



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Département fédéral de l'économie,  
de la formation et de la recherche DEFR  
**Secrétariat d'Etat à l'économie SECO**

## **L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs**

*mit einer deutschen Zusammenfassung*

Etude de la 'troisième vague' des  
évaluations de la politique du marché du  
travail

Etude mandatée par la  
commission de surveillance du  
fonds de compensation de  
l'assurance-chômage

**Giuliano Bonoli, Rafael  
Lalive, Daniel Oesch,  
Nicolas Turtschi, Anna  
von Ow, Patrick Arni,  
Pierpaolo Parrotta**  
IDHEAP Université de Lausanne



# L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs (SOCNET)

**Rapport pour la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'Assurance Chômage**

**Juin 2013**

Avec le soutien du Pôle national de recherche « Surmonter la vulnérabilité : perspective du  
parcours de vie » (PNR-LIVES),

Giuliano Bonoli, Rafael Lalive, Daniel Oesch, Nicolas Turtschi, Anna von Ow,

avec Patrick Arni et Pierpaolo Parrotta

IDHEAP Université de

Lausanne

## Table des matières

Zusammenfassung.....	4
Résumé .....	9
1. Introduction.....	12
2. L'étude.....	14
2.1 Premier questionnaire Q1 : questionnaire d'entrée .....	14
2.2 Second questionnaire Q2 : questionnaire de sortie.....	15
2.3 La base de données .....	17
3. Les caractéristiques des réseaux sociaux des chômeurs vaudois .....	21
3.1 Réseau associatif .....	22
3.2 Réseau informatique .....	25
3.3 Réseau amical.....	28
3.4 Conclusion .....	32
4. L'utilisation du réseau par les demandeurs d'emploi .....	34
4.1 Introduction.....	34
4.2 Les hypothèses .....	34
4.3 Présentation et analyse descriptive des variables utilisées .....	39
4.4 Résultats et discussion .....	42
4.5 Conclusion .....	46
5. L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs (SOCNET).....	47
5.1 Conception de la mesure.....	47
5.2 Analyse descriptive des personnes traitées et non-traitées .....	50
5.3 Les effets de la mesure de sensibilisation .....	53
5.4 Conclusion .....	65
6. Le retour à l'emploi grâce au réseau social.....	66
6.1 Description de l'échantillon.....	66
6.2 La proportion de chômeurs qui a retrouvé un emploi grâce au réseau .....	67
6.3 Caractéristiques des chômeurs qui utilisent le réseau.....	70
6.4 La qualité de l'emploi trouvé à travers le réseau .....	76
7. Recommandations.....	79
8. Bibliographie.....	82
9. Annexes .....	85
9.1 Annexes du chapitre 2 : le Q1 en détail .....	85
9.2 Annexes du chapitre 2 : le Q2 en détail .....	87
9.3 Annexes du chapitre 5.....	88
9.4 Annexes du chapitre 6.....	89

## Remerciements

Nous tenons ici à remercier les différents partenaires avec lesquels nous avons collaboré. Le Service de l'Emploi du Canton de Vaud, tout d'abord, qui a bien voulu se prêter à l'expérience et avec lequel nous avons entretenu des relations très positives. Nous voulons également remercier tout particulièrement les conseillers ORP qui se sont investis dans cette recherche, et qui ont fait l'effort de modifier leurs séances d'information comme nous le leur proposons. Sans cette collaboration, rien n'aurait été possible.

Nous remercions cordialement Sandrine Vuille, Sèvernine Baillif, Chloé Martin-Lopez, Katrina Riva, Lorenza Visetti et Lorenzo Bondolfi qui nous ont aidés tout au long de la démarche, qui ont fait preuve d'un grand engagement, de flexibilité et de diligence dans l'envoi des questionnaires et la saisie des données.

Nous tenons également à remercier le Fonds de compensations de l'Assurance-chômage, qui a financé une partie de cette recherche et nous a permis d'obtenir les résultats que nous présentons dans ce rapport.

Enfin, nous voulons remercier le Pôle de recherche national LIVES - Surmonter la vulnérabilité : perspective du parcours de vie, financé par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (FNS). Il nous a permis de financer les salaires des doctorants et post-doctorants travaillant sur l'étude.

## Zusammenfassung

### Soziale Netzwerke – ein wertvoller Trumpf bei der Arbeitssuche für waadtländische Arbeitslose

Bei der Arbeitssuche ist es ein klarer Vorteil, über einen grossen Freundes- und Bekanntenkreis zu verfügen. Allerdings wurde die Rolle sozialer Netzwerke bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt bisher kaum wissenschaftlich analysiert. Eine Studie zum Kanton Waadt kommt zum Schluss, dass soziale Kontakte von zentraler Bedeutung sind, auch wenn ihr Einfluss je nach Personengruppe und Branche variiert. Eine Sensibilisierung für die Thematik kann den beruflichen Wiedereinstieg ebenfalls begünstigen.

Personalvermittler sind der Ansicht, dass ein dichtes Beziehungsnetz hilft, die Stellensuche zu verkürzen und betonen generell die grosse Bedeutung informeller Kontakte beim Wiedereingliederungsprozess. Verschiedene Untersuchungen bestätigen diese Einschätzungen. So spielt die Rekrutierung über informelle Kanäle sogar in modernen und formalisierten Arbeitsmärkten wie Schweden oder Deutschland eine enorm wichtige Rolle. Auch wenn die Forschung zu sozialen Netzwerken von Arbeitslosen recht dünn gesät ist, zeigen doch die wenigen einschlägigen Studien, dass ein prall gefülltes Adressbuch die Rückkehr in die Arbeitswelt im Allgemeinen beschleunigt (siehe *Kasten 1*).

Die hier präsentierte Studie zum Kanton Waadt widmete sich dieser Thematik. Sie hat sich auf folgende Fragen konzentriert:

- Welche Zusammenhänge bestehen zwischen individuellen Merkmalen (Nationalität, Geschlecht, Bildung, Alter) und Merkmalen von Netzwerken?
- Welchen Gebrauch machen neu Arbeitslose bei der Arbeitssuche von ihrem Beziehungsnetz?
- Wie kommen Arbeitssuchende zu einer neuen Stelle, und welche Rolle spielen dabei die Netzwerke?
- Welchen Einfluss hat eine experimentelle Sensibilisierungsmassnahme auf die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt?

#### Systematisches Vorgehen

Zielgruppe der Studie waren Personen, welche zwischen Februar und April 2012 neu arbeitslos geworden waren (siehe *Grafik 1*). Dank dem Amt für Arbeit des Kantons Waadt konnten wir bei den Informationsveranstaltungen zur Arbeitslosenversicherung (*Séances d'information collectives sur l'assurance-chômage, Sicorp*), die jeweils kurz nach der Anmeldung bei einem Regionalen Arbeitsvermittlungszentrum (RAV) stattfinden, einen Fragebogen vorlegen. Praktisch alle Teilnehmenden (97%) erklärten sich bereit, die Fragen zum Umfang ihres sozialen Netzwerks, ihrer Suchaktivitäten und anderer relevanter Informationen zu beantworten.

Parallel dazu wurde die Hälfte dieser Gruppe für die Bedeutung der sozialen Netzwerke sensibilisiert (Behandlungsgruppe). Die Überprüfung der Wirksamkeit dieser Massnahme erfolgte mittels eines Vergleichs der Resultate mit der anderen Hälfte der an den Informationsveranstaltungen teilnehmenden Personen (Kontrollgruppe). Die Verteilung der Veranstaltungen auf beide Gruppen erfolgte quasi-zufällig.

Die Antworten wurden anschliessend mit den administrativen Daten des Seco (Lamda) abgegli-

chen. Dieser Schritt betraf nur diejenigen Personen, welche dazu ihr Einverständnis gegeben hatten (etwa 3600).

Schliesslich erhielten die Teilnehmenden nach Antritt der neuen Stelle einen zweiten Fragebogen zugestellt. Dessen Ziel war es, den Anteil derjenigen Personen abzuschätzen, welche ihre Stelle dank informeller Kontakte gefunden hatten und die Art ihrer Beziehungen zu bestimmen. Die Antwortquote liegt derzeit bei rund 40% (ca. 1300 Personen).

### **Ungleichheit und Bedeutung der persönlichen Beziehungsnetze**

Die *Bedeutung der persönlichen Beziehungsnetze* ist nicht für alle Personen gleich gross. So suggerieren die Resultate der Studie, dass Frauen und Personen ohne nachobligatorische Bildung über weniger dichte Netzwerke auf beruflicher, familiärer und freundschaftlicher Ebene verfügen als andere soziale Gruppen. Sie sind auch weniger auf den spezialisierten Internetseiten präsent. Dies bedeutet, dass die Arbeitssuchenden ihre Beziehungsnetze nicht alle gleich nutzen können und somit auch nicht von identischen Ressourcen profitieren.

Mit dem zweiten Fragebogen tritt deutlich zutage, dass zu den effizientesten Kontakten jene Personen zählen, die in der gleichen Branche wie die Arbeitssuchenden tätig sind. Das trifft speziell auf ehemalige Arbeitskollegen – hauptsächlich Kader – oder andere berufliche Bekanntschaften zu. Folglich sollte sich die netzwerkbasierte Arbeitssuche auf Personen abstützen, die in irgendeiner Form mit der Arbeitswelt verbunden sind und somit über nützliche Informationen zur Wiedereingliederung verfügen.

Die Analyse konnte einige *Faktoren* identifizieren, *welche die Arbeitslosen zum Gebrauch ihres Netzwerks animieren*. Dazu gehört das Ausmass der Anstrengung während der Arbeitssuche, die Grösse des Netzwerks und insbesondere die Einschätzung von dessen Bedeutung. Eine Rolle spielt auch die Fähigkeit, mit seinem Umfeld über die persönliche Lage sprechen zu können. Diese Resultate sind ein Hinweis darauf, dass die Arbeitslosen die Bedeutung der Netzwerke unterschiedlich einschätzen und sich dies auf ihr Verhalten auswirkt. Deshalb sollten alle Arbeitslosen entsprechend sensibilisiert werden, damit sie sich der Bedeutung der Netzwerke bei der Stellensuche bewusst werden.

Die Bedeutung von Netzwerken unterscheidet sich auch stark je nach Branche. Generell sind schwach qualifizierte Personen mehr von informellen Kontakten abhängig, um zu einer neuen Stelle zu gelangen (siehe Grafik 2). Eine Differenzierung der Antworten je nach Sektor zeigt, dass das persönliche Beziehungsnetz in Branchen mit einem hohen Anteil an unqualifizierten Arbeitsplätzen das hauptsächliche Mittel ist, um an eine Stelle zu gelangen. Das betrifft die Landwirtschaft, die Baubranche sowie Hotellerie und Restauration. In diesen drei Branchen geben die Mehrzahl der Antwortenden an, die letzte Stelle dank ihrer Beziehungen erhalten zu haben.

### **Wertvolle Hilfe zur Beendigung der Arbeitslosigkeit**

Von den 750 Arbeitslosen, welche innerhalb der ersten 9–11 Monate eine neue Stelle fanden, haben 31% von einem Netzwerk profitiert. Noch höher ist der Anteil derjenigen, die ihre letzte Arbeitsstelle über einen persönlichen Kontakt fanden (rund 44%).

Zwei Gruppen scheinen bei ihrer Suche häufig von sozialen Netzwerken zu profitieren: Arbeitslose mit mehr als 45 Jahren und Angehörige von Staaten, die häufig auf dem waadtländischen Arbeitsmarkt vertreten sind (z.B. Franzosen, Portugiesen). Da erstere stark von Langzeitarbeitslosigkeit betroffen sind, ist für sie ein Netzwerk besonders wertvoll. Dank ihrer langjährigen

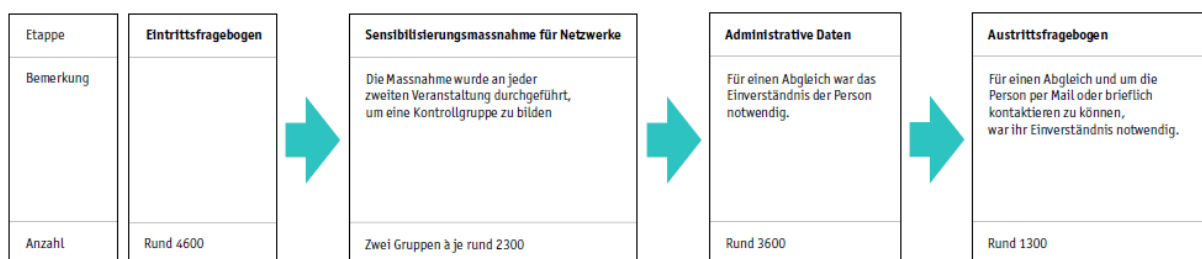
Berufstätige können sie überdies ihre zahlreichen Unternehmenskontakte ausspielen, was die Rückkehr in die Arbeitswelt begünstigt.

