Les modèles reprennent souvent l'hypothèse selon laquelle les individus accumulent l'information en contactant des entreprises, les contacts étant pris « au hasard ». Cette hypothèse est trop forte pour être acceptable. Il apparaît, en effet, dès lors que l'information est coûteuse, que l'individu procédera à une recherche systématique qui, à coût donné, lui apportera plus que la prospection au hasard. Il utilisera les petites annonces, les relations..., il contactera en priorité les entreprises réputées pour leurs bonnes conditions salariales et évitera de prospecter celles pour lesquelles les opportunités d'emploi lui semblent faibles ou nulles.

La préférence pour les entreprises à salaire élevé aura pour effet d'augmenter la durée de chômage. Dans le cadre de ce mode de prospection, la qualité de l'opportunité rencontrée à un instant donné sera vraisemblablement inférieure à la qualité de l'offre rencontrée antérieurement, d'où une tendance à la baisse du salaire acceptable <sup>(1)</sup>. D'autres mécanismes contribuent également à infléchir  $W_a$  à la baisse. Ainsi, lorsque la durée du chômage augmente, le prix relatif du temps se réduit, d'où un impact baissier sur  $W_a$  <sup>(2)</sup>.

### *Le processus d'apprentissage dans la prospection d'emploi*

La référence au processus d'apprentissage a conduit D. D. Sant [11] à mettre en cause le fait que  $W_a$  baisserait toujours avec le temps. Il souligne en particulier que  $W_a$  peut être révisé en hausse quand augmente le nombre d'offres d'emploi, mais aussi lorsqu'un apprentissage s'effectue à la suite de contacts avec les firmes. Les individus optimistes au départ révisent certes le salaire acceptable en baisse, mais les pessimistes le révisent en hausse. Il semble dès lors nécessaire de ne pas considérer que  $W_a$  décline systématiquement de façon monotone.

Le profil de  $W_a$  dans le temps dépendrait ainsi de l'opinion qu'avait au départ l'individu sur le salaire acceptable, compte tenu de sa productivité, mais aussi de l'information qu'il détenait. Le terme  $W_a$  dépend de la distribution subjective ex-ante  $f(W)$ , laquelle va évoluer au fur et à mesure que l'information sera recueillie. En notant  $f_t(W)$  la distribution réelle et  $n$  le nombre d'emplois offerts, on peut écrire :

$$W_a = \varphi [f_t(W), g(t), n],$$

$f_t(W)$  ne change pas à court terme. Ce qui va entraîner une modification c'est le feedback du changement d'opinion sur  $W_a$  : la distribution subjective est

---

(1) S. C. SALOP [20] donne les résultats d'investigations empiriques menées aux États-Unis. Il montre que le niveau de salaire critique  $W_a$  se réduit avec l'allongement de la durée de chômage.

(2) Le rôle de la législation du salaire minimal n'est pas neutre au niveau de la prospection d'emploi. Si  $W_{\min} \geq W_a$ , pour certains individus, le chômage augmentera — cf. sur ce point Ph. d'ARVISENET ([3], [5]).



instable; son instabilité dépend de la relation entre distribution subjective initiale et distribution réelle.

D. D. Sant [21] a testé cela sur la base d'un modèle du type :

$$\ln W_{an} = \ln W_{a0} + \delta n + \varepsilon,$$

où  $W_{an}$  est le salaire acceptable au cours de la période  $n$ ,  $W_{a0}$ , le salaire acceptable initial,  $n$ , le nombre de périodes.

Il mesure l'impact de l'apprentissage au bout de  $n$  périodes. L'apprentissage dépend lui-même de  $W_0$  et de la moyenne de la distribution subjective sur la base de laquelle l'individu prospecte. Si la moyenne subjective est supérieure à la moyenne vraie, il y aura de fortes chances de voir le salaire acceptable  $W_a$  s'abaisser. Le signe de  $\delta$  est associé à la différence  $(H - W_a)$ , où  $H$  est la moyenne de la distribution dans laquelle l'individu prospecte. Le coefficient  $\delta$  dépend lui-même de  $(H - W_a)$ .

Sur la base du National Longitudinal Survey de 1966, D. D. Sant a exploité les réponses à la question : « quel salaire faudrait-il vous attribuer pour que vous acceptiez un emploi ? », réponses qu'il a rapprochées de la durée de chômage des individus. Il a ainsi pu vérifier que l'évolution de  $W_{an}$  n'était pas monotone. Le rôle de l'apprentissage dépend de la différence entre la moyenne vraie de  $f(W)$  et la moyenne perçue. En particulier, dans le cas où  $H$  est sous-estimé,  $\delta$  est positif. D'autres investigations viennent confirmer ces résultats.

En régressant  $\hat{\delta}$  sur  $(\hat{H}_0 - \hat{H})$ , où  $\hat{H}_0$  est la valeur de départ pour le salaire acceptable et  $\hat{H}$  la moyenne vraie de la distribution, Sant obtient :

$$\hat{\delta} = 0.0003 - 0.058(\hat{H}_0 - \hat{H}); \quad R = 0.74, \quad t = -8.99.$$

Ces résultats montrent que les anticipations changent avec la durée de chômage; la relation :

« salaire acceptable élevé  $\rightarrow$  probabilité de trouver un emploi faible  $\rightarrow$  augmentation de l'espérance de la durée du chômage » est compliquée par le comportement de  $W_a$ , mais les résultats n'en sont pas fondamentalement altérés.

Ils conduisent à mettre en cause l'hypothèse de chômage volontaire au moins dans sa généralité. Il est peu vraisemblable que les individus aient rejeté beaucoup d'offres d'emploi dans le processus de prospection lorsqu'ils étaient en chômage : le coefficient de corrélation entre  $(\hat{H}_0 - \hat{H})$  et la durée du chômage n'est que de 0,051 !

Le processus de recueil d'information est quelque chose de très général, sans qu'importe le mode d'obtention de l'information. Les résultats montrent que les individus collectent de l'information sur  $f(W)$  de manière systématique et autrement que par les seuls contacts avec les firmes.

## La situation du marché du travail

La plupart des modèles de prospection considèrent le chômage comme volontaire. La rationalité de cette hypothèse réside dans le rôle attribué à la variance de la distribution des salaires, laquelle introduit un freinage à la baisse du salaire acceptable et engendre ainsi une certaine quantité de chômage. L'existence d'écart entre les salaires conduirait ainsi les individus à rechercher des rémunérations plus élevées; aussi, comme les salaires sont rigides, des files d'attentes apparaîtraient. Dès lors, la relation négative entre la probabilité de se voir offrir un emploi acceptable et le salaire seuil  $W_a$  conduit à analyser le chômage comme un refus d'abaisser  $W_a$  [20].

En réalité, une telle analyse ne vaut que si des offres d'emploi existent en quantité suffisante. Il en sera autrement en cas de chômage conjoncturel (keynésien), où les offres d'emploi sont rares quel que soit par ailleurs le niveau de salaire acceptable, si bas soit-il. Ces considérations conduisent à une relation du type :

$W_a = f(UD, V, \dots)$ , où  $UD$  = durée de la recherche;  $V$  = vacances d'emploi et amènent à distinguer dans l'analyse du processus de prospection les offres d'emploi d'une part, les conditions d'acceptabilité de ces offres, d'autre part (1).

Ainsi, à l'expression  $P_r \{ W_0 \geq W_a \}$ , devrait-on substituer une expression composée de la probabilité d'offre et de l'espérance de gains lorsqu'une offre apparaît :

$$P_r \{ \text{offre/recherche} \} E \{ \text{gain net/offre} \}.$$

Le premier terme dépend des vacances d'emploi, le second du salaire acceptable augmenté des coûts de mobilité  $W_a$  :

$$E \{ \text{Gain net/offre} \} = \int_{W_0}^{\infty} (W - W_a) f(W) dW.$$

Le rendement net de la prospection sera affecté en hausse par la variance des salaires et les coûts par la dispersion géographique (2). Le cycle des affaires n'est pas neutre quant au coût de la recherche; ainsi, en phase d'expansion, le coût décroît du fait que les entreprises augmentent leur diffusion d'information (plus d'annonces, plus de temps consacré aux interviews de candidats...).

---

(1) C'est dans les périodes où le taux de chômage augmente que  $W_a$  sera ainsi réduit. Intervient ici l'allongement de la durée du chômage corrélative à l'effet de la concurrence entre salariés qui réduit la probabilité de se voir offrir des emplois quel que soit par ailleurs le niveau de  $W_a$ .