### Sensibilisierung für die Bedeutung der Netzwerke

Auf der Basis unserer Erfahrungen empfehlen wir, eine gezielte Information zur Bedeutung von Netzwerken in die Informationsveranstaltungen zur Arbeitslosenversicherung zu integrieren. Das bestehende Dispositiv erwähnt diesen Kanal nur als eine unter zahlreichen Möglichkeiten der Arbeitssuche. Die hier präsentierte Studie zeigt, dass mit etwas mehr Zeitaufwand zur Diskussion der Rolle von Beziehungsnetzen die berufliche Wiedereingliederung für bestimmte Gruppen erleichtert werden kann. Insbesondere Frauen könnten davon profitieren (siehe Grafik 3). Entsprechend schätzt eine überwiegende Mehrheit der an der Studie beteiligten RAV-Beraterinnen und -Berater (32 von 38), dass die Sensibilisierung für soziale Netze die Chancen bei der Arbeitssuche für diejenigen, die daran teilgenommen haben, erhöht hat. Diese aus einer Reihe von Diapositiven bestehende Massnahme kann natürlich überarbeitet, verkürzt und gezielter auf die beruflichen Beziehungen als wichtigste Kontakte ausgerichtet werden. Der Ablauf der Informationsveranstaltungen würde damit nur sehr geringfügig abgeändert – und dennoch gewissen Untergruppen erlauben, ihre sozialen Netzwerke vermehrt gewinnbringend einzusetzen.

Grafik 1

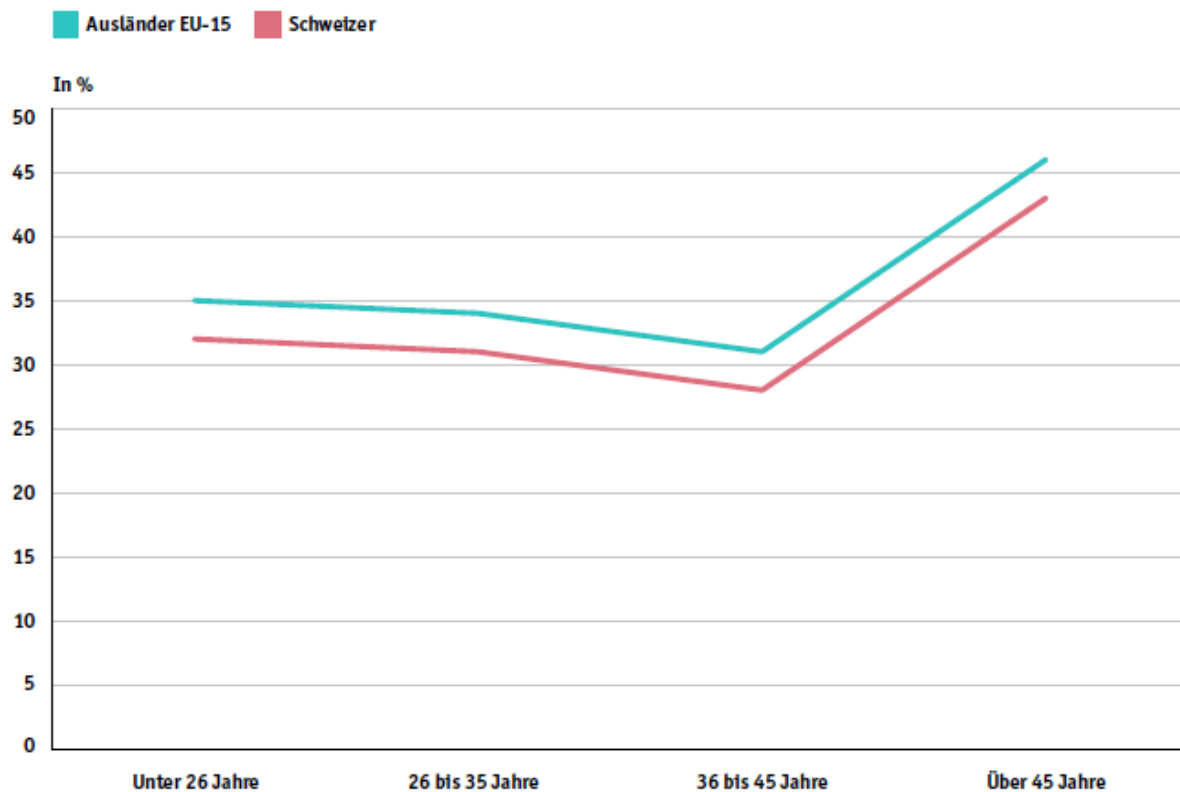
#### Prozess und verfügbare Stichproben





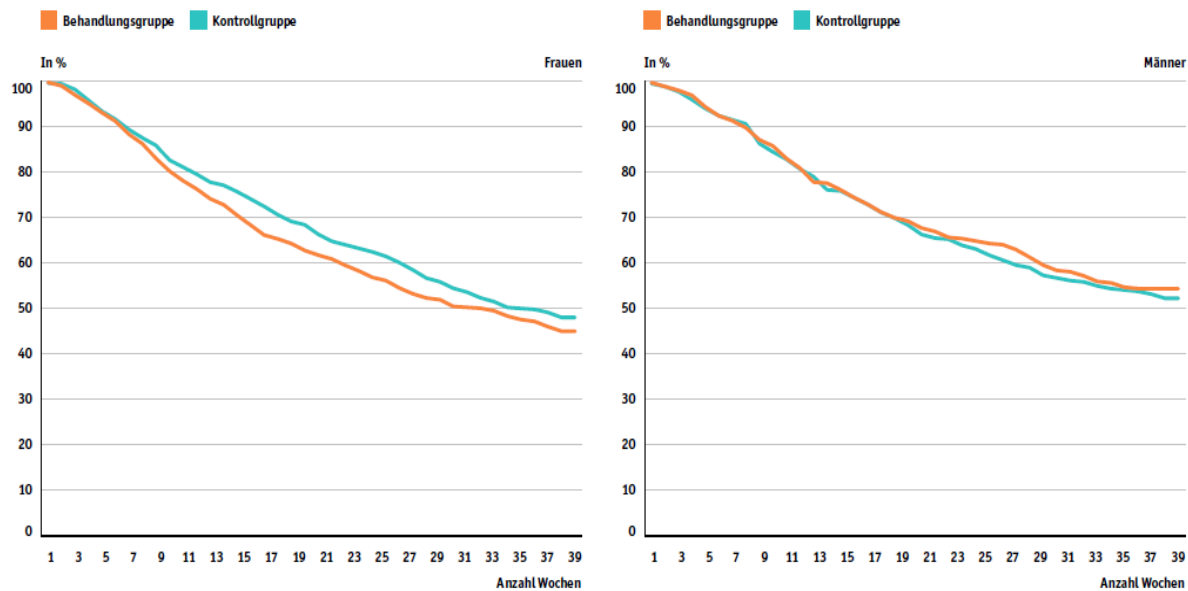
Grafik 2

Wahrscheinlichkeit für einen männlichen Arbeitslosen ohne post-obligatorische Bildung, dank Netzwerk eine Stelle zu finden



Grafik 3

Anteile arbeitsloser Personen nach Dauer und Bezugsgruppe



## Forschungsstand

Im Jahr 1974 publizierte Mark Granovetter mit *Getting A Job* eine Studie, die als Pionierarbeit gilt. Sie zeigt die überaus wichtige Rolle der Netzwerke bei der Rekrutierung in der US-amerikanischen Stadt Newton auf. Seither gehen die Studien dieses Typs in die Dutzenden. Sie kommen in der Regel zum Schluss, dass eine grosse Zahl von Personen, teilweise gar die Mehrheit, dank ihren Beziehungsnetzen eine neue Stelle gefunden haben.

Die Literatur zur Rolle der sozialen Netze unter den Arbeitslosen ist etwas weniger ergiebig. *Korpi (2011)* beobachtet anhand von schwedischen Daten, dass Arbeitslose mit grossen Netzwerken und vielen Kontakten im Freundeskreis schneller aus der Arbeitslosigkeit herausfinden als andere Arbeitslose. Im gleichen Sinne schliesst *Brandt (2006)*, dass Arbeitslose, die angeben, über mehr

Freunde zu verfügen, schneller eine neue Stelle finden. Dieser Befund wird von *Larsen (2008)* für dänische Langzeitarbeitslose bestätigt.

Diese Studien erlauben allerdings nicht mit Sicherheit zu sagen, dass Personen mit soliden Netzwerken generell schneller aus der Arbeitslosigkeit herausfinden. *Mouw (2013)* trägt diesem Aspekt Rechnung und folgert, dass eine gute Vernetzung nicht per se die Wahrscheinlichkeit erhöhe, eine Arbeit zu finden. Die positive Korrelation zwischen Netzwerk sowie Geschwindigkeit und Wahrscheinlichkeit des Findens einer Stelle sei falsch. Sie erkläre sich wahrscheinlich durch Unterschiede in der Persönlichkeit oder anderen nicht beobachtbaren Variablen, welche gleichzeitig auf die Faktoren Netzwerk und Wahrscheinlichkeit des Findens einer Stelle wirken.

## Résumé

**Le fait de disposer d'un bon réseau d'amis et de connaissances constitue un important avantage pour les recherches d'emploi. Cependant, il existe peu d'analyses du rôle des réseaux sociaux sur la réinsertion professionnelle des sans-emploi. Notre étude présente une analyse de l'importance des contacts pour la sortie du chômage et de l'utilisation qui en est faite pour retrouver un travail.**

Les professionnels du recrutement considèrent qu'avoir un réseau de connaissances étoffé permet de se réinsérer plus rapidement, et ils insistent en général beaucoup sur l'importance des contacts informels dans le processus de « *matching* » sur le marché du travail. Cette opinion est aussi confortée par les résultats de plusieurs recherches qui ont montré que le recrutement par des canaux informels joue un rôle très important même dans des marchés du travail modernes et formalisés comme la Suède (Korpi 2001) ou l'Allemagne (Brandt 2006). Même si les recherches sur les réseaux des chômeurs sont rares, les quelques travaux qui se sont penchés sur la question trouvent, en général, que le fait de disposer d'un réseau étoffé constitue un avantage pour sortir du chômage (Larsen 2008).

### Les questionnements de l'étude

Notre étude répond à cette question et teste également une intervention susceptible d'améliorer l'utilisation du réseau par les chômeurs. L'étude a été menée dans le Canton de Vaud porte sur les réseaux sociaux et l'accès à l'emploi de tous les chômeurs entrant au chômage entre février 2012 et mai 2012. Les questions posées avaient trait, premièrement, au lien entre caractéristiques individuelles (nationalité, sexe, formation, âge) et caractéristiques du réseau. Deuxièmement, nous nous sommes intéressés à l'usage que les nouveaux chômeurs font de leur réseau dans leurs recherches d'emploi pendant leur période de chômage. Troisièmement, nous avons tenté de savoir comment ces demandeurs d'emploi ont retrouvé un travail et le rôle qu'a joué le réseau sur cette réinsertion. Enfin, nous avons testé les effets d'une mesure expérimentale de sensibilisation à l'importance sur la réinsertion professionnelle.

### Caractéristiques de l'étude

Grâce au Service de l'Emploi du canton de Vaud, nous avons pu soumettre un questionnaire à tous les nouveaux chômeurs pendant la période de février à avril 2012, lors des séances d'information collectives sur l'assurance-chômage (appelées SICORP dans le canton de Vaud) qui ont lieu au début de l'épisode de chômage de chaque individu. Tous les participants aux SICORP ont donc répondu à un ensemble de questions visant à mesurer la taille de leurs réseaux sociaux, leurs activités de recherche et d'autres informations pertinentes.