(2) Par ailleurs, dans les modèles de prospection au hasard, le coût croît plus que proportionnellement à la prospection, du fait que la probabilité de contacter deux fois la même firme augmente.

Enfin,  $W_a$  comprend les coûts de la mobilité. En outre, si l'on considère ce qui se passe lorsqu'une offre d'emploi est acceptée au cours de la période (c'est-à-dire  $W_n \geq W_{an}$ ), l'individu perd également l'équivalent de l'espérance de rendement de la recherche future.

En fin de compte, *il apparaît raisonnable de prévoir que les démissions augmenteront avec les vacances d'emploi, la réduction des coûts de mobilité, l'augmentation de la variance de la distribution des salaires et la diminution du salaire courant.*

Outre l'hypothèse de chômage volontaire, on rencontre dans les modèles de prospection d'emploi l'hypothèse selon laquelle l'illusion monétaire aurait une influence significative sur le comportement de mobilité des individus. Plus spécifiquement, en phase d'inflation, les travailleurs démissionneraient moins volontiers, du fait qu'ils prendraient immédiatement conscience des augmentations de salaire qui les concernent, mais ne prendraient conscience qu'avec retard des augmentations salariales dans le reste de l'économie. De là, la distinction entre l'effet immédiat de la probabilité d'avoir un emploi et l'effet différé des écarts salariaux (1). D. O. PARSONS [18] a montré que si les créations d'emploi jouent un rôle déterminant pour expliquer les taux de démission, les salaires relatifs ont également un impact significatif à l'opposé du mouvement des salaires lui-même, ce qui vient mettre en question les hypothèses d'A. ALCHIAN sur l'illusion monétaire des salariés : les individus apprennent rapidement les alternatives salariales et ne sont pas trompés au point de croire que leur propre salaire a augmenté plus vite que celui des autres (2). Il met en évidence que des facteurs réels plus que monétaires, liés à des variables fondamentales du point de vue du processus de prospection, semblent avoir rendu compte des variations de taux dans un nombre élevé de branches d'activité. Ainsi, sans rejeter le rôle important joué par le processus de prospection dans la mobilité, les travaux de D. O. PARSONS conduisent à éliminer de l'analyse des variables dont le rôle n'apparaît guère établi.

### *La production d'information*

On a considéré jusqu'à présent que la prospection comporte des avantages et des coûts, ces derniers étant réduits à l'équivalent monétaire du temps

(1) D. O. PARSONS [18] utilise le modèle ci-après sur données trimestrielles :

$$q = e^{\alpha_0 + \alpha_1 \Delta S} V^{\alpha_2} V_{-1}^{\alpha_3} V_{-2}^{\alpha_4} \left( \frac{W_0}{W_A} \right)^{\alpha_5} \left( \frac{W_0}{W_{0-1}} \right)^{\alpha_6} \left( \frac{W_{0-1}}{W_{0-2}} \right)^{\alpha_7} \left( \frac{W_{0-2}}{W_{0-3}} \right)^{\alpha_8} \left( \frac{O}{O-1} \right)^{\alpha_9} \left( \frac{O-1}{O-2} \right)^{\alpha_{10}} \left( \frac{O-2}{O-3} \right)^{\alpha_{11}}$$

$W_0$ , salaire de la branche;  $W_A$ , autres salaires;  $q$ , taux de démission;  $V$ , vacances d'emploi;  $O$ , output.

(2) Une récente étude du CEPREMAP nous apporte des enseignements qui, au niveau macro-économique, viennent conforter ce résultat, cf. R. BOYER et J. MISTRAL [10].

consacré à la recherche d'emploi sans que soient considérés les différents inputs mis en œuvre dans la prospection. Il est possible de lever cette restriction.

Soit  $p(t)$ , le rythme d'apparition des offres d'emploi au cours de chaque période  $t$ . Ce rythme dépend de l'investissement en temps et autres inputs qui correspondent aux coûts directs  $c$ . En appelant  $\alpha$  la réduction de revenu issue de l'affectation d'une certaine quantité de temps à la prospection, on aura :

$$p = f(\alpha, c).$$

Sous l'hypothèse que l'investissement à la période  $n$  n'affecte pas le futur, c'est-à-dire

$$\frac{\partial P_k}{\partial c_n} = \frac{\partial P_k}{\partial \alpha_n} = 0, \quad \forall k > n,$$

alors le temps ou plus exactement le revenu sacrifié et les autres inputs seront combinés de manière optimale pour

$$\frac{g(\alpha)}{g(c)} = \frac{\partial I_n / \partial \alpha}{\partial I_n / \partial c},$$

où  $g(\alpha)$  et  $g(c)$  sont les produits marginaux du temps et des autres inputs dans la production d'offres d'emploi. Il en ressort que, toutes choses égales par ailleurs, la tendance à substituer des coûts directs aux coûts indirects sera d'autant plus marquée que  $W_n$  le salaire courant (alternative de marché) sera plus élevé et que les chances d'avoir un nouvel emploi seront faibles (1). Ainsi peut-on s'attendre à ce que les individus les plus qualifiés investissent plus que les autres dans les petites annonces et autres démarches.

Ces développements relatifs à la fonction de production reposent sur l'hypothèse que l'individu peut consacrer une fraction de son temps à la recherche d'emploi. En réalité, il faudrait distinguer le cas où l'individu prospecte tout en travaillant, de celui où il prospecte tout en étant au chômage. Il apparaît à travers cette analyse que le chômage volontaire destiné à prospecter sera plus fréquent chez ceux dont la rémunération est peu élevée et/ou qui ont déjà consacré beaucoup de temps à prospecter. Cela tient au fait que la probabilité qu'une offre soit acceptable aura d'autant plus augmenté que  $W_a$  aura baissé (c'est-à-dire que l'individu aura consacré plus de temps et d'autres inputs à la recherche).

La tendance au chômage volontaire pour se consacrer à la recherche s'accroît avec la probabilité de se voir offrir des emplois, donc avec l'augmentation de la demande globale ainsi qu'avec la lutte contre l'absentéisme qui réduit les possibilités de prospecter des individus occupés.

Les développements ci-dessus nous conduisent à privilégier un certain nombre d'hypothèses quant aux facteurs susceptibles d'affecter le processus de prospection. En effet, les conditions du marché du travail et les caractéristiques

---

(1) Du fait que la probabilité de rencontrer une offre est affaiblie par la rareté des emplois vacants ou du fait de la faible probabilité qu'une offre reçue soit acceptable.

individuelles vont affecter les coûts de prospection et, ce qui est important s'agissant de mobilité spatiale, déterminer la manière dont cette prospection sera effectuée.

## 2. Les hypothèses fondamentales retenues

Elles concernent, à côté du domaine de la prospection, celui de l'économie domestique dans ses relations avec l'offre de travail salarié (1).

### 2.1. Les hypothèses suggérées par la théorie de la prospection d'emploi

Les hypothèses que nous suggèrent la théorie de la prospection d'emploi et l'analyse de l'impact des prestations-chômage sur le fonctionnement du marché du travail (2) ont orienté la recherche selon trois axes :

En ce qui concerne tout d'abord, *l'effort de prospection*, on a distingué : l'intensité de la recherche d'emploi (temps consacré à cette recherche, intensité de la prospection...); les moyens de la recherche (contacts, annonces, relations personnelles...); le champ géographique de la recherche (locale ou géographiquement étendue). On a pu ainsi tenter de saisir les relations existant entre l'intensité, les moyens et le champ géographique de la prospection.

En ce qui concerne ensuite *les caractéristiques de la prospection*, on a retenu quatre facteurs explicatifs : l'accumulation de capital humain dont on peut avancer qu'elle joue positivement sur l'effort de prospection. En effet, le revenu perdu — donc le coût d'opportunité du chômage — est d'autant plus élevé et la recherche d'emploi d'autant plus intense que le capital humain accumulé est lui-même plus important. On pourrait donc s'attendre à une liaison positive entre l'intensité de l'effort de prospection, d'une part, et l'accumulation de capital humain, d'autre part; cependant, le capital humain accumulé vient accentuer l'efficacité de la recherche (nombre d'offres d'emploi rencontrées par unité de temps...) ce qui peut jouer en sens inverse du premier effet; l'existence d'autres revenus dans le ménage relativise le coût d'opportunité du chômage. On peut donc s'attendre à une liaison négative entre l'effort de prospection, d'une part, et la présence de revenus autres que ceux du chef de ménage, d'autre part (3). L'importance des charges familiales accroît le coût du chômage et présente donc un lien positif avec l'effort de prospection. Les prestations de chômage ont un effet ambigü sur cet effort. Elles y semblent liées positivement dans la mesure où elles sont d'autant plus fortes que l'insertion de l'individu dans la force de travail est durable et de bonne qualité. Dès lors, le capital humain accumulé et l'importance du revenu perdu incitent à une

---

(1) Sur ce point, voir [2], [7].

(2) Pour une approche synthétique de cette question, voir par exemple [3].

(3) Encore ce phénomène est-il vraisemblablement plus marqué pour d'autres membres actifs du ménage dont la contribution au revenu total serait plus faible.

recherche plus intense et/ou plus efficace. A l'inverse, en limitant le coût du chômage, les allocations peuvent avoir un effet négatif sur l'intensité de l'effort de prospection. L'effort global des prestations de chômage sur les caractéristiques de la prospection d'emploi reste difficile à cerner et demeure variable selon les catégories de travailleurs concernés [3].

En ce qui concerne *l'efficacité de l'effort de prospection*, on a retenu trois groupes d'hypothèses : en matière d'emploi et de conditions de travail, la prospection apparaît d'autant plus efficace que le changement d'emploi est lié à une démission [15], que le capital humain accumulé par l'individu est plus important, et que la mobilité spatiale a été choisie ou consentie ; en matière de salaires, et s'agissant des individus mobiles, on a mesuré la différence entre le salaire antérieur et le salaire obtenu à l'embauche. A nouveau, on a fait l'hypothèse d'une liaison positive entre la rentabilité de l'effort de prospection, mesurée en termes de salaires, l'intensité et les moyens de la recherche et l'importance du capital humain accumulé. On s'attend à découvrir une liaison négative entre l'effort de recherche et son efficacité, d'une part, et la durée du chômage, d'autre part, étant données les prédictions de la théorie de la prospection d'emploi concernant le salaire acceptable ([8], [21]). Toujours en matière de salaires, mais s'agissant des chômeurs qui refusent la mobilité, on a mesuré le rendement espéré de la recherche comme la différence entre le salaire antérieur et le salaire espéré.

## 2.2. Les hypothèses suggérées par la théorie de l'économie domestique

### *La sensibilité de l'offre aux tensions sur le marché du travail*

De ce point de vue, on distingue en général l'effet de découragement qui induit une flexion baissière du taux d'activité en situation de sous emploi et l'effet additionnel qui dans ce même contexte engendre un impact de sens inverse. L'apparition de ce dernier effet s'explique par la nécessité de procurer des ressources au ménage lorsque l'une des sources de revenus est déficiente ou se trouve affectée de risques. L'individu qui se porte sur le marché du travail mû par de telles contraintes aura vraisemblablement tendance à accepter une certaine mobilité. Cela pourrait valoir, par exemple, pour des jeunes encore domiciliés chez leurs parents. A l'inverse, s'agissant par exemple de femmes dont l'époux est en chômage, l'effet additionnel peut contribuer à éviter ou repousser temporairement une solution de mobilité (1).

Les analyses empiriques montrent que, de manière générale, l'effet de découragement domine l'effet additionnel (2). Les individus les plus sensibles aux

---

(1) En effet, dès lors qu'il est effectué sur place, le travail féminin abaissera le coût du chômage et freinera dès lors la mobilité spatiale.

(2) L'effet de découragement voit par ailleurs son importance décroître à mesure qu'augmentent les taux d'activité des femmes mariées (bien que des effets de sens inverse puissent voir le jour pour d'autres catégories).

tensions ne pouvaient apparaître *a priori* comme les plus mobiles dans l'espace. Cela tient aux caractéristiques de ces individus en matière de capital humain accumulé et au caractère second de leur rémunération. Ainsi trouverait-on relativement moins de mobilité chez les femmes mariées (1), les personnes âgées et les jeunes dépendant de leurs parents. Par contre, cet effet ne jouera pas sur les jeunes travailleurs de sexe masculin indépendants de leur famille.

*L'effet du salaire relatif.* L'analyse traditionnelle montre que les différentiels de salaire devraient en toute logique exercer un impact de sens positif sur la mobilité. Au-delà, on a pu voir que la sensibilité de l'offre de travail aux disparités ou variations de salaire était nettement plus marquée chez les travailleurs situés aux franges de la participation à la force de travail. On pourrait *a priori* en déduire l'hypothèse en ce qui les concerne, et toutes choses égales par ailleurs, d'une mobilité spatiale plus forte. En fait, si par définition même ces travailleurs sont plus mobiles (au sens large du terme) que les autres, cela tient à la manière dont ils s'insèrent dans l'activité et à leurs caractéristiques personnelles. Les effets de substitution/revenu à des niveaux peu élevés de rémunération, ne sont pas susceptibles d'affecter les comportements de mobilité spatiale, vu les coûts que cette dernière engendre (2).

*L'accumulation du capital humain.* Il existe une relation bien connue entre volume de capital humain accumulé — que ce soit sous forme académique ou professionnelle — et rémunération du travail en longue période [7]. Cela conduit à envisager une liaison positive entre l'accumulation du capital humain et l'offre de travail de longue période — ou si l'on préfère la continuité à la force de travail.

Il est bien évident, dans cette perspective, que les coûts associés à la mobilité spatiale seront d'autant moins dissuasifs — *ceteris paribus* — que le volume de capital humain accumulé sera important. Si l'on adoptait la classification proposée par la théorie de la segmentation, on observerait une mobilité multi-forme plus forte dans la section II (entre activité, chômage et inactivité, entre entreprises, postes, etc.) et une mobilité spatiale (et ascendante du point de vue professionnel) plus forte dans la section I. Ainsi, la vérification d'une relation bi-univoque entre les différents aspects des postes de travail envisagés du point de vue de la théorie de la segmentation, d'une part, et les caractéristiques de l'accumulation du capital humain, d'autre part, viendrait conforter certains résultats acquis quant à d'autres aspects du fonctionnement du marché du travail, par exemple en matière de travail à temps partiel (3).

---

(1) Là encore, les caractéristiques du point de vue du capital humain sont essentielles. Plus ce capital sera faible... moins il sera possible de trouver une rentabilité quelconque à la mobilité; bien plus, la faible intensité d'offre est associée à une détérioration rapide du capital humain.

(2) M. L. WACHTER [22] a montré que les taux d'activité étaient reliés par une relation de sens positif avec une variable qu'on pouvait appeler « salaire normal ». En outre, les travailleurs ayant accumulé relativement peu de capital humain (ceux dont on dirait dans une autre optique qu'ils relèvent de la section 2 du marché du travail) sont plus sensibles que les autres aux fluctuations du salaire effectif par rapport au salaire annuel.

(3) Cf. [2], [13].

*L'affectation du temps des membres adultes du ménage entre travail salarié et activité domestique*, est déterminée par la productivité relative des conjoints sur le marché du travail compte tenu des charges familiales (1). Il en découle une spécialisation dans l'affectation du temps des membres du ménage, dont il est possible d'inférer quelques hypothèses en matière de mobilité spatiale.

Ainsi peut-on supposer que la mobilité spatiale du chef de famille sera d'autant plus forte que les charges seront elles-mêmes plus lourdes et que sa propre rémunération sera plus importante dans le revenu global du ménage.

Par ailleurs, le salaire de l'épouse, corrélé avec le capital humain accumulé, peut présenter une relation inverse à celle attendue lorsque le dit capital contribue à amoindrir les aspects négatifs de la mobilité.

La non neutralité du capital humain incorporée par l'un des conjoints sur le volume de capital humain de l'autre jouerait dans le même sens (2).

## DEUXIÈME PARTIE

### MÉTHODE SUIVIE ET PRINCIPAUX RÉSULTATS

#### 1. Caractéristiques générales de méthode

Il s'agit d'une investigation micro-économique qui donc devrait rassembler des données à l'échelle des pôles de décision : les individus (3). Quelques options fondamentales ont dû être prises dès le départ dans la confection d'échantillons dont la taille, restreinte à 150 observations, conférerait à cette recherche un caractère exploratoire. N'ont ainsi été retenus que les individus de sexe masculin et de nationalité française. L'enquête, effectuée dans le Nord - Pas-de-Calais au cours du printemps 1978, a été conçue de manière à faire apparaître trois sous-populations distinctes :

- les individus mobiles sans période de chômage (échantillon 1);
- les individus mobiles à l'issue d'une période de chômage (échantillon 2);
- les chômeurs refusant la mobilité (échantillon 3).