En parallèle, nous avons testé l'efficacité d'une intervention visant à renforcer la conscience de l'importance que jouent les réseaux sur le recrutement. Nous avons ainsi introduit auprès de certains chômeurs une sensibilisation sur l'importance du réseautage. Cette sensibilisation a été présentée dans la moitié des séances d'information, de manière à disposer d'un groupe « traitement » et d'un groupe de contrôle pour mesurer ses effets. La distribution des individus entre ces deux groupes s'est faite de façon quasi-aléatoire.

À la sortie du chômage nous avons recontacté chaque individu en lui envoyant un second questionnaire, avec pour but d'estimer la proportion de chômeurs ayant retrouvé un emploi grâce à un contact informel et de déterminer la nature de leur relation avec ce contact.

Sur la base de notre analyse de la mesure expérimentale et de nos deux questionnaires, nous aboutissons aux conclusions suivantes.

### **Constitution inégale du réseau social**

*Inégalité dans la structure du réseau* : notre analyse des réseaux sociaux des chômeurs nous suggère que les femmes et les personnes sans formation ont un réseau moins étoffé, tant au niveau associatif et familial qu'amical. De même, ces deux groupes de personnes sont moins actives sur les réseaux informatiques. Ce résultat signifie que le réseau n'est pas disponible comme outil de recherche de la même façon pour tous les demandeurs d'emploi et donc que les personnes ne sont pas égales quant aux ressources accessibles via leur réseau.

*Les contacts les plus efficaces* : notre deuxième questionnaire montre clairement que les contacts les plus efficaces pour retrouver un emploi sont les personnes qui travaillent dans la même branche que le demandeur d'emploi, en particulier les anciens collègues de travail ou d'autres connaissances professionnelles. De plus, les contacts les plus utiles occupent une position de cadre. Par conséquent, la recherche d'emploi basée sur le réseau social devrait mettre l'accent sur des personnes liées d'une manière ou d'une autre à l'emploi, parce que ces personnes disposent beaucoup plus souvent d'informations utiles.

*Les facteurs qui expliquent la mobilisation du réseau* : en ce qui concerne les comportements de recherche d'emploi, notre analyse nous permet d'identifier quelques facteurs qui semblent avoir un impact sur la décision de faire appel à son réseau. Il s'agit de la quantité d'effort que fournit le chômeur dans ses recherches, de la taille du réseau et, en particulier, de la conscience de son importance sur les recherches d'emploi. La capacité à parler de sa situation de chômeur à son entourage joue également un rôle. Ces résultats suggèrent que les chômeurs sont conscients à des niveaux différents de l'importance de leur réseau et que cela se répercute sur leur comportement de recherche. Sensibiliser l'ensemble des chômeurs à l'importance du réseau comme moyen d'accéder à un emploi paraît donc judicieux.

### **Les réseaux sociaux sont importants pour le retour à l'emploi**

*Importance du réseau pour accéder à l'emploi* : Si nous nous concentrons sur les 750 chômeurs qui ont retrouvé un poste dans les neuf à onze premiers mois de leur période de chômage, nous obtenons une proportion de 31% des personnes qui ont bénéficié du réseau pour accéder à leur poste actuel. La proportion des personnes qui ont trouvé leur dernier emploi grâce au réseau est encore plus importante : environ 44% des nouveaux demandeurs d'emploi ont trouvé leur dernier poste à travers le réseau. Ce résultat souligne l'importance du réseau social pour la recherche d'emploi en Suisse.

*Le rôle du secteur d'activité* : par contre, nous avons pu constater des différences selon le secteur du marché du travail concerné. En général, les personnes avec de faibles qualifications dépendent davantage de contacts informels pour accéder à l'emploi. En

différenciant les réponses par secteur d'activité, nous observons ainsi que le réseau est le canal principal pour accéder à un poste dans les secteurs avec beaucoup d'emplois peu qualifiés, à savoir l'agriculture, la construction ainsi que l'hôtellerie et la restauration. Dans ces trois branches, une majorité des répondants déclare avoir trouvé son dernier poste grâce au réseau. La réinsertion professionnelle des chômeurs peu qualifiés dans ces secteurs devrait ainsi attribuer une place centrale au réseau social.

*Les groupes de chômeurs qui bénéficient du réseau social* : deux groupes de demandeurs d'emploi semblent souvent bénéficier du réseau social pour accéder à un emploi : les chômeurs qui ont plus de 45 ans et les ressortissants de nationalités bien représentées sur le marché du travail suisse (vaudois), comme les Français ou les Portugais. Or les chômeurs de plus de 45 ans sont une catégorie à risque de chômage de longue durée. Dès lors, nos résultats suggèrent ainsi que le réseau peut constituer une ressource précieuse pour eux. Grâce à des carrières professionnelles plus longues, ils possèdent souvent un réseau de contacts professionnels étoffé – et ces contacts semblent faciliter le retour à l'emploi.

### **Une sensibilisation à l'importance du réseau peut améliorer la sortie du chômage**

*Utilité d'une mesure de sensibilisation au réseau pour les femmes* : sur la base de notre expérience, nous recommandons d'intégrer une information ciblée concernant le rôle des réseaux sociaux dans les séances d'information collective sur l'assurance-chômage (SICORP). Le dispositif standard ne mentionne ce canal que comme un moyen de recherche parmi de nombreuses alternatives. Notre étude montre qu'avec un peu plus de temps consacré à la discussion du rôle des réseaux sociaux, le retour à l'emploi peut être facilité pour des sous-groupes, notamment pour les femmes. De même, une forte majorité des conseillers ORP impliqués dans notre étude (32 sur 38) considère que la mesure de sensibilisation aux réseaux sociaux a permis aux chômeurs qui l'ont suivie d'améliorer leurs chances de réinsertion. Naturellement notre mesure, qui consiste en une série de diapositives, peut être retravaillée, raccourcie et ciblée davantage sur les contacts cruciaux, à savoir ceux issus du monde professionnel. Les SICORP devraient ainsi pouvoir se dérouler d'une façon très similaire au dispositif standard – mais en permettant à des sous-catégories de bénéficier davantage de ce moyen d'accès à l'emploi efficace que sont les réseaux sociaux.

## 1. Introduction

Il est généralement admis que le fait de disposer d'un bon réseau d'amis et de connaissances constitue un important avantage pour les recherches d'emploi. Cette opinion est partagée par les professionnels du recrutement et de la réinsertion professionnelle qui, en général, insistent beaucoup sur l'importance des contacts informels dans le processus de « *matching* » sur le marché du travail. Elle est aussi confortée par les résultats de plusieurs recherches qui ont montré que le recrutement par des canaux informels, à savoir le réseau de connaissances, joue un rôle très important même dans des marchés du travail modernes et formalisés.

Une étude pionnière en la matière a été « *Getting a job* », un ouvrage publié par Mark Granovetter en 1974, qui montre l'impact très important joué par les réseaux sur le recrutement dans la ville américaine de Newton. Depuis, les études sur l'impact des réseaux se comptent par dizaines. En général, il en ressort que des proportions importantes de travailleurs, parfois des majorités, accèdent à l'emploi par le biais de leur réseau. D'autres résultats sont plus controversés, notamment ceux qui portent sur le lien entre qualité de l'emploi et le fait d'avoir trouvé par le réseau (voir Mouw, 2003).

Il existe relativement peu d'études sur le rôle que jouent les réseaux chez une population de chômeurs. Les travaux qui se sont penchés sur la question trouvent, en général, que le fait de disposer d'un réseau étoffé constitue un avantage pour sortir du chômage. Ainsi Korpi, en travaillant avec des données suédoises, observe que les chômeurs ayant un réseau plus large et davantage de contacts avec leurs amis sortent plus vite du chômage que les autres (Korpi, 2001). Dans le même ordre d'idées, Brandt trouve que les chômeurs qui déclarent avoir beaucoup d'amis accèdent plus vite à l'emploi (Brandt, 2006), résultat confirmé par Albrekt Larsen pour des chômeurs danois de longue durée (Larsen, 2008).

Ces études, toutefois ne permettent pas d'affirmer de manière sûre que les personnes bien connectées sortent plus vite du chômage grâce à leur réseau. En effet, on peut facilement imaginer que le fait de disposer d'un réseau étoffé soit fortement corrélé avec toutes sortes d'autres facteurs susceptibles de faciliter la prise d'un emploi. Par exemple, le fait d'avoir beaucoup d'amis sera associé avec une personnalité ouverte, cordiale, qui peut constituer un avantage en soi dans une procédure de recrutement (notamment à l'entretien d'embauche). L'étude de Mouw, qui essaye de tenir compte de cet aspect, trouve en effet que le fait d'avoir un bon réseau n'augmente pas la probabilité de trouver un job *en soi*, ce qui l'amène à conclure que la relation positive entre réseau et rapidité de la sortie du chômage est en réalité une fausse corrélation (Mouw, 2003). Elle s'explique probablement par des variations de personnalité ou d'autres variables non observables qui influencent simultanément le réseau et la probabilité de trouver un emploi.

Notre étude s'inscrit dans ce courant de littérature, avec toutefois un angle d'attaque plus orienté vers l'identification d'interventions susceptibles d'améliorer l'utilisation du réseau qui peut être faite par une population de chômeurs. L'étude a été menée dans le Canton de Vaud entre février 2012 et mai 2013 et porte sur les réseaux sociaux et l'accès à l'emploi pour une population de nouveaux chômeurs. Plus précisément, nous nous intéressons à plusieurs niveaux de cette thématique, avec quatre questionnements qui correspondent également aux chapitres centraux de ce rapport.

Premièrement, il est question d'étudier et de mieux connaître les caractéristiques des réseaux sociaux dont disposent les différentes catégories de chômeurs. On peut en effet imaginer que l'accès à un réseau soit une caractéristique qui distingue les chômeurs entre eux. L'étendue d'un réseau peut par exemple dépendre du niveau de formation, de la nationalité ou encore de l'âge. Notre objectif ici est d'identifier les groupes de chômeurs à risque de faible réseau (chapitre 3).

Deuxièmement, nous nous sommes intéressés à l'usage que font les chômeurs de leur réseau dans leurs recherches d'emploi. En particulier, nous avons essayé d'identifier les groupes selon leur utilisation de cette méthode de recherche et tenté de découvrir quels sont les obstacles éventuels à une utilisation plus poussée (chapitre 4).

Troisièmement, nous avons voulu tester une intervention directe visant à renforcer la conscience de l'importance que jouent les réseaux dans le recrutement. Concrètement, nous avons pu introduire auprès de certains chômeurs une sensibilisation sur l'importance du réseautage. Ceci a été fait dans la moitié des séances d'information. De ce fait, nous disposons d'un groupe test et d'un groupe de contrôle, ce qui nous permet d'identifier un impact éventuel de l'intervention (chapitre 5).

Finalement, nous nous sommes intéressés au rôle que joue le réseau sur la reprise d'un emploi dans l'échantillon de chômeurs interrogés et suivis jusqu'à l'annulation de leur dossier auprès du Service de l'Emploi. Plus particulièrement, nous avons essayé d'estimer la proportion de chômeurs qui a retrouvé un emploi grâce à un contact informel et quelle était leur relation avec ce contact ainsi que les caractéristiques de celui-ci. Nous nous sommes également intéressés à la qualité de l'emploi trouvé et à la question de savoir si le fait de disposer d'un bon réseau constitue un atout pour retrouver un emploi pour tous les chômeurs, et si les emplois trouvés par le biais du réseau étaient de meilleure « qualité » que ceux trouvés par un autre moyen (chapitre 6).

Ce rapport est organisé de la manière suivante. Dans un premier temps, nous présentons les principaux éléments de l'étude, qui a largement pu s'appuyer sur une recherche de plus grande envergure, financée par le Fonds National pour la recherche scientifique dans le cadre du Pôle national de recherche « Surmonter la vulnérabilité : perspective du parcours de vie » (PNR-LIVES), situé aux universités de Lausanne et de Genève. Ensuite, nous présentons les résultats relatifs aux quatre questionnements illustrés ci-dessus et nous concluons par une série de recommandations qui, à notre avis, pourraient permettre à des chômeurs de mieux exploiter la méthode de recherche « réseau ».