---

(1) Plus précisément, ces charges elles-mêmes ne sont pas exogènes dans la mesure où la présence d'enfants engendre des « services infantiles » (child services), variable exogène de la fonction d'utilité des ménages. Cette variable s'analyse comme une production obtenue à partir d'une technologie et d'inputs en biens marchands et en temps consacré par les parents à l'éducation de leurs enfants. Intervient ici un arbitrage entre quantité et « qualité » des enfants (au sens de la théorie micro-économique de la fécondité), la faveur pour la deuxième branche de l'alternative étant d'autant plus marquée que le coût d'opportunité du temps est lui-même plus élevé. Dans ce cas, les services infantiles seront plus qualitatifs que quantitatifs, ou — à quantité donnée — plus market goods intensive que time intensive.

(2) Cf. L. BENHAM [9].

(3) Concrètement, la prise de décision s'effectue dans de nombreux cas au niveau du ménage.



Les échantillons d'individus mobiles ont été constitués avec la collaboration de l'association Nord Accueil de la chambre Régionale de Commerce et d'Industrie qui a permis d'obtenir l'aide des services du personnel d'un ensemble d'entreprises, et, en ce qui concerne l'échantillon 2, de plusieurs caisses d'ASSEDIC. L'échantillon 3 a été constitué en liaison avec l'A.N.P.E.

Ces échantillons ne sont aucunement « représentatifs » de la population active masculine mais surtout ils ne se veulent pas tels. En effet, notre but était d'apprécier et d'expliquer des différences de caractéristiques des individus spatialement mobiles et des individus refusant une telle mobilité. A cet égard, des caractéristiques comme l'âge moyen, le niveau de capital humain etc. sont des résultats et ne doivent, par conséquent, pas intervenir au départ comme des contraintes, c'est donc « au hasard » moyennant les restrictions indiquées plus haut que ces échantillons ont été construits. Constitués à partir de populations très particulières, par définition même, il n'y avait aucune raison qu'ils apparaissent représentatifs de populations plus larges.

Afin d'obtenir une mobilité qui soit significative, n'ont été considérés comme mobiles que les individus dont le changement d'emploi ou le premier emploi impliquait un changement de domicile <sup>(1)</sup>. Ont été également éliminés les individus dont la mobilité s'effectuait au sein de la même entreprise et n'était alors qu'un point de passage obligé, une étape nécessaire de carrière.

Ainsi a-t-on pu effectuer des comparaisons entre les comportements :

- des individus mobiles sans chômage et des individus mobiles à l'issue d'une période de chômage (échantillons 1 et 2);
- de ces derniers avec les chômeurs refusant la mobilité (échantillons 2 et 3).

## 2. Les principaux résultats

### 2.1. Les caractéristiques de la prospection d'emploi

La prospection du marché du travail présente des degrés divers d'intensité qui doivent être appréhendés de plusieurs manières : variété des instruments utilisés, durée consacrée à la recherche d'emploi par unité de temps (la semaine, par exemple). Son efficacité est mesurée par la durée totale de la recherche, par la fréquence avec laquelle des offres d'emploi sont « rencontrées » par unité de temps, et par le niveau de salaire qu'il a été possible d'obtenir.

En ce qui concerne tout d'abord la *nature des instruments mis en œuvre*, une opposition majeure apparaît entre les échantillons d'individus mobiles et l'échantillon des chômeurs refusant la mobilité. En effet, si le recours aux « petites

---

(1) Pour les individus effectivement mobiles (échantillons 1 et 2), le critère du déménagement effectif a été retenu pour définir la mobilité. Les non-mobiles (échantillon 3) sont des individus ayant déclaré à l'A.N.P.E. ne pas accepter un emploi à une distance qui impliquerait un déménagement.

annonces » l'emporte dans tous les cas sur les autres moyens, il apparaît que les relations personnelles et les contacts directs jouent un rôle très important pour les individus mobiles, notamment dans le cas des « mobiles volontaires », tandis que les individus refusant la mobilité placent de plus grands espoirs que les autres dans les services de l'A.N.P.E.

La diversité des moyens mis en œuvre a été plus grande chez les anciens chômeurs ayant accepté la mobilité spatiale que chez ceux qui la refusent. Les individus de l'échantillon 1, par contre, ont mis en œuvre une moins grande variété de moyens que les autres ainsi que le montre le tableau I.

TABLEAU I  
Mode de recherche de l'emploi (%) (1)

Moyens	Échantillon		
	1	2	3
Réponses aux annonces.....	66,1	82,9	69,1
Publication d'annonces.....	11,3	22,9	14,5
A.N.P.E.....	0,0	65,7	100,0
Relations personnelles.....	54,8	62,9	58,2
Contacts directs.....	58,1	71,4	69,1
Autres.....	16,1	14,3	27,3

(1) Le total dépasse 100 % puisqu'un même individu peut utiliser plusieurs moyens de recherche.

L'efficacité des moyens utilisés diverge selon les échantillons d'individus ayant retrouvé un emploi. C'est ainsi que si les « petites annonces » apparaissent toujours comme « sous-efficaces » (1), les relations personnelles et contacts directs présentent une efficacité remarquable chez les mobiles volontaires; l'A.N.P.E. apparaît en revanche sous-efficace dans le cas des individus ayant accepté la mobilité spatiale à la suite d'une période de chômage.

L'efficacité de l'effort de prospection est d'autant plus grande que la mobilité géographique est plus forte. On remarque également que les individus réalisant le moins d'efforts, en termes de prospection d'emploi, sont en même temps les plus productifs par unité de temps consacrée à la recherche d'un emploi. En outre, les individus exigeants en termes de salaires ont aussi une recherche plus productive que les autres, notamment dans l'échantillon 2 et, dans une moindre mesure, dans l'échantillon 3. Ainsi, dans l'échantillon 2, 64 % des individus ont perçu un salaire supérieur ou égal à celui qu'ils recevaient précédemment. En comparant les données caractérisant la période de chômage,

(1) Par rapport au critère taux de placement/taux d'utilisation.

selon qu'elles concernent les individus ayant vu leur situation salariale s'améliorer ou pas, on constate généralement, s'agissant des individus pour lesquels l'issue a été favorable, que la durée du chômage a été plus longue, que le temps hebdomadaire consacré à la recherche a été sensiblement inférieur, que le nombre d'offres rencontrées a été supérieur et que le temps passé entre chaque offre a été inférieur.

TABLEAU II  
Moyen utilisé en priorité (%)

Moyens utilisés	Échantillon		
	1	2	3
Réponses aux annonces.....	46,8	42,9	36,4
Publication d'annonces.....	—	5,7	—
A.N.P.E.....	—	20,0	18,2
Relations personnelles.....	24,2	14,3	14,5
Contacts directs.....	24,2	17,1	21,8
Autres.....	4,8	—	3,6
Non-réponse et sans objet.....	—	—	5,4

Ainsi, le prix à payer pour obtenir un salaire supérieur est un allongement de la période de chômage. Par ailleurs, le fait d'avoir rencontré un nombre d'offres d'emploi plus élevé, tout comme celui d'avoir bénéficié d'un salaire supérieur, est associé à une plus grande productivité de la recherche.

TABLEAU III  
Mode de découverte (échantillons 1 et 2)  
et espoir de découverte (échantillon 3) (%)

Moyens	Échantillon		
	1	2	3
Annonces.....	40,3	40,0	27,3
A.N.P.E.....	0,0	11,4	18,2
Relations.....	32,3	37,1	18,2
Contacts directs.....	22,6	5,7	23,6
Autres.....	4,8	5,7	9,1
Non-réponse.....	0,0	0,0	3,6

S'agissant de l'échantillon 3 des individus en chômage refusant la mobilité, on ne peut certes observer un nouveau salaire. On peut néanmoins confronter le niveau de salaire considéré comme suffisant pour accepter une offre et le salaire antérieur. Environ 30% des individus de l'échantillon espéraient percevoir un salaire au moins égal à celui qu'ils touchaient précédemment et 16% espéraient un salaire strictement supérieur. Il n'est pas possible de

déceler de différence significative entre ces derniers et le reste de l'échantillon en ce qui concerne la durée moyenne du chômage au moment de l'enquête. Par contre, s'ils consacrent chaque semaine moins de temps à la recherche d'emploi, leur recherche est nettement plus productive que celle des autres puisqu'ils ont reçu en moyenne 2,4 offres (contre 1,8). Sans doute les plus exigeants ont-ils mis en œuvre des moyens plus efficaces. mais on peut également avancer que la rencontre d'offres d'emploi plus nombreuses les conforte dans leurs exigences.