## 2. L'étude

Notre étude s'appuie sur plusieurs sources de données. Afin de bien comprendre la validité des résultats et analyses qui sont faites, il est nécessaire d'exposer brièvement la manière dont nous avons procédé. C'est l'objectif de ce chapitre. Il est également important de préciser que le rapport actuel s'inscrit dans le cadre d'une étude plus large qui est toujours en cours d'accomplissement et durera encore plusieurs mois avant que des résultats définitifs ne puissent être produits. L'étude comprend plusieurs composantes :

- Un questionnaire d'entrée (Q1), administré aux nouveaux chômeurs durant les mois de février, mars et avril du Canton de Vaud.
- Un questionnaire de sortie (Q2), envoyé aux personnes ayant rempli le Q1 et ayant quitté le chômage entre mars 2012 et avril 2013.
- La base de données LAMDA (LABOR Market Data Analysis), avec un accès évidemment limité aux seules personnes concernées par l'étude
- Une base de données mensuelle transmise par le SDE-VD (Service de l'Emploi du Canton de Vaud), contenant les informations relatives aux sorties
- Une mesure de sensibilisation préparée par nos soins et présentée par les Conseillers ORP lors d'une séance d'information sur deux.

Cette étude est menée dans le cadre du PNR LIVES, qui en a financé la majeure partie.

Ce chapitre est consacré essentiellement aux questionnaires et à la constitution de la base de données par appariement avec les données LAMDA. La mesure de sensibilisation et ses résultats seront, pour leur part, détaillés au chapitre 5.

### 2.1 Premier questionnaire Q1 : questionnaire d'entrée

Chaque chômeur qui s'inscrit auprès d'un ORP est invité à une séance d'information obligatoire nommée, dans le canton de Vaud, SICORP. Durant cette séance, il est informé de ses droits et devoirs en tant que demandeur d'emploi. Durant les mois de février, mars et avril 2012, tous les participants aux SICORP du canton de Vaud<sup>1</sup> furent invités à remplir un questionnaire destiné à établir un profil de leur réseau social, à prendre connaissance de l'usage qu'ils en font dans leurs recherches d'emploi ainsi que toute une série d'autres questions par rapport à leur situation de chômeur.

Ce questionnaire a dû faire face à de nombreux défis, dont le plus important est peut-être le caractère hétéroclite de la population à laquelle il était destiné. En effet, les « nouveaux chômeurs » qui assistèrent aux SICORP étaient constitués autant d'universitaires que d'individus sans formation, de francophones que d'étrangers ne parlant pas français, d'hommes que de femmes, etc. Il fallait donc que le « Q1 » soit assez large pour englober un maximum de situations différentes découlant de ces parcours de vie diverses. En même temps il fallait utiliser un langage suffisamment simple à comprendre pour des personnes rencontrant des difficultés de langue. De plus, on devait pouvoir le compléter en 20 minutes,

---

<sup>1</sup> Excepté Lausanne en avril, pour des raisons de logistiques internes au SDE.



le temps qui nous fut accordé par les ORP pour cet exercice. Le questionnaire a été élaboré par nos soins, même si nous avons parfois repris des questions d'autres études récentes (International Social Survey Program, 2001 ; Larsen, 2008 ; etc.). Au final, nous avons défini une série de thèmes que nous avons déclinés en questions fermées.

L'accès à la base de données du chômage LAMDA nous a permis d'éviter toute une série de questions démographiques qui auraient rallongé le questionnaire. Cependant, l'accès à ces informations était conditionné à l'acceptation par l'individu d'une telle démarche, faute de quoi nous n'avons pas pu avoir accès aux données personnelles le concernant. Chaque participant a donc eu la possibilité de refuser l'appariement avec ses données LAMDA.

Chaque chômeur a reçu un questionnaire à remplir, la première page mentionnant son nom et son numéro personnel LAMDA. Nous tenons à préciser que le questionnaire était bien évidemment facultatif, ce que les conseillers ORP ont systématiquement précisé lorsqu'ils ont distribué les questionnaires. De fait, les conseillers ORP ont été largement sollicités dans toute cette procédure puisqu'il leur revint la responsabilité de présenter le questionnaire (et donc en partie l'enquête qui le justifiait), de répondre aux questions qui leur étaient posées sur le sujet et d'augmenter le temps nécessaire pour chaque SICORP des 20 minutes requises par le remplissage. Nous avons pris une demi-journée au mois de janvier 2012 pour leur expliquer les raisons de notre étude, leur présenter quelques aspects théoriques sur les réseaux sociaux et clarifier les implications pratiques que l'enquête allait apporter sur leur quotidien pendant quelques mois. Nous avons également profité de l'occasion pour discuter de manière plus approfondie avec eux et pour les remercier de leur investissement.

Nous n'avons pas pu distribuer nos questionnaires à l'ORP de Lausanne durant le mois d'avril 2012 pour la simple et bonne raison que nous avons initialement prévu de terminer notre récolte à la fin mars. Cependant, au vu de la taille de la population ainsi touchée, (environ 3'500 individus, en-deçà de nos espérances), nous avons demandé au Service de l'Emploi de prolonger la mesure. Ceux-ci acceptèrent pour tous les ORP, excepté Lausanne qui, en avril justement, allait devoir relever plusieurs défis organisationnels importants, en matière de locaux et d'effectifs notamment. De fait, même s'il est dommage d'avoir dû ainsi passer à côté de plusieurs centaines de questionnaires, l'échantillon constitué reste unique, original et, surtout, suffisamment important pour nous permettre d'en tirer des tendances.

### **2.1.1 Tests du questionnaire**

Avant de distribuer le questionnaire et de commencer à récolter les données, nous avons dû procéder à différentes phases de tests. Il a tout d'abord fallu suivre une première SICORP pour concevoir la meilleure manière d'intégrer le questionnaire à la présentation sans trop perturber celle-ci. Nous avons ensuite procédé à deux tests dans les ORP de Morges, tests lors desquels les conseillères ORP présentèrent l'étude de manière à plonger les participants dans des conditions les plus similaires possibles à celles du terrain à venir. Suite à ces deux tests, nous avons pu identifier différents éléments à modifier ou intégrer dans les questionnaires avant d'en établir une version finale.

Par ailleurs, lors du processus d'élaboration du questionnaire, le SDE a été sollicité et interrogé quant aux questions que nous posions. Il leur fut proposé d'en ajouter ou d'en limiter certaines qu'ils auraient trouvées inadéquates. Les conseillères ORP qui participèrent aux séances de tests nous firent également diverses remarques que nous avons intégrées au mieux de nos possibilités.

Comme précaution supplémentaire, nous avons recueilli les numéros individuels de chaque conseiller, de manière à pouvoir différencier les groupes par présentateur si jamais des différences de trajectoires devaient survenir. Nous avons également réalisé une enquête en ligne auprès des conseillers ORP afin d'obtenir leur perception de la démarche et la manière dont ils l'ont présentée dans leurs séances. Les résultats de cette enquête sont détaillés au chapitre 5.

Nous tenons ici à souligner la bonne collaboration que nous avons eue avec les professionnels du terrain. Tant la hiérarchie du SDE que les conseillers ORP directement aux prises avec les demandeurs d'emploi nous ont semblé enthousiastes quant à leur participation à cette étude. Ainsi, lors de la séance d'information que nous avons organisée en janvier 2012, nombreux sont ceux qui nous ont interpellés avec des questions pertinentes que nous avons intégrées à notre réflexion. De plus, tout au long du processus, de nombreuses idées sont nées des échanges que nous avons eus avec le personnel de terrain, tant dans nos rencontres qu'au cours des entretiens que nous avons menés auprès de certains d'entre eux. Nous sommes conscients que rien n'aurait pu être réalisé s'ils n'avaient fait preuve d'une telle motivation et nous tenons à les en remercier.

## **2.2 Second questionnaire Q2 : questionnaire de sortie**

Chaque mois, nous avons reçu les informations du SDE relatives aux personnes quittant le chômage, pour toutes sortes de raisons (emploi, formation, fin de droit, au foyer, etc.). À chaque fois qu'un individu a quitté le chômage, le questionnaire Q2 lui a été envoyé.

La réalisation de ce Q2 s'est heurtée à des obstacles différents du Q1. Tout d'abord, le cadre contextuel était radicalement différent. Le Q1 avait une contrainte de temps qui l'obligeait à une certaine forme de concentration tout en lui assurant un taux de réponse important. Le Q2 était relativement libéré de cette contrainte mais se heurtait aux écueils des questionnaires à domicile quant à leur faible taux de réponse. C'est pourquoi il fut décidé que des incitations financières (10 CHF, sous forme de bon d'achat) seraient envoyées inconditionnellement à chaque personne en accompagnement du Q2. Par ailleurs, il fut également possible de remplir le questionnaire en ligne de manière à réduire le temps et les frais de saisie. Les experts dans le domaine recommandent en effet d'utiliser les deux méthodes afin de bénéficier des avantages de chacune. La procédure fut la suivante :

À la fin de chaque mois, nous avons reçu du Service de l'Emploi la liste des personnes ayant quitté l'assurance-chômage le mois précédent. Nous avons contacté ces personnes à plusieurs reprises<sup>2</sup> :

1) Elles ont reçu une lettre d'information leur annonçant l'envoi du deuxième questionnaire, ainsi qu'une recommandation du SECO à le remplir. À ce stade, les personnes ont également reçu leur code d'identification, lequel leur permettait déjà d'accéder au questionnaire en ligne.

2) Parallèlement à cet envoi, nous avons également contacté par courriel les personnes dont nous avons les adresses mails afin de les prier de remplir notre questionnaire en ligne. Ce mail contenait un lien qui permettait d'accéder directement au questionnaire.

3) Environ une semaine après avoir reçu la première lettre, les individus ont reçu le questionnaire papier accompagné d'un bon d'achat (d'une valeur de CHF 10.-).

4) Environ un mois plus tard, un rappel a été envoyé (en papier et en courriel, le cas échéant) aux personnes n'ayant pas encore répondu à notre questionnaire. Au final, le taux de réponse approche actuellement les 40%, ce qui est élevé pour une enquête de ce type.

### 2.3 La base de données

La base de données est, à l'heure actuelle (mai 2013), toujours en cours de constitution. Nous n'aurons les dernières réponses qu'en fin d'année 2013. Pour autant, nous avons déjà pu commencer les analyses sur des bases de données partielles. Par ailleurs, comme nous n'avons pas accès à l'intégralité des données LAMDA pour toute notre population, nous devons travailler avec des bases de données distinctes. Enfin, comme tous ne répondent pas au Q2, certaines informations seront incomplètes pour une partie des individus. Ces inconvénients sont compensés par le nombre de répondants.

Notre base de données comprend 4'648 observations (individus). Toutefois, en fonction des variables utilisées, nous menons nos analyses sur des sous-ensembles de cette population. Le chiffre de 4'648 correspond au nombre de questionnaires Q1 reçus en retour lors des SICORP<sup>3</sup>. Toutefois, un certain nombre de questionnaires ont été remplis de manière très incomplète, ce qui signifie que nous devons nous contenter, dans la plupart de nos analyses, d'un nombre d'observations plus bas, qui reste en général autour des 4'200-4'300.

Cependant, nous ne pouvons pas effectuer toutes nos analyses sur l'ensemble de cette population. En effet, 1'069 d'entre eux ont refusé que nous utilisions les données LAMDA les concernant. Par conséquent, toutes les analyses qui nécessitent des informations contenues dans la base LAMDA portent uniquement sur les 3'579 personnes qui nous ont donné leur accord.

Enfin, un nombre plus restreint, quoiqu'important pour une enquête de ce type, a répondu à notre questionnaire Q2. Il s'agit de 1'030 individus à l'heure actuelle (mai 2013), chiffre qui

<sup>2</sup> Seules les personnes qui ont donné leur accord pour l'appariement avec LAMDA ont été contactées.

<sup>3</sup> Ce chiffre représente une proportion très élevée des personnes inscrites à une SICORP (environ 96%).

est appelé à augmenter encore dans les mois à venir mais qui constitue déjà 29.2% de notre population.

Comme beaucoup de nos analyses se basent seulement sur des portions de notre base de données, il est légitime d'envisager l'existence d'éventuels biais de sélection dans l'un ou l'autre de ces sous-ensembles.

Le tableau 2.1 présente les principales caractéristiques de quatre de ces sous-groupes : la totalité des répondants au Q1 ; ceux qui ont accepté l'appariement avec LAMDA, ceux qui sont sortis du chômage (et donc susceptibles de recevoir le Q2) et finalement ceux qui ont rempli le Q2. Comme on le voit, les pourcentages varient de manière très faible.

Nous avons effectué un test de « chi-carré goodness of fit » pour vérifier cette variation était significative le total des répondants et le groupe des personnes d'accord pour l'appariement LAMDA. Si nous avons relevé une différence significative entre ces deux bases de données, cela aurait impliqué un biais potentiel. Ce n'est pas le cas. Le même test a par contre indiqué des différences significatives entre les personnes sorties du chômage et celles ayant répondu au Q2, ce qui est compréhensible puisque certaines personnes sont plus susceptibles de répondre que d'autres. Ainsi, il y a proportionnellement plus de femmes, plus de Suisses, plus de personnes nées en Suisse et plus de personnes avec une formation élevée qui ont répondu au deuxième questionnaire.

**Tableau 2.1 : Bases de données**

Variables	Total répondants Q1	Accord pour appariement LAMDA	Sortis du chômage	Répondants au Q2
Total	4648	3579	2353	1028
Hommes	2'431 52.3%	1'881 52.6%	1'268 54%	484 47%
Femmes	2'217 47.7%	1'698 47.4%	1'085 46%	544 53%
Suisses	2'519 54.2%	1'927 53.8%	1'305 56%	647 63%
Français	364 7.8%	265 7.4%	179 8%	81 8%
Italiens	182 3.9%	143 4%	83 4%	35 3%
Espagnols	115 2.5%	84 2.3%	46 2%	14 1%
Portugais	521 11.2%	420 11.7%	284 12%	104 10%
Ex-Yougoslaves	210 4.5%	165 4.6%	102 4%	21 2%

Autres	737 15.9%	575 16.1%	318 14%	120 12%
Formation obligatoire	1'298 28.1%	1'038 29.2%	641 28%	208 21%
Secondaire II	1'854 40.2%	1'433 40.3%	965 42%	439 44%
Secondaire II Mat	336 7.3%	265 7.5%	165 7%	84 8%
Formation professionnelle	160 3.5%	116 3.3%	64 3%	35 3%
Hautes Ecoles	968 21%	701 19.7%	458 20%	242 24%
Moins de 30 ans	1'602 34.5%	1'252 35%	955 41%	371 36%
Entre 30 et 50 ans	2'328 50.1%	1'780 49.7%	1'119 48%	516 51%
Plus de 50 ans	718 15.4%	547 15.3%	243 11%	135 13%
Né en Suisse	2'243 49.5%	1'733 49.9%	1'196 53%	584 58%
Né hors de Suisse	2'291 50.5%	1'740 50.1%	1'056 47%	416 42%

Par ailleurs, nous avons identifié d'autres biais potentiels de notre étude, que nous listons ci-dessous :

- Accessibilité : même si nous avons tenté de simplifier le questionnaire au maximum, de le raccourcir et de formuler les questions et les réponses à choix de la manière la plus simple possible, nous ne pouvons ignorer que, comme c'est en général le cas pour ce type d'études, les personnes à très faible formation répondent moins que les individus formés.
- Retour à l'emploi : les informations du SDE et LAMDA relatives à la sortie de l'assurance-chômage des individus sont dépendantes de l'information que ceux-ci communiquent à leur conseiller. En bref, si une personne quitte le chômage sans expliquer pourquoi, nul n'en connaît les raisons. Nous ne pouvons dès lors être sûrs qu'il s'agisse d'une réinsertion professionnelle réussie, même si les conseillers ORP peuvent estimer les raisons de sortie d'une personne. Notre questionnaire Q2 tente certes d'expliquer ces raisons.
- Participation aux SICORP : un faible pourcentage d'individus (maximum 5%) ne va pas aux SICORP en raison d'une incapacité à comprendre le français.

- Nouveaux chômeurs : les personnes qui ont déjà été inscrites au chômage moins de six mois avant la SICORP ne doivent pas s'y rendre à nouveau. Cela nous évite toute une population de chômeurs « à répétition ».
- Réponses : peut-être encore davantage que le Q1, les personnes les mieux formées ont davantage de chances de répondre au Q2 que les autres.

### 3. Les caractéristiques des réseaux sociaux des chômeurs vaudois

L'une des premières questions à laquelle nous avons tenté de répondre est le lien entre caractéristiques sociodémographiques des individus et les réseaux dans lesquels ils s'insèrent. Il s'agit d'une analyse descriptive essentielle pour pouvoir ensuite mesurer les inégalités entre individus en matière de réinsertion professionnelle.

Notre objectif dans ce chapitre est d'identifier les personnes à fort risque de réseau de moindre utilité, et de relever quels sont les facteurs qui créent cette population. Nous avons décidé de mesurer l'impact sur le réseau des variables suivantes :

- Sexe : il s'agit évidemment d'une dimension importante en matière d'inégalités tant professionnelles que sociales.
- Niveau de formation : la trajectoire d'une personne au chômage est influencée par le type de formation qu'elle a suivi. La base LAMDA recueille la formation en 16 catégories distinctes, que nous avons regroupées en 5 pour davantage de lisibilités. Il s'agit de « Formation obligatoire » (école obligatoire ou moins), de « Secondaire » (apprentissage, etc.), « Secondaire 2 Maturité » (maturité professionnelle, etc.), « Formation professionnelle supérieure » et « Hautes écoles » (HES/HEU).
- Age : l'âge d'une personne est également un facteur explicatif non seulement de ses chances de réinsertion mais également du type de liens sociaux qu'elle a. Nous avons décidé de le considérer de manière catégorielle (en-dessous de trente ans, entre trente et cinquante ans, plus de cinquante ans).
- Nationalité : elle est un facteur fondamental, même si son effet dépend fortement du secteur d'activité dans lequel l'individu cherche à s'insérer. Nous avons créé des catégories regroupant les nationalités les plus représentées dans notre base de données. Il y en a sept : CH/FR/IT/ES/PT/Ex- Y/reste du monde.
- Né en suisse : la constitution d'un réseau ne dépend pas uniquement de la nationalité, mais également du lieu de naissance, lequel influe notamment sur la maîtrise de la langue et des usages locaux, qui sont des critères d'insertion professionnelle importants.

Lors de la conception du questionnaire, nous avons divisé le réseau qu'une personne pouvait avoir en plusieurs dimensions, de manière à faciliter le remplissage du questionnaire mais également pour prendre en considération les différences de types de relations entre individus. Nous avons suivi le même schéma pour les analyses.

Nos catégories de référence sont les mêmes pour chaque régression de ce chapitre, à savoir les hommes, les Suisses, les personnes à formation obligatoire, les individus entre 30 et 50 ans et les personnes nées hors de Suisse.

### 3.1 Réseau associatif

Le réseau associatif est une composante importante du réseau social d'un individu. Même si son utilité par rapport à la réinsertion professionnelle est parfois remise en question (Chauvac, 2011), il reste un créateur de lien social important, et donc un vecteur d'intégration à prendre en considération (Granovetter, 1974, 50 ; Brandt, 2006). Enfin au-delà du réseau social, la participation associative exerce un impact sur la trajectoire professionnelle d'un individu et mérite à ce titre d'être considérée ici (McDonald & Mair, 2010, 340).

Nous avons différencié plusieurs associations dans lesquelles un individu peut s'investir. Par ailleurs, nous n'avons pris ici en considération que la participation active, c'est-à-dire les cas où les individus indiquaient à la fois être membre et participer aux événements associatifs, et non seulement être membre. De notre point de vue, le lien social nécessite davantage qu'une simple affiliation et c'est seulement en entrant en contact avec les autres membres qu'il est susceptible de se construire. Nous avons néanmoins effectué une régression en considérant l'ensemble des membres d'une association, de manière à repérer d'éventuelles différences importantes entre nos résultats. Si certaines valeurs affichent effectivement des taux de significativités différents, les relations vont toujours dans le même sens, les personnes ont généralement davantage de chances d'être membres que membres actives, et aucun résultat surprenant n'est apparu.



Tableau 1 : Associations (Odds ratios) <sup>4</sup>									
	Association sportive	Syndicat	Association religieuse	Parti politique	Cercle de migrants	Association de quartier	Association caritative	Fanfare	Autre association
	Odds ratio	Odds	Odds ratio	Odds	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio	Odds	Odds ratio
Femme	.515***	.552**	1.013	.627	.834	1.243	1.392	.582***	.785**
France	.928	.825	.150***	-	.550	.737	.794	.766	.495
Italie	.757	1.293	1.031	.906	1.417	.309	.454	1.241	.435**
Espagne	.705	1.148	.394	.692	10.337***	1.843	1.359	1.728	1.112
Portugal	.423***	2.952**	.774	.205	4.299**	.572	.328	.698	.357***
Ex-Youg	.808	4.257***	.174	.644	1.681	.498	.265	.244	-
Autre	.791	1.247	1.683**	1.412	7.252***	1.016	.760	1.166	.828
Sec II	1.445***	.732	1.358	.731	.860	2.094**	1.009	1.168	1.109
Sec II Mat	1.052	.149	1.881**	.722	.535	1.914	.534	1.251	1.335
Form. Prof.	2.021***	1.098	2.499**	1.890	1.328	3.438***	.892	.515	2.333***
HE	1.838***	.561	1.562	.631	1.450	3.107***	2.015**	1.426	2.423***
<30 ans	1.389***	.285***	.530***	.246***	.680	.372***	.807	1.691**	.921
50 ans +	.959	1.593	1.460	1.587	2.261**	1.764***	1.777**	1.790**	1.550***
Né en Suisse	.969	.632	.631**	1.048	.596	.686	.756	1.485	1.504**

N	2838	2682	2669	2428	2627	2645	2639	2638	2533
LR chi2	127.42	71.57	76.83	28.37	63.71	79.79	37.48	36.71	115.11
Prob>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0080	0.0000	0.0000	0.0006	0.0008	0.0000

<sup>4</sup> Catégories de référence : Hommes ; Suisses ; Formation obligatoire ; Entre 30 et 50 ans ; Nés hors de Suisse.

La formation nous conduit à différencier deux types d'associations : celles sur lesquelles le titre exerce un impact et celles sur lesquelles il ne joue aucun rôle. Dans le premier cas (association sportive, association religieuse, association de quartier, association caritative et autre association), les personnes formées ont davantage de chances que les autres d'être des membres actifs. Dans le second (syndicat, parti politique, cercle de migrants et fanfare), la formation n'exerce pas d'impact sur l'investissement.

Les activités de l'association sont évidemment la première explication à cela. En effet, les premières peuvent être extrêmement variées (il existe des dizaines d'associations sportives, etc.), tandis que les secondes sont bien plus réduites et précises. Il convient également de se rappeler que la formation est un critère corrélé avec les moyens temporels et financiers à disposition pour s'investir dans une association, mais également avec le type d'habitat, etc.

On constate également que les personnes à formation la plus faible ont autant de chances que les autres de s'investir dans certaines associations, ce qu'indiquent nos coefficients non significatifs (syndicat, parti, cercle de migrants, fanfare), mais qu'elles sont pour d'autres associations passablement préférentielles puisque leurs chances d'investissement actif sont de deux à trois fois moins importantes (sport, religion, quartier, caritatif et autre). Ainsi, le fait de n'être pas formé n'exerce pas un impact sur toutes les associations mais, lorsqu'il en exerce un, il s'avère négatif. En bref, lorsque la formation joue un rôle, elle avantage ceux qui en ont une et conduit donc les chômeurs sans formation à être désavantagés par rapport aux autres. On confirme ici un élément qui déjà abordé par Portes qui veut que le niveau d'éducation notamment influence la participation associative (Portes, 2000, 5).