Au total, on aura relevé qu'on trouve une bien plus forte proportion d'individus exigeants quant au salaire, chez ceux qui ont accepté la mobilité, et que la durée du chômage a été en moyenne plus longue lorsque le nouveau salaire a été plus élevé que l'ancien. Enfin, aucun lien n'apparaît entre durée de chômage écoulée et exigence salariale (celle-ci n'aurait pas eu d'effet évident sur la probabilité d'embauche).

En outre, la durée moyenne du chômage des individus de l'échantillon 2 pour lesquels le salaire actuel est supérieur à l'ancien, a été plus longue (4,7 mois) que celle observée parmi les individus en chômage, refusant la mobilité et exigeant un salaire plus élevé que l'ancien (3,7), tandis que le nombre d'offres d'emploi rencontrées par les premiers était en moyenne de 7 (10 pour les plus exigeants); il n'était que de 1,4 (2,4 pour les plus exigeants) parmi les seconds.

Enfin, et cela se vérifie aussi bien dans l'échantillon 2 que dans l'échantillon 3, la *rentabilité de l'effort de recherche* est plus élevée chez les plus exigeants.

Le désir d'un salaire plus élevé passe donc — dans l'échantillon 2 — par l'acceptation de la mobilité. On obtient ainsi :

« souhait d'un salaire élevé → mobilité spatiale acceptée et productivité plus marquée de l'effort de recherche ».

TABLEAU IV  
Le temps passé à la recherche d'un emploi (%)

Temps	Échantillon		
	1	2	3
Moins de 1 mois.....	40,3	17,1	1,9
1 à 3 mois.....	41,9	31,4	14,8
3 à 6 mois.....	9,7	34,3	35,2
6 à 12 mois.....	4,8	14,3	16,7
Plus de 1 an.....	3,2	2,9	31,5

La durée moyenne consacrée à la recherche d'un emploi se hiérarchise de la même manière que l'intensité de mobilité : volontaire/acceptée/refusée. L'objection possible, selon laquelle l'âge moyen plus élevé parmi les individus de l'échantillon 3 vient biaiser les résultats, peut être écartée, car l'élimination des individus de plus de 50 ans ne modifie pas la hiérarchie ainsi obtenue,

résultat d'autant plus remarquable d'ailleurs que les individus concernés sont toujours en chômage (1).

Dans ce cas, la non comparabilité directe de l'échantillon 3 avec les échantillons 1 et 2 en ce qui concerne les durées de chômage (puisque les individus de l'échantillon 3 sont toujours en chômage) pourrait être ignorée mais bien plus, elle vient ici renforcer le sens de notre conclusion. Cette constatation nous conduit à une observation essentielle : *refus de mobilité et durée de recherche d'emploi sont des phénomènes concomitants*. Trois remarques encore : la durée du chômage est abaissée par une recherche intense d'emploi, on y reviendra plus bas; une durée de prospection d'emploi accrue permet généralement l'obtention d'un salaire plus élevé au moment de l'embauche; enfin, la durée moyenne de recherche d'un emploi est plus importante chez les licenciés que chez les démissionnaires, ce qui est conforme aux prédictions théoriques.

Il est nécessaire pour examiner les origines possibles de la relation refus de mobilité/durée de recherche d'emploi, de faire référence à *l'intensité de l'effort de recherche*. Celle-ci dépend des variables qui viennent affecter l'incitation à trouver un emploi rapidement. Comme il était naturel de le penser, le temps consacré chaque semaine à la recherche d'un emploi est inférieur dans l'échantillon 1. Pour les individus concernés qui recherchent un emploi tout en exerçant une activité salariée, il est évident que le coût d'opportunité de l'unité de temps consacrée à la prospection était beaucoup plus élevé que pour les chômeurs. Plus intéressante est la constatation — contraire à l'hypothèse avancée — *que l'intensité de recherche ainsi mesurée a été plus forte dans l'échantillon 2 des individus ayant accepté la mobilité que parmi ceux de l'échantillon 3*

TABLEAU V

**Intensité de recherche :**  
**temps hebdomadaire consacré à la recherche d'un emploi (%)**

Temps en heures	Échantillon			
	1	2	3	
			En général	La dernière semaine
0.....	14,5	2,9	3,6	12,7
0 à 8 heures.....	59,7	8,6	32,7	27,3
8 à 16 heures.....	9,7	37,1	29,1	32,7
16 à 32 heures.....	8,1	28,6	25,5	20,0
Plus de 32 heures.....	6,5	20,0	9,1	7,3
Non-réponse.....	1,6	2,9	—	—

(1) La durée moyenne de recherche d'emploi passe de 10 à 7 mois lorsque l'on élimine les individus âgés de plus de 40 ans dans l'échantillon 3 mais elle dépasse nettement la durée moyenne de prospection de l'échantillon 2 (4 mois).

*qui la refusent*. Si l'âge contribue à expliquer la faiblesse de l'effort de recherche dans l'échantillon 3, ce qui s'explique fort bien par la rentabilité moindre aux âges élevés, de la mobilité spatiale, il reste que, même en éliminant cette composante, l'effort de prospection demeure toujours inférieur dans cet échantillon. Ceci conduit à penser que le coût du chômage et l'intérêt de la mobilité – (charges familiales et accumulation de capital humain étant toutes deux plus élevées, on le verra plus loin) – l'emportent dans l'échantillon 2 sur l'incitation à la recherche d'un emploi sur place qu'entraînerait un refus de mobilité. Bien au contraire, les *individus refusant la mobilité* – le biais de l'âge étant éliminé – sont les moins actifs dans leur recherche d'emploi, ainsi qu'en témoignent non seulement la comparaison entre échantillons mais aussi le caractère significatif du coefficient de *CG* dans l'équation suivante calculée sur l'ensemble des chômeurs ou anciens chômeurs (échantillons 2 et 3) :

$$SI = 23,37 - 0,031 \text{ } 1 \text{ } CG, \quad R^2 = 0,23, \\ (-2,20)$$

où *SI* désigne l'intensité de la prospection et *CG* son champ géographique mesuré à l'aide d'une variable qualitative prenant les valeurs 1, 2 ou 3 selon que la prospection est sans limite (déménagement accepté d'emblée), plutôt locale ou uniquement locale (déménagement refusé en tout état de cause (1)).

Le fait que l'effort de prospection conduise les individus à recevoir un plus grand nombre d'offres d'emploi, se traduit par une réduction de la durée moyenne du chômage. Pour l'ensemble des échantillons, on obtient la relation

$$UD = -0,0958 \text{ } SI + 8,60, \quad R^2 = 0,20, \\ (-1,75)$$

où *UD* mesure la durée du chômage et *SI* l'intensité de l'effort de prospection. Une liaison de même sens apparaît d'ailleurs au sein de chacun des 3 échantillons considérés indépendamment les uns des autres. Toutefois, les coefficients de sensibilité de *UD* à *SI* sont moins élevés dans le cas des anciens chômeurs ayant accepté une solution de mobilité. Sans doute, peut-on attribuer une partie de cet écart aux différences dans les moyens de recherche utilisés dont l'efficacité diffère beaucoup d'un échantillon à l'autre. Plus importante est la différence de signification de la liaison d'un échantillon à l'autre. Dans l'échantillon 2, on a affaire à des individus ayant trouvé un emploi, on est donc en présence d'une période de chômage terminée dont on connaît par conséquent la longueur réelle. S'agissant des individus en chômage, on ne connaît que la durée du chômage au moment de l'enquête. La liaison négative peut alors s'interpréter aussi bien comme le résultat de la faible probabilité de trouver des individus en chômage depuis longtemps, parmi ceux qui sont très actifs

---

(1) Les régressions, effectuées pour certaines variables au moins sur des échantillons, on l'a souligné, de taille assez restreinte, n'ont pour objet que de fournir une indication sur le fait de savoir si une liaison est – ou non – du sens attendu.

dans leur recherche d'emploi, que comme le résultat d'un effet de découragement qui s'accroît à mesure que la prospection d'emploi se poursuit sans déboucher sur des résultats favorables. Les résultats de l'effort de prospection, s'agissant des individus étant ou ayant été en chômage, apparaissent dans le tableau VI.

**TABLEAU VI**  
**Offres d'emploi proposées**

	Plus de 1 offre	Plus de 5 offres
Échantillon 2.....	70 %	26 %
Échantillon 3.....	40 %	17 %

*Le nombre d'offres reçues et la durée du chômage apparaissent liés à l'intensité de l'effort de prospection.* Ces résultats sont d'ailleurs d'autant plus remarquables que, comme nous l'avons indiqué plus haut, la durée moyenne du chômage est nettement plus élevée dans l'échantillon 3 que dans l'échantillon 2. Il est naturel en conséquence que la durée moyenne qui s'écoule entre deux offres d'emploi soit plus faible pour les individus de l'échantillon 2 que pour ceux de l'échantillon 3.

**TABLEAU VII**  
**Durée moyenne écoulee entre deux offres (%)**

Temps	Échantillon		
	1	2	3
Sans objet.....	40,3	31,4	58,2
Moins de 15 jours.....	29,0	37,1	10,9
15 jours à 1 mois.....	11,3	20,0	7,3
1 à 3 mois.....	4,8	5,7	12,7
3 à 6 mois.....	3,2	2,9	7,3
Plus de 6 mois.....	1,6	—	—
Non-réponse.....	9,7	2,9	3,6

En fait, l'intensité de prospection d'emploi moins élevée de ces derniers est logique puisqu'ils sont, sauf à considérer les plus âgés, à la fois plus facilement employables (mais aussi plus facilement vulnérables). En d'autres termes, relevant plus fréquemment que les autres de ce que les théoriciens de la segmentation du marché du travail appellent la section II : leur turnover est élevé aussi bien par rapport à l'emploi qu'au chômage.

Les tableaux ci-après mettent en évidence la plus grande mobilité des individus de l'échantillon 3 que l'on rapprochera de la nature spécifique de leur insertion dans la force de travail.

On trouve une proportion nettement plus élevée d'individus ayant eu un nombre élevé d'emplois dans l'échantillon 3 : environ 30 % d'entre eux ont occupé plus de 5 emplois contre 10 % environ dans les autres échantillons.

**TABLEAU VIII**  
**Nombre d'emplois occupés dans différentes entreprises**  
**(résultats globaux en %)**

Nombre d'emplois (x)	Échantillon		
	1	2	3
0.....	0	0	5,5
1.....	19,4	25,7	8,1
2 à 5.....	71,0	62,9	56,4
6 et plus.....	9,7	10,4	29,1

Cette observation garde sa valeur lorsque l'on tient compte du biais qui serait susceptible d'être introduit par le fait que les individus de l'échantillon 3 sont plus âgés que ceux des deux autres échantillons. C'est ainsi que, si l'on ne retient pour les calculs que les individus ayant travaillé depuis au moins 20 ans, on observe que 38 % des individus de l'échantillon 1 et 29 % de ceux de l'échantillon 2, avaient occupé 6 emplois ou plus contre 66 % dans le cas de l'échantillon 3.

L'examen de la fréquence du recours au travail intérimaire <sup>(1)</sup> (tableau IX), du nombre de démissions (tableau X) et de licenciements (tableau XI) vient conforter les premières observations faites quant à la qualité de rattachement des individus de l'échantillon 3 à la force de travail : recours à l'intérim plus fréquent, démissions et licenciements plus nombreux.

Ainsi, conformément à la théorie, pour les chômeurs volontaires de l'échantillon 3, plus facilement employables comme on l'a souligné plus haut, il est

**TABLEAU IX**  
**Existence d'emplois intérimaires et durée de l'intérim (%)**

Durée	Échantillon		
	1	2	3
Pas d'intérim.....	85,5	77,1	61,8
Moins de 6 mois.....	4,8	11,4	20,0
Plus de 6 mois.....	9,7	11,5	18,1

(1) Il s'agit d'intérim au sens strict, à ne pas confondre avec des emplois sur des contrats à durée déterminée.



moins coûteux d'être en chômage ou encore le coût de la prospection d'un emploi est plus élevé qu'en ce qui concerne les individus de l'échantillon 2. L'intensité de l'effort de recherche s'en trouve considérablement diminuée.

TABLEAU X

Existence de démissions et nombre de démissions (%)

Nombre	Échantillon		
	1	2	3
Pas de démission.....	21,0	37,1	21,8
1.....	27,4	14,3	14,5
2 à 5.....	48,4	40,0	43,6
6 et plus.....	3,2	8,6	20,0

TABLEAU XI

Existence de licenciements et nombre de licenciements (%)

Nombre	Échantillon		
	1	2	3
Sans objet.....	0	0	5,5
Pas de licenciement.....	75,8	48,6	20,0
1.....	24,2	40,0	49,1
2 à 3.....	0	11,4	21,8
4 et plus.....	ε	ε	ε

On a également cherché à déceler le rôle de l'origine du chômage sur le comportement de recherche d'emploi au sein de chacun des échantillons 2 et 3. On observe à cet égard que la durée moyenne de recherche d'emploi a été plus longue parmi les licenciés que parmi les démissionnaires, dans chacun des échantillons.

TABLEAU XII

Durée de l'emploi précédent (%)

Durée (t)	Échantillon		
	1	2	3
$t \leq 6$ mois.....	6,5	20,0	29,1
$6 \text{ mois} < t \leq 2 \text{ ans}$ .....	22,6	14,3	18,2
$2 \text{ ans} < t \leq 5 \text{ ans}$ .....	32,3	22,9	14,5
$5 \text{ ans} < t \leq 10 \text{ ans}$ .....	12,9	8,6	7,3
$t > 10 \text{ ans}$ .....	6,5	8,6	21,8
Sans objet (1 <sup>er</sup> emploi et recherche du 1 <sup>er</sup> emploi) et non-réponse.....	19,4	25,7	9,1

L'intensité de la prospection était cependant plus forte chez les licenciés mobiles que chez les démissionnaires de la même catégorie, ce que l'on ne pouvait observer chez les individus refusant la mobilité. Ceci se traduit par le fait que les licenciés de l'échantillon 2 ont reçu plus d'offres d'emploi que les démissionnaires (environ le double), ce que l'on ne peut, là encore, observer parmi les non-mobiles. On remarque aussi que le nombre d'offres rencontrées est beaucoup plus élevé parmi les licenciés de l'échantillon 2 que parmi leurs homologues de l'échantillon 3, ce qui n'est pas le cas pour les démissionnaires, mais dans ce domaine l'interprétation est délicate puisque la période de chômage n'est pas terminée dans ce dernier échantillon.

TABLEAU XIII  
Durée moyenne de prospection

	Mobiles	Refusant la mobilité
Licenciés . . . . .	4,7 mois	3,8 mois
Démissionnaires . . . . .	3,0 mois	3,3 mois

L'exigence des individus de l'échantillon 2 est généralement supérieure à celle de ceux de l'échantillon 3, qui, en moyenne accepteraient un salaire inférieur à celui antérieurement perçu. On a observé par ailleurs que le rapport du salaire espéré au salaire antérieur est plus élevé parmi les démissionnaires que parmi les licenciés dans l'échantillon 2, ce qui n'est pas le cas pour l'échantillon 3. L'exigence dont font preuve les premiers est « payante » puisque le rapport taux de salaire actuel/taux antérieur qui les caractérise est supérieur à l'unité.

L'ensemble de ces résultats suggère que les *individus ayant accepté la mobilité, bien qu'affectés par un coût de chômage élevé, semblent finalement moins motivés dans leur décision de mobilité spatiale par le découragement que par l'intérêt pour l'offre d'emploi impliquant cette mobilité*. Les caractéristiques de l'échantillon 3 montrent au contraire que la rareté des offres d'emploi jugées satisfaisantes n'incite guère à la mobilité (c'est-à-dire le coût du chômage est insuffisant pour inciter à une mobilité souvent peu rentable).

TABLEAU XIV  
Distance entre le domicile ancien et le domicile actuel (%)

Échantillon	Distance (km)					Non-réponse
	< de 50	50 à 100	100 à 300	300 à 600	> 600	
1 . . . . .	9,7	8,1	27,4	19,4	16,1	19,4
2 . . . . .	22,9	14,3	31,4	17,1	8,6	5,7

Il apparaît en fin de compte que *parmi les individus ne refusant pas la mobilité spatiale, c'est l'effort de recherche important, corrélatif à un champ géographique de recherche plus étendu qui a permis de rencontrer des offres d'emploi intéressantes, mais impliquant la mobilité.*

Il convient enfin de signaler que *l'intensité de la mobilité spatiale* entendue au sens de la distance géographique est en moyenne plus élevée dans l'échantillon 1 que parmi ceux qui ont accepté la mobilité à l'issue d'une période de chômage ainsi qu'en témoigne le tableau XIV.