La variable sexuelle nous amène à un constat relativement similaire. En effet, il n'impacte la participation qu'à certaines associations, en l'occurrence l'association sportive, le syndicat, la fanfare et les « autres associations », et toujours négativement. Le fait d'être une femme conduit donc soit à avoir les mêmes chances d'investissement que les hommes dans certains milieux associatifs, soit à en avoir moins, et n'est jamais synonyme d'avantage. On sait par ailleurs que la trajectoire professionnelle des hommes est très liée aux associations (McDonald & Mair, 2010, 340), ce qui impliquerait que c'est leur plus grande participation qui jouerait un rôle sur leur carrière. Dans tous les cas, il ne semble pas que les femmes s'investissent davantage dans certaines activités associatives en raison de leur genre, *a contrario* de ce qui a parfois pu être affirmé (McDonald & Mair, 2010, 340).

La nationalité exerce une influence partagée. Dans la plupart des cas, elle ne joue pas de rôle sur la participation active à une association, à quelques exceptions près. Les Français sont nettement moins susceptibles que les Suisses de s'investir dans une association religieuse, et c'est leur seule différence. Les Italiens, pour leur part, ont autant de chances que les Suisses de s'investir dans toute association citée, si ce n'est dans les « autres associations ». Les Espagnols s'investissent autant que les Suisses, sauf dans les cercles de migrants, où ils ont dix fois plus de chance d'être actifs, ce qui n'est pas étonnant en soi mais pose la question de savoir pourquoi les autres nationalités ont des résultats moins élevés. Les Portugais sont ceux qui affichent le plus de différences avec les Suisses. Moins actifs dans les associations sportives et les « autres associations », ils le sont davantage dans les syndicats et les cercles de migrants. Les ressortissants d'Ex-Yougoslavie, pour leur part, s'investissent davantage syndicalement, sans autres différences. Il est intéressant de relever que, globalement, les étrangers semblent s'investir davantage, ce qui pourrait s'expliquer par le fait que les réseaux associatifs sont une bonne manière de s'intégrer dans un pays étranger, les migrants

étant plus dépendants que les autres de leurs réseaux pour accéder à différentes ressources (Portes, 2000, 5).

L'âge joue un rôle plus particulier et illustre un investissement variant avec le temps. Les personnes de moins de trente ans ont davantage de chances de s'investir dans une association sportive ou une fanfare. Elles ont par contre beaucoup moins de chances d'être membres actives d'un syndicat, d'un parti politique, d'une association religieuse ou d'une association de quartier. Il est intéressant de relever que les personnes de plus de cinquante ans, pour leur part, s'engagent davantage que les autres dans plusieurs associations. On peut ici envisager qu'il s'agit d'une différence de parcours de vie qui conduit les personnes, au fur et à mesure de leur vieillissement, à s'investir dans différentes activités associatives. On rejoint en cela un constat selon lequel différents types de relations prédominent selon l'âge de l'individu (McDonald & Mair, 2010, 340). Par contre, nos résultats vont à l'encontre du constat qui veut que l'augmentation des relations sociales avec l'âge s'accompagne d'une diminution de l'investissement (McDonald & Mair, 2010, 352-353).

Enfin, le fait d'être né en Suisse n'exerce que peu d'influence, si ce n'est que les personnes nées sur sol helvétique sont moins actives dans les associations religieuses et qu'elles s'investissent davantage dans d'autres associations que celles que nous avons mentionnées.

### 3.2 Réseau informatique

L'activité informatique est une composante fondamentale du marché du travail actuel. De fait, énormément de ressources professionnelles passent aujourd'hui par Internet, qu'il s'agisse des nouveaux réseaux sociaux ou des sites pour trouver un emploi. Ainsi, « Internet a engendré une banalisation de l'acte de candidature [...] », ce qui a des effets positifs comme négatifs (plus grande facilité mais plus grande concurrence et moindre autocensure) (Chauvac, 2011, 116). Quoi qu'il en soit, le fait d'être familiarisé avec ces supports est de nature à augmenter drastiquement les probabilités de réinsertion professionnelle. Enfin, même s'il n'y a pas de visée directement professionnelle, passablement de liens sociaux sont actuellement développés via le support informatique, ce qui doit être considéré ne serait-ce que pour la circulation de l'information. De plus, énormément d'entreprises recourent à cet outil pour leur recrutement (Chauvac, 2011, 252). Si certaines personnes sont moins actives informatiquement, elles ont dès lors accès à moins de ressources que les autres. De fait, certains auteurs considèrent les réseaux informatiques comme une nouvelle forme de capital social, dont il est évidemment plus avantageux de disposer de manière importante (Lin, 1999, 45-48), même s'il n'est pas évident d'estimer l'impact des relations informatiques par rapport aux relations « réelles » (Granjon & Lelong, 2006, 163).

Par ailleurs, Lin considère que les réseaux sociaux informatiques sont une réponse au déclin du capital social relevé par Putnam. En effet, il lui semble qu'ils permettent l'existence de nouveaux types de relations qui contrebalancent le délitement des interactions « réelles » (Lin, 1999, 45-48). Cette perception rend d'autant plus importante la prise en compte des inégalités en matière d'investissement informatique chez les individus. Nous étudions l'impact de nos variables indépendantes sur l'activité informatique dans le tableau 2.

Tableau 2 : Activité informatique (Odds ratios) <sup>5</sup>								
	Profil sur Xing	Profil sur LinkedIn	Profil sur Facebook	Profil sur un autre réseau informatique	Membre d'aucun réseau	Actif au moins plusieurs fois par mois	Pensez-vous que les réseaux informatiques aident à trouver un emploi ?	Êtes-vous inscrit sur un site pour trouver un emploi, comme Jobup ou autre ?
	Odds	Odds ratio	Odds	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio
Femme	.598**	.658***	1.182**	.700***	1.110	.915	.874	1.012
France	.778	.989	1.065	1.027	.881	.841	.755	1.528**
Italie	1.459	.749	.854	.783	.974	.802	1.391	.755
Espagn	-	.471	1.033	1.658	.752	.944	.858	.834
Portuga	.224	.175***	.992	.633**	.810	.936	1.334	.647***
Ex-Youg	.941	.446	.608**	.586	1.087	.553***	1.620	.504***
Autre	.937	.645**	.844	1.209	.764	.935	1.482	.927
Sec II	1.090	2.218***	1.260**	.886	.907	1.094	.693**	1.767***
Sec II	3.512**	4.750***	1.512***	1.607**	.699**	1.433**	.592**	2.787***
Mat								
Form.	5.112***	11.303***	2.099***	2.336***	.438***	2.005***	.748	4.815***
Prof.								
HE	6.392***	25.313***	2.046***	2.004***	.323***	2.194***	.659**	3.654***
<30 ans	.273***	.731**	3.279***	1.161	.363***	1.950***	.695***	1.083
50 ans	.738	.742	.372***	.784	2.311***	.530***	.841	.543***
Né en Suisse	1.046	.909	.831	.757	1.149	.710***	.523***	.943
N	3364	3447	3447	.3447	3447	2740	2347	3339
LR chi2	87.90	760.78	470.61	103.37	384.46	180.17	117.69	302.07
Prob>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

<sup>5</sup> Catégories de référence : Hommes ; Suisses ; Formation obligatoire ; Entre 30 et 50 ans ; Nés hors de Suisse.

Il est important de préciser un élément avant de nous livrer à l'interprétation de ces chiffres. Les résultats pour Xing et LinkedIn concernent très peu de personnes. Seules 77 des 3'553 chômeurs ont indiqué avoir un profil Xing. Et s'ils sont 553 à avoir un profil LinkedIn, seulement 26 d'entre eux sont de formation obligatoire ou moins, chiffre à mettre en relation avec les 1'012 personnes de la même catégorie à n'avoir pas de profil LinkedIn. Nos analyses s'appuient sur un échantillon important et méritent d'être poursuivies, surtout qu'elles se confirment pour les autres variables dépendantes qui n'ont pas ces problèmes de distribution. Cependant, il est important d'être conscient des limites des deux premières colonnes du tableau 2.

On constate que la formation exerce un impact important et inégalitaire sur l'activité informatique. Systématiquement, les personnes formées ont davantage de probabilités d'être actives sur les réseaux sociaux comme d'être inscrite sur un site pour trouver de l'emploi.<sup>6</sup>

Il est surprenant que ces mêmes personnes sans formation constituent la catégorie qui trouve davantage que les autres que les réseaux informatiques sont une ressource utile pour trouver un emploi. Une piste pourrait ici être que les réseaux informatiques, méconnus de la part de ceux qui ne les utilisent pas ou peu, peuvent sembler être une ressource précieuse hors de portée. En d'autres termes, la difficulté d'accéder à une ressource ne diminue en rien l'attractivité de cette ressource, voire l'augmente. Par contre, les individus qui recourent fréquemment aux réseaux sociaux les connaissent mieux, ont probablement eu des expériences diverses et peuvent porter un jugement basé sur leur expérience, peut-être moins mythifié. Dans tous les cas, il n'est pratiquement pas de situation où les personnes sans formation ne souffrent pas d'un désavantage dû à leur absence de formation.

Le sexe nous donne également quelques résultats intéressants, et affiche une distribution normale pour toutes les variables. Tout d'abord, il n'a d'impact que sur le type de réseau informatique sur lequel la personne est active. Il ne joue aucun rôle sur l'activité sur ces réseaux, la perception de leur utilité ou l'inscription sur un site, ce qui est la marque d'une certaine forme d'égalité dans le rapport à l'aspect technologique.

Les femmes ont moins de chances d'avoir un profil sur les réseaux sociaux, mis à part Facebook. On peut envisager qu'il s'agisse d'une conséquence de la ségrégation du marché du travail, les hommes occupant des postes à responsabilités dans lesquels l'utilisation de réseaux tels que LinkedIn et Xing sont fréquents. Les réponses n'étaient pas exclusives, une seule personne pouvant avoir plusieurs profils.

L'âge, pour sa part, exerce également un impact non négligeable puisqu'il semble pratiquement systématiquement jouer un rôle dans l'utilisation des ressources informatiques. Plus précisément, nous constatons deux tendances différentes. La première est qu'il existe une différence générationnelle indiquant systématiquement les plus de 50 ans comme ayant moins de chances d'être actifs. Cette tendance est relativement intuitive

---

<sup>6</sup> On peut d'ailleurs relever que si l'impact de la formation est si fort, c'est sans doute parce qu'il est corrélé à une ségrégation du marché de l'emploi. En effet, les personnes sans formation ont davantage de probabilités d'occuper des emplois à faible composante informatique. Dès lors, il paraît relativement logique qu'ils n'aient pas une relation aussi aisée que d'autres qui travaillent couramment sur un ordinateur.

au vu de l'arrivée « récente » des réseaux sociaux informatiques et de la prépondérance du Web. La seconde est que les personnes entre 30 et 50 ans sont les plus actives sur les réseaux à visée professionnelle (Xing et LinkedIn) et sont également plus nombreuses à attribuer aux réseaux informatiques un impact sur la réinsertion. Cette deuxième tendance est intéressante et nous permet de postuler une piste explicative.

En effet, on peut considérer que les réseaux informatiques « professionnels » nécessitent d'avoir déjà une certaine position sur le marché de l'emploi, ce qui n'est pas le cas des individus trop jeunes. Adhérer à Xing ou à LinkedIn ne se fait que lorsqu'on est intégré dans sur le marché de l'emploi. Les moins de 30 ans sont massivement présents sur Facebook, nettement moins sur les réseaux à visée professionnelle. Dès lors, l'appartenance à un réseau informatique professionnalisant peut être considérée comme liée à la position sur le marché du travail. Les personnes de moins de 30 ans sont moins que les autres dans des situations professionnelles qui peuvent conduire à recourir à ces réseaux.

La nationalité rencontre également des problèmes de faibles effectifs dans certaines catégories en ce qui concerne les variables Xing et LinkedIn. En effet, extrêmement peu de personnes du Portugal ou d'ex-Yougoslavie ont répondu avoir un profil sur ces réseaux. Il n'empêche qu'au regard des autres variables, on constate que les caractéristiques n'exercent que très peu d'influence sur l'activité informatique. Ce résultat est surprenant car, en raison de la ségrégation du marché de l'emploi, nous nous attendions à constater une nette prédominance des Suisses en matière d'utilisations d'outils informatiques.