## 2.2. Les variables influençant les comportements de mobilité spatiale

### *La comparaison inter-échantillons*

*Les revenus et la mobilité spatiale* : En matière de comportement de mobilité, l'hypothèse selon laquelle l'existence de ressources diversifiées permet dans le cas d'individus en chômage d'allonger la durée de recherche d'emploi et – en conséquence – de chercher à éviter une solution impliquant la mobilité, n'a pu être vérifiée lorsque l'on a fait référence aux « ressources apportées par les autres membres du ménage ».

Cela tient au nombre important de célibataires, veufs, ou couples dont l'épouse ne travaille pas dans chacun des échantillons.

	Échantillon		
	1	2	3
Veufs célibataires . . . . .	24,2	37,1	52,7
Épouses sans profession . . . . .	64,5	34,3	27,3

Le rôle des revenus non salariaux n'apparaît pas significatif d'un point de vue statistique. En revanche, celui des *prestations de chômage* est réel, mais limité à une catégorie d'individus : les plus âgés, pour lesquels ils constituent une sorte de « pré-retraite ». En effet, si l'on ne peut déceler aucun effet de freinage des prestations de chômage sur l'intensité de recherche d'emploi dans l'échantillon des individus mobiles, à l'issue d'une période de chômage, une liaison existe dans l'échantillon des individus refusant la mobilité, mais elle disparaît dès lors que l'on élimine de cet échantillon les individus âgés de plus de 50 ans. Sans doute, l'effet de l'indemnisation vient-il alors s'ajouter à celui de la faible rentabilité de la mobilité spatiale.

*Les charges familiales et la mobilité spatiale* : Il est légitime de penser que des charges importantes vont conduire les individus à accepter plus volontiers les emplois impliquant la mobilité spatiale. On observe à cet égard que le nombre de personnes à charge est en moyenne plus important dans les échantillons d'individus mobiles que dans l'échantillon 3 des chômeurs refusant la mobilité.

Au contraire, on pouvait penser que la présence d'enfants avancés dans le système éducatif, ou l'existence d'un tissu de relations étroit dans la région, contribueraient à freiner la mobilité spatiale. Il n'en est, en fait, rien. Sans doute trouve-t-on un plus grand nombre d'enfants assez âgés dans le cas des individus de l'échantillon 3 que dans celui des individus mobiles (notamment dans l'échantillon 1), mais cela doit être rapproché de l'importance relative du nombre des personnes de plus de 50 ans parmi les individus refusant la mobilité. Bien plus, s'agissant du tissu de relations sociales, familiales, il apparaît que l'intensité de ces relations est sensiblement plus forte dans les échantillons d'individus mobiles que dans les autres. En fait, plus que des liens, cette variable mesure le degré d'ouverture des personnes sur l'extérieur (1), ou si l'on préfère, leur niveau de sociabilité.

TABLEAU XV  
Nombre de personnes à charge (%)

Nombre	Échantillon		
	1	2	3
0 .....	22,6	37,1	40,0
1 .....	14,5	8,6	25,5
2 ou 3 .....	46,8	40,0	21,8
4 et plus .....	16,1	14,3	12,7

TABLEAU XVI  
Nombre de visites rendues par mois (%)

	Échantillon		
	1	2	3
0-5 .....	48,4	51,5	50,2
6 ou plus .....	46,8	45,7	33,4
Non-réponse .....	4,8	2,9	14,5

Au total, l'importance des charges familiales exerce bien un impact positif sur l'acceptation de la mobilité.

*L'accumulation du capital humain* : Le volume de capital humain accumulé varie largement d'un échantillon à l'autre. Le capital humain dans sa composante académique (2) (éducation formelle) est en moyenne plus important

(1) Ce qui est confirmé par la distance parcourue chaque année tant pour des mobiles professionnels que pour les loisirs.

(2) Mesuré par le nombre d'années d'études postobligatoires.

parmi les individus mobiles, notamment dans le cas de l'échantillon 1 largement composé de personnes ayant eu très tôt des responsabilités. L'échantillon 2 comprend une proportion non négligeable d'individus ayant acquis une formation sur le tas. Le capital humain par expérience est déprécié par les ruptures d'activités fréquentes. On a pu noter de ce point de vue que les fréquences élevées de changement d'emploi permettaient de hiérarchiser les échantillons de la manière suivante :  $3 > 2 > 1$ .

Les individus les plus âgés ont naturellement de moins grandes possibilités que les autres pour rentabiliser leur investissement en capital humain. La mobilité spatiale étant assimilable à une opération d'investissement (elle comporte un coût et un rendement), il n'est guère étonnant de constater une fréquence élevée de refus de mobilité chez les individus de plus de 50 ans, lesquels forment d'ailleurs une grande partie de l'échantillon 3. En outre, le volume de capital humain accumulé détermine une productivité plus grande de l'effort de recherche, mais non un effort de recherche plus important.

**TABLEAU XVII**  
**Répartition des sous-échantillons**  
**selon le niveau d'instruction du répondant (%)**

Niveau d'instruction	Échantillon		
	1	2	3
Études primaires.....	6,5	8,6	40,0
1 <sup>er</sup> cycle secondaire.....	8,1	2,9	20,0
C.A.P. ou B.E.P.....	19,4	22,9	16,4
2 <sup>e</sup> cycle secondaire.....	17,7	22,9	10,9
Études supérieures.....	48,4	42,9	12,7

On retiendra en définitive :

- qu'un coût de chômage élevé (charges familiales...) incite les individus à une plus grande intensité de prospection d'emploi, mais que celle-ci n'a pas pour but d'éviter la mobilité, l'emploi qui implique cette dernière étant accepté pour l'intérêt qu'il présente;

- qu'un coût de chômage faible du fait des prestations de chômage pour les personnes âgées de plus 50 ans, ou plus généralement du fait de l'existence de revenus diversifiés, abaisse l'effort de prospection, mais aussi l'intérêt de la mobilité;

- qu'un capital humain accumulé important accroît l'intérêt pour la mobilité.

La durée pendant laquelle le-dit capital pourra être rentabilisé – étroitement liée à l'âge – agit dans le même sens.

### L'analyse intra-échantillons

Une fois ces constatations faites, on a voulu vérifier le bien-fondé des hypothèses avancées en ce qui concerne la nature et l'impact des variables les plus susceptibles de conditionner l'intensité de l'effort de prospection en dépassant la simple technique de comparaison des fréquences d'un échantillon à l'autre.

Le premier a consisté à relier directement l'intensité de la recherche aux variables explicatives introduites. On a obtenu des estimations qui viennent très largement conforter les observations qui avaient été effectuées à l'occasion des comparaisons inter-échantillons. On aboutit ainsi, s'agissant de l'échantillon 2 des individus mobiles, à l'issue d'une période de chômage :

$$SI = 0,032 CF + 0,041 UI - 0,038 HK \\ (2,03) \quad (1,12) \quad (-2,13) \\ + 0,743 EXP - 0,0117 MOB + 57,25, \quad R^2 = 0,66, \\ (1,78) \quad (-2,64)$$

où *SI*, effort de prospection; *CF*, charges familiales; *UI*, prestations-chômage : variable qualitative qui prend la valeur 0 pour un niveau de prestations inférieur ou égal à l'aide publique et la valeur 1, au-delà; *HK*, niveau de capital humain (éducation formelle); *EXP*, expérience professionnelle; *MOB*, variable dichotomique prenant la valeur 1 pour les individus dont la vie professionnelle a été très mobile ou très peu mobile et la valeur 0 pour les autres.

Ce qui peut se traduire par

$$SI = F(CF, UI, HK, EXP, MOB). \\ + \quad + \quad - \quad + \quad -$$

Il apparaît que les charges familiales qui accroissent le coût du chômage ont un impact positif sur l'intensité de prospection; il semble en être de même, qualité statistique des estimations mise à part, pour les *allocations de chômage*. Ceci peut sembler paradoxal; en réalité, le niveau de *UI* dépend de la manière dont les individus sont intégrés dans la force de travail : ce sont les plus intégrés, victimes de licenciements, qui vont percevoir les prestations les plus élevées et qui vont néanmoins être les plus actifs dans leur prospection d'emploi. Cette hypothèse est d'ailleurs cohérente avec les investigations empiriques qui montrent que la distribution des prestations-chômage n'entraînait qu'un accroissement très modéré du taux de chômage. Bien plus, notre hypothèse est confortée par la relation négative entre l'intensité de l'effort de recherche et les prestations que l'on décèle en ce qui concerne l'échantillon 3 (1).