Au final, l'analyse des variables informatiques nous révèle l'existence de différences très importantes en fonction des caractéristiques individuelles, différences qui viennent péjorer très fortement et unilatéralement les chances des individus peu formés.

### 3.3 Réseau amical

Le réseau amical d'un individu est souvent considéré comme l'une des composantes les plus importantes de tout son réseau social et il n'est pas surprenant qu'il exerce un impact central sur le retour à l'emploi. Les questions que nous avons posées interrogent la taille du réseau amical d'un individu mais également, dans la mesure du possible, la proximité des relations. Il est sans doute utile de préciser l'approche que nous avons choisie. En effet, le concept d'ami est extrêmement subjectif, difficile à définir, et nous n'avons pas voulu le limiter d'une manière qui aurait sans doute été restrictive pour certains de nos répondants. Il nous a semblé impossible de trouver une définition qui corresponde à la vision de chacun et nous avons préféré laisser libre cours à la subjectivité, de manière à ne pas enfermer les relations amicales dans un schéma préétabli. Nos questions ont donc invité les chômeurs à nous répondre en se référant aux personnes qu'ils *percevaient* comme des amis. On peut signaler que ce problème de l'objectivité des termes utilisés dans ce type d'étude est abordé par d'autres, relativisant la validité de résultats prétendument objectifs (Lin & Dumin, 1986, 384).

Une approche « classique » pour déterminer la proximité des amis consiste à répertorier les relations par ordre d'importance selon le nombre de fréquentations annuelles. Nous n'avons

pas voulu appliquer cette méthode car nous considérons qu'elle ne tient pas compte des différences de rythme de vie des individus (de fait, une personne célibataire avec des enfants et un emploi précaire n'aura sans doute pas la même disponibilité temporelle qu'une femme au foyer sans enfants à la recherche d'un travail à temps partiel).

Par ailleurs, nous avons posé nos questions en différenciant des contextes dans lesquels des relations amicales sont susceptibles d'apparaître, ceci afin de faciliter le recours à la mémoire de la part de nos répondants, d'une part, mais également pour identifier plus clairement par la suite quel type de relations amicales favorisait le plus le retour à l'emploi.

Enfin, pour mesurer l'impact de nos variables indépendantes, nous avons utilisé un modèle logit ordonné en raison de variables dépendantes ordinales. Les réponses possibles étaient catégorielles, chaque personne pouvant répondre qu'elle avait 1-2, 3-4, 5-6, 7-10, 11 ou plus amis. Les coefficients obtenus par une régression logistique ordonnée sur stata ont ensuite été transformés en Odds Ratio, ceci de manière à avoir tous les résultats de ce chapitre dans le même format, à savoir le rapport des chances. En l'occurrence, les résultats des modèles logistiques ordonnés sont à interpréter comme la chance de la variable dépendante de passer dans une catégorie supérieure grâce à un changement de catégorie de la variable indépendante, si toutes les autres variables restent constantes. Ainsi par exemple, l'Odds Ratio des femmes en ce qui concerne les amis du quartier indique que le fait d'être une femme diminue les chances d'être dans une catégorie « supérieure » (soit d'avoir davantage d'amis) par rapport aux hommes.

Nous avons également effectué des régressions pour mesurer le nombre d'amis avec un poste de travail fixe. L'objectif était ici de mesurer une forme de « qualité » des relations amicales en termes de ressources accessibles, en partant du principe que les employés sont vecteurs de davantage de ressources.

Tableau 3 : Relations amicales (Odds ratios) <sup>7</sup>								
	Amis dans le quartier	Parmi eux, postes fixes	Amis dans les anciens camarades d'école ou d'apprentissage	Parmi eux, postes fixes	Amis dans les anciens collègues de travail	Parmi eux, postes fixes	Autre amis	Parmi eux, postes fixes
	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio	Odds ratio
Femme	.885**	.975	.769***	1.207**	.905	1.069	.851**	1.156
France	.692***	1.150	.905	1.392	1.038	.943	.815	1.275
Italie	1.016	.913	1.116	.985	1.360	.997	.898	1.052
Espagne	.888	.702	1.250	.610	1.154	.690	.704	.731
Portugal	1.200	1.026	.894	1.102	1.846***	.880	.703***	.947
Ex-Youg	1.534**	.623**	.847	.695	1.467**	.502***	.695	.814
Autre	.726***	.750**	.623***	.667**	.769**	.594***	.498***	.814
Sec II	.957	1.165	1.186**	1.628***	1.342***	1.387***	1.340***	1.320***
Sec II Mat	.665***	1.244	1.232	1.043	.978	1.403**	1.293	1.099
Form. Prof.	1.268	1.128	1.775***	1.359	1.815***	1.282	1.969***	1.343
HE	.920	1.148	2.862***	1.385**	1.867***	1.388***	1.983***	1.127
<30 ans	1.125	.590***	2.518***	.372***	.667***	1.026	1.371***	.455***
50 ans +	1.117	.991	.663***	1.116	.992	.951	.642***	.879
Né en Suisse	.992	.929	1.124	.905	.855	.966	1.092	1.080
N	3308	2341	3148	2064	3227	2513	3139	2500
LR chi2	66.48	61.84	419.99	196.25	138.23	53.76	201.49	122.56
Prob>	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000	0.0000

<sup>7</sup> Catégories de référence : Hommes ; Suisses ; Formation obligatoire ; Entre 30 et 50 ans ; Nés hors de Suisse.



Signalons tout d'abord que la répartition des réponses est égalitaire et nous permet de nous fier aux résultats ici affichés.

Dans la plupart des cas, le fait d'avoir suivi une formation augmente les chances d'avoir des relations amicales, et ne les péjore jamais, si ce n'est dans un cas particulier, les amis de quartier pour les personnes avec une formation Secondaire 2 Maturité. Pour le reste, nous pouvons néanmoins dire que les personnes sans formation ont moins de chances que les autres d'avoir un réseau amical développé, ce qui est cohérent avec l'analyse de Forsé qui veut que les personnes des milieux supérieurs aient des réseaux plus étendus (Forsé, 2005, 14). Les personnes formées ont également plus de chances d'avoir des amis avec des postes fixes, quel que soit l'origine de ces amis.

On peut envisager que cela soit dû à une combinaison de facteurs. Les anciens amis d'école nécessitent d'avoir effectué une formation. Plus cette dernière fut longue, plus il y a de chances que des amitiés s'y soient construites. En ce qui concerne les anciens collègues de travail, on peut également penser que les personnes formées ont davantage de chances d'avoir eu des emplois dans lesquels le relationnel était important (dans le secteur tertiaire notamment). Dès lors, la formation pourrait exercer son influence à travers la mise en contact de davantage de personnes et donc permettre de développer un réseau plus important. Surtout, elle joue un rôle fondamental sur la catégorie d'amis considérée comme la plus à même de favoriser le retour à l'emploi, à savoir les anciens collègues (Granovetter, 1974 ; Cappellari & Tatsiramos, 2011, 1)

L'âge est un facteur important. En effet, les personnes de moins de trente ans, donc potentiellement plus proches de la fin de leur formation, ont davantage de chances d'avoir des amis d'école. Leur réseau amical semble également plus varié et comptant davantage « d'autres amis ». Par contre, les personnes de plus de 50 ans semblent avoir un réseau au mieux égal, sinon moindre, à leurs cadets. Ces résultats confirment que le nombre de contacts semble décroître chez les personnes plus âgées (Forsé, 2005, 14 ; McDonald & Mair, 2010, 340). Sans surprise par ailleurs, les personnes de moins de trente ans ont moins de chances d'avoir des amis en poste fixe, ce qui peut s'expliquer par l'homophilie générationnelle qui les conduit à avoir des relations avec des gens de leur âge, lesquels ont moins de chances d'être actif professionnellement.

Le sexe nous conduit à faire deux constats distincts. Le premier est que les femmes ont globalement moins d'amis que les hommes. D'autre part, elles semblent avoir autant de chances d'avoir des amis parmi leurs anciens collègues de travail. Il est donc intéressant de relever que les relations amicales liées au marché de l'emploi sont égales en nombre entre hommes et femmes, et que ce sont surtout les autres types de relations qui péjorent le réseau amical de ces dernières. Bien évidemment, cela ne nous indique rien sur la composition de ces réseaux professionnels et il est très probable que la structure sexuée du marché de l'emploi s'y retrouve ou, autrement dit, que les hommes aient des réseaux d'hommes et les femmes des réseaux de femmes (Chauvac, 2011, 176). Néanmoins, cette égalité est quelque peu surprenante, parce qu'elle vient contredire l'affirmation de Russel selon laquelle les chômeuses sont majoritairement des femmes célibataires devant compter sur des réseaux non-professionnels (Russel, 1999, 209). De plus, elle vient également indiquer que les trajectoires plutôt discontinues des femmes ne conduisent pas

nécessairement à un affaiblissement des relations issues du monde professionnel (McDonald & Mair, 2010, 340). Enfin, le fait que les femmes développent moins de relations amicales extra-professionnelles que les hommes est une surprise puisque la théorie actuelle considère que les réseaux masculins sont plutôt homophiles professionnellement tandis que les réseaux féminins le sont géographiquement (McPherson, Smith-Lovin & Cook, 2001, 430). Il s'en développe également une conception différente de la vulnérabilité au chômage. En effet, si les réseaux amicaux extra-professionnels des femmes sont plus faibles, elles sont dans une situation plus précaire car ont moins de relations sur lesquelles compter. Il s'agit également d'un constat surprenant et à contresens des théories actuelles (Russel, 1999, 205). Les femmes semblent par ailleurs développer davantage de relations liées à leur scolarité/apprentissage, tandis que les hommes ont plus d'autres amis.

La nationalité nous indique une relative similitude entre individus. Même s'il existe des différences selon le type de relation, il semble que les chômeurs n'affichent pas de différences qui puisse être attribuée unilatéralement à la nationalité et qui pourraient découler, par exemple, d'un défaut d'intégration. Le fait d'être né en Suisse n'impliquant aucune différence non plus, on peut en conclure que le développement des relations amicales n'est pas directement lié à l'intégration. C'est un élément très important parce qu'on aurait pu envisager que la scolarité notamment, qui diffère passablement d'une nationalité à l'autre, aurait un impact sur le développement du réseau amical. Enfin, ressortissants d'ex-Yougoslavie et immigrants d'une autre nationalité ont moins de probabilités que les autres d'avoir des amis en emploi fixe, ce qui influe probablement sur leurs capacités de réinsertion.

### 3.4 Conclusion

Les tableaux que nous avons affichés ici ne sont qu'un extrait de nos résultats, représentatifs des tendances que nous avons relevées sur l'ensemble de nos régressions. Si l'on se rappelle l'objectif de ce chapitre, qui était d'identifier les groupes à risques de relations de moindre utilité, donc avec un réseau moins large ou utile, nous pouvons affirmer sans crainte que les femmes ainsi que les personnes sans formation sont clairement celles qui ont un réseau de moindre utilité, tant au niveau associatif, informatif et familial qu'amical. C'est le cumul de ces désavantages qui conduit cette population à un désavantage très importante en matière de ressources sociales.

Il est intéressant de relever que les différences de nationalités entre chômeurs semblent moins importantes qu'on ne pouvait l'envisager de prime abord. Il serait nécessaire d'effectuer une étude approfondie sur cette thématique pour mettre en évidence des différences et similitudes certaines. Dans tous les cas, nous pouvons relever qu'une nationalité étrangère n'est que très rarement un avantage en matière de relations sociales, et donc que les Suisses sont, dans la plupart des cas, avantagés par rapport aux autres.

L'âge nous indique des différences importantes mais relativement intuitives dans la plupart des cas. Il est intéressant de relever que, plutôt qu'un désavantage ou un avantage net, l'âge affiche plutôt une variation dans la constitution du réseau de l'individu, ce qui illustre une

modification des relations sociales de la personne à travers le temps. Il est encore trop tôt pour affirmer que cela conduit à un avantage ou un inconvénient des individus.

Les femmes et les personnes sans formation sont donc celles en situation désavantagée. Ce sont elles qui ont le moins de chances d'avoir des relations, et donc de pouvoir en bénéficier. Dans la mesure où les personnes sans formation sont également parmi les plus difficiles à réinsérer, on peut considérer qu'il y a, sur cette dimension du moins, une corrélation entre les deux dimensions. Investir dans la formation ne conduit dès lors pas uniquement les individus à augmenter leur « employabilité », elle les conduit aussi à développer leurs ressources sociales. Pour l'instant, les réseaux sociaux semblent donc bien ne pas compenser les déséquilibres entre chômeurs, mais les accentuer.

## 4. L'utilisation du réseau par les demandeurs d'emploi

### 4.1 Introduction

L'objectif de ce chapitre est d'identifier les groupes qui sous-utilisent l'outil réseau dans leurs recherches d'emploi et de comprendre pourquoi ils ne l'utilisent pas davantage. Les études sur l'utilisation de différentes méthodes de recherche ont mis en évidence le fait que si, souvent, une majorité de demandeurs d'emploi utilise la méthode « réseau », d'autres groupes plus ou moins importants sont moins enclins à faire appel à cette méthode de recherche. Ainsi, dans une étude allemande, Caliendo et al (2011, 808) trouvent que 82% d'un échantillon de chômeurs a fait appel à ses contacts dans le cadre des recherches d'emploi. Holzer (1988, 9) obtient un résultat similaire sur un échantillon de jeunes chômeurs américains (85%). Une étude autrichienne constate pour sa part un résultat quelque peu inférieur de 60% (Weber and Mahringer, 2008, 164) alors que Addison et Portugal (2002, 514) obtiennent un chiffre de 51% pour des chômeurs portugais. Ces variations importantes sont probablement davantage dues à des différences dans la période prise en compte quant à l'utilisation de l'outil réseau (sept jours, un mois, la totalité de l'épisode de chômage) qu'à des facteurs économiques, sociaux ou autres.

Dans notre étude, nous pouvons obtenir une indication de la tendance à faire appel à son réseau grâce à une question sur les démarches effectuées au cours des sept derniers jours. L'utilisation du réseau est indiquée par la réponse « *J'ai contacté des parents, des amis, des collègues, etc.* ». Parmi les 4'317 chômeurs qui ont répondu à la question sur les méthodes de recherche, 44% ont fait appel à leur réseau. Cette proportion, relativement basse, peut s'expliquer d'une part par le fait que les personnes interrogées sont au début de leur période de chômage et n'ont peut-être pas encore développé une stratégie de recherche très étoffée et, d'autre part, du fait que la question fait référence aux recherches d'emploi durant une période relativement courte (sept derniers jours).

Dans ce chapitre, nous essayons d'identifier les raisons de la non-utilisation du « réseau ». Pour ce faire, nous allons dans un premier temps formuler un certain nombre d'hypothèses, qui seront ensuite testées sur la base de nos données avec un modèle multivarié.

### 4.2 Les hypothèses

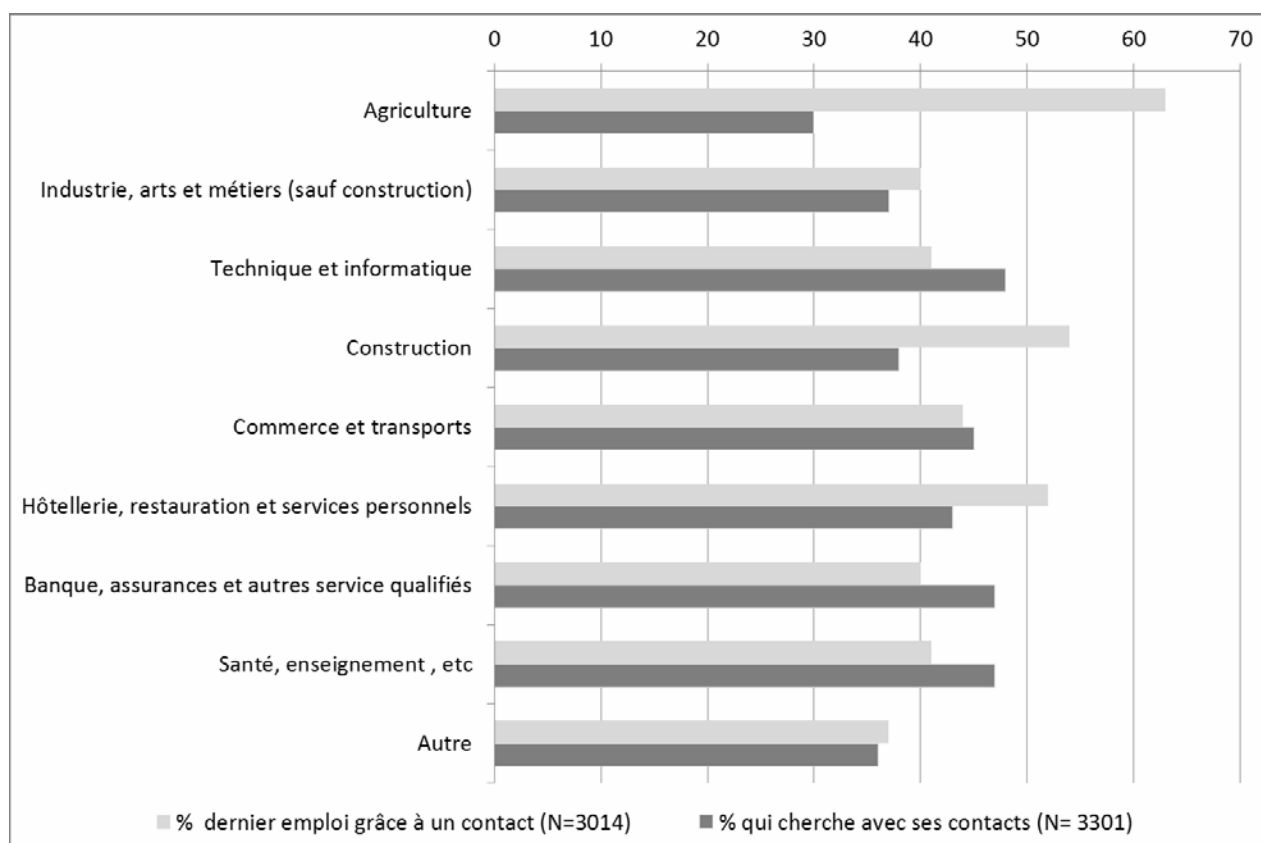
Hypothèse 1 : Chercheur d'emploi rationnel et omniscient.

Il s'agit de l'hypothèse la plus simple et intuitive, qui prévoit que les demandeurs d'emploi utilisent davantage leur réseau s'ils sont à la recherche d'emplois qui sont attribués surtout par ce canal. Si, au contraire, le type d'emploi recherché est en général attribué par des annonces dans la presse ou par d'autres canaux formels, les demandeurs d'emploi auront tendance à négliger la méthode réseau. Cette hypothèse, en plus du postulat de rationalité des demandeurs d'emploi, postule que ces derniers connaissent la probabilité de trouver l'emploi recherché par le biais de différents canaux.

Si cette hypothèse devait se révéler validée par l'analyse, la sous-utilisation de l'outil réseau ne pourrait pas être considérée comme étant problématique. Au contraire, des niveaux d'utilisation différents de l'outil réseau reflèteraient des pratiques de recrutement propres à différents secteurs économiques (méthodes formelles ou informelles).

Notre base de données nous permet d'obtenir un certain nombre d'informations utiles pour tester cette hypothèse. Les demandeurs d'emploi ont été interrogés sur la manière dont ils ont obtenu leur dernier poste de travail<sup>8</sup>. Cette question nous permet donc de nous faire une idée des différences de pratiques de recrutement entre secteurs économiques. Ensuite, ces résultats peuvent être confrontés aux réponses données à la question portant sur les recherches dans les sept derniers jours. Si l'hypothèse du chercheur d'emploi rationnel et omniscient est correcte, on devrait s'attendre à une assez bonne correspondance, par secteur économique, entre la fréquence d'utilisation de l'outil réseaux dans les recherches actuelles et la proportion de personnes ayant trouvé leur dernier emploi par ce biais.

Graphique 4.1 : Proportion de répondants ayant trouvé leur dernier emploi grâce à un contact informel et proportion de répondants ayant utilisé le réseau dans leurs recherches d'emploi au cours des sept derniers jours, par secteur économique.



Notes :

- classement par secteur selon NSP 2000, un digit.
- sont exclus du graphique 4.1 les répondants qui n'ont pas autorisé l'appariement avec la base LAMDA.

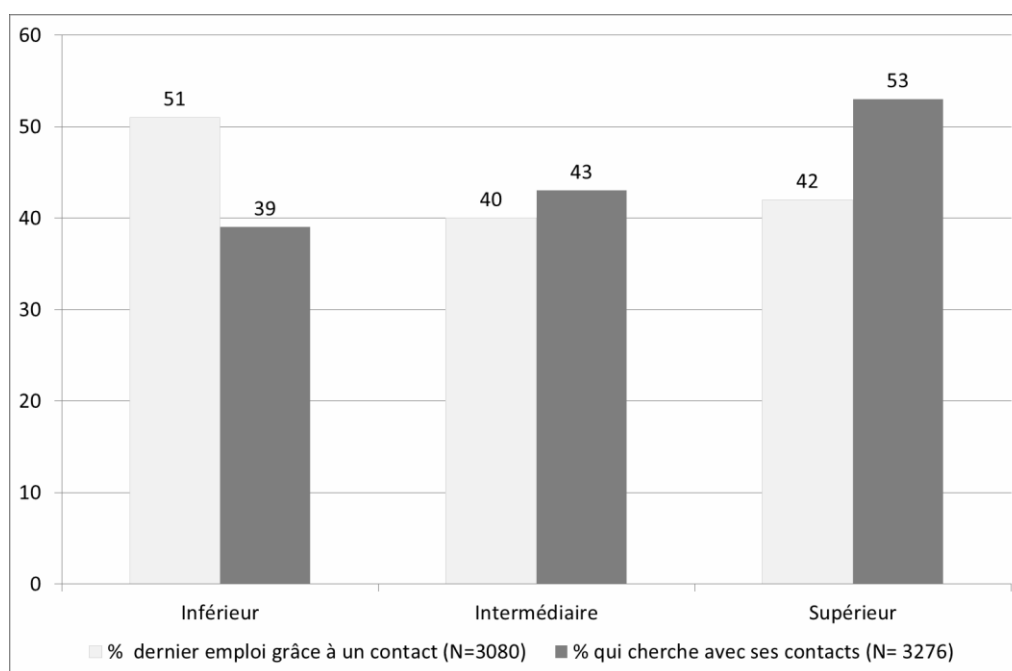
Le graphique 4.1 nous permet d'effectuer un premier test simple (bivarié) de l'hypothèse 1. Nous pouvons constater que le taux moyen de 44% de demandeurs d'emploi qui recourent à

<sup>8</sup> La question posée était la suivante : Comment avez-vous eu la première information sur votre dernier emploi de plus de six mois ?

leur réseau reflète des différences assez limitées entre secteurs. Dans la plupart des secteurs en effet, entre 40 et 50% des demandeurs d'emploi utilisent leur réseau. La comparaison des réponses données aux deux questions montre que, dans certains secteurs, il existe un décalage important entre le rôle qu'a joué le réseau dans l'accès à l'emploi (barres claires) et l'utilisation qui en est faite actuellement (barres foncées). C'est le cas surtout dans l'agriculture mais ce résultat concerne un nombre très faible de demandeurs d'emploi (N=49). C'est aussi le cas dans la construction et dans l'hôtellerie, où l'outil réseau semble être nettement sous-utilisé par rapport au rôle qu'il joue dans l'accès à l'emploi. Dans trois autres secteurs, le décalage a lieu dans le sens opposé : il s'agit de « Technique et informatique », « Banque, assurances et autres service qualifiés » et « Santé, enseignement ».

Le graphique 4.1 contredit l'hypothèse du chercheur d'emploi rationnel et omniscient. En effet, les variations en termes de recours au réseau