Le niveau de *capital humain accumulé* présente une liaison négative avec l'effort de recherche. Une conclusion hâtive viendrait mettre en cause l'hypothèse selon laquelle il est d'autant plus rentable de trouver rapidement un emploi

(1)  $SI = 0,098 AGE - 0,38 UI + 20,76, R^2 = 0,22.$   
(-0,86) (-2,25)

que le niveau du capital humain est élevé, du fait de l'importance du revenu sacrifié en prolongeant la durée de la période de prospection. En réalité, outre qu'il apparaît qu'un niveau élevé de capital humain accroît l'efficacité de la prospection, il est fort vraisemblable que l'allongement de la période de recherche soit — *ceteris paribus* — plus rentable pour les professions exigeant un capital humain élevé, puisqu'elles sont plus hétérogènes que les autres (1).

*L'expérience professionnelle*, par contre, est liée positivement à l'intensité de recherche, ce qui conforte notre hypothèse sur le rôle de l'intégration dans la force de travail.

Enfin, la variable dichotomique MOB a été introduite pour tenir compte de la qualité de l'insertion dans la force de travail. Elle se caractérise soit par la très forte instabilité (forte mobilité avec passage par le chômage et/ou l'inactivité, détérioration du capital humain, etc.), soit au contraire par la stabilité absolue (jusqu'au moment bien sûr où est apparue une situation de chômage), laquelle est bien entendu exclusive de toute mobilité ascendante. Comme on pouvait le prévoir eu égard aux développements ci-dessus concernant la rentabilité de la prospection, l'intensité de la recherche d'emploi est moins élevée pour les individus les moins bien intégrés dans la force de travail.

Le second type de régression repose sur la mise en relation des résultats de la prospection avec les variables exogènes déjà utilisées. Si l'on considère le nombre d'offres d'emploi, on obtient pour le même échantillon :

$$\begin{aligned}
 NO = & 0,0234 \text{ CU} + 0,64 \text{ F} - 0,058 \text{ UI} + 0,0197 \text{ HK} \\
 & (1,75) \quad (0,19) \quad (-2,59) \quad (1,97) \\
 & + 0,732 \text{ EXP} + 0,085 \text{ MOB} - 0,936 \text{ AGE} + 17,729, \quad R^2 = 0,61, \\
 & (2,83) \quad (2,15) \quad (-3,37)
 \end{aligned}$$

résultat que l'on peut transcrire comme suit :

$$\begin{aligned}
 NO = F(CU, F, UI, HK, EXP, MOB, AGE). \\
 \quad \quad \quad + \quad ns \quad - \quad + \quad + \quad + \quad -
 \end{aligned}$$

On vérifie que le nombre d'offres d'emploi est d'autant plus élevé que les charges familiales sont elles-mêmes plus importantes. On observe une liaison de même sens pour le niveau de capital humain accumulé, malgré la relation négative constatée entre effort de recherche et capital humain. Ceci vient confirmer l'hypothèse selon laquelle l'efficacité de la recherche augmente avec le niveau de capital humain. Le signe positif associé à la variable MOB est conforme à notre attente; on se souvient en effet que cette variable reflète le degré d'instabilité dans l'emploi. Elle caractérise des individus vulnérables au chômage mais aussi fortement employables. Le nombre d'offres d'emploi

(1) On sait en effet que cette rentabilité croît avec la dispersion qui caractérise la distribution des salaires.

se réduit avec l'âge, enfin les prestations de chômage sont associées négativement avec le nombre d'offres d'emploi, ce qui conduit à nuancer notre propos antérieur, relatif à l'analyse de l'effort de recherche.

## CONCLUSION

L'examen des comportements de prospection d'emploi montre que la mobilité spatiale *apparaît finalement plus largement motivée par son intérêt* (acte volontaire) *que par le découragement*. Cette constatation est confirmée lorsque l'on observe, d'une part, que la fréquence des démissions permet de hiérarchiser les échantillons de la manière suivante :  $1 > 2 > 3$ , d'autre part, que les départs volontaires ne sont le fait d'une mauvaise situation dans l'entreprise (anticipation de licenciement, salaire insuffisant...) que pour une faible minorité de cas, bien que la majorité des individus mobiles considèrent leur situation actuelle comme « meilleure que la précédente », ainsi que le montrent les deux tableaux ci-dessous :

TABLEAU XVIII  
Situation dans l'entreprise lors du départ (%)

Situation	Échantillon		
	1	2	3
Bonne.....	40,3	22,9	30,9
Moyenne.....	25,8	20,0	16,4
Mauvaise.....	- 14,5	25,7	32,7
Sans objet (1 <sup>er</sup> emploi) ou non-réponse.	19,4	31,4	20,0

TABLEAU XIX  
Opinion sur le nouvel emploi (%)

Échantillon	Situation				
	Plus satisfaisante	Identique	Moins bonne	Sans objet non-réponse	TOTAL
1.....	52,2	11,3	16,1	19,4	100
2.....	48,6	17,1	5,7	28,6	100

Bien plus, les situations personnelles vécues comme « mauvaises » dans l'emploi antérieur apparaissent sensiblement plus fréquentes chez ceux qui refusent la mobilité spatiale, que parmi ceux qui ont opté pour la mobilité.



## BIBLIOGRAPHIE

- [1] ARVISENET (Ph. d'), *Les incidences des allocations-chômage sur le fonctionnement du marché du travail*, Analyses de la SEDEIS, juillet 1978.
- [2] ARVISENET (Ph. d'), L'analyse économique du mariage, *Vie et Sciences Économiques*, octobre 1978.
- [3] ARVISENET (Ph. d'), *Les effets de la législation du salaire minimum sur le fonctionnement du marché du travail*, Analyses de la SEDEIS, octobre 1978.
- [4] ARVISENET (Ph. d'), Le travail à temps partiel, *Droit Social*, décembre 1978.
- [5] ARVISENET (Ph. d'), *La pratique des pseudo-licenciements aux États-Unis*, Analyses de la SEDEIS, avril 1979.
- [6] ARVISENET (Ph. d'), *Mécanismes de marché et marché du travail*, Analyses de la SEDEIS, novembre 1979 (à paraître).
- [7] ARVISENET (Ph. d') et LEPAS (A.), L'offre de travail, ses déterminants, ses effets, *Vie et Sciences Économiques*, juillet 1979.
- [8] BARRON (J. M.), Search in the Labor Market and the Duration of Unemployment: Some Empirical Evidence, *American Economic Review*, vol. 65, 1975.
- [9] BENHAM (L.), *Benefits of Women's Education Within Marriage in Economics of the Family*, Stigler, éd., Chicago, 1974.
- [10] BOYER (R.) et MISTRAL (J.), *Indexation de fait et inflation*, CEPREMAP. 1978.
- [11] GRONAU (R.), Information and Frictional Unemployment, *American Economic Review*, vol. 61, 1971.
- [12] HOLEN (A.), The Effects of Unemployment on Duration and Job Search Outcome, *Industrial Labor Relations Review*, 1977.
- [13] LEPAS (A.), *Le fonctionnement du marché du travail à temps partiel et ses perspectives*, Coll. A.T.P., C.N.R.S.-C.R.E.S.G.E., Lille, 1977.
- [14] MCCALL (J. J.), Economics of Information and Job Search, *Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, 1970.
- [15] MATTILA (J. P.), Job Quitting and Frictional Unemployment, *American Economic Review*, vol. 64, 1974.
- [16] MORTENSEN (D.), Job Search, the Duration of Unemployment and the Phillips Curve, *American Economic Review*, vol. 60, 1970.
- [17] MORTENSEN (D.), Unemployment Insurance and Job Search Decisions, *Industrial Labor Relations Review*, 1977.
- [18] PARSONS (D. O.), Quit Rates Over Time, a Search and Information Approach, *American Economic Review*, vol. 63, 1973.
- [19] RIBOUD (M.), Accumulation du capital humain, *Economica*, 1977.
- [20] SALOP (S. C.), Systematic Job Search and Unemployment, *Review of Economics and Statistics*, 1973.
- [21] SANT (D. D.), Reservation Wage Rules and Learning Behavior, *Review of Economics and Statistics*, 1977.
- [22] WACHTER (M. L.), A Labor Supply Model for Secondary Workers, *Review of Economics and Statistics*, 1972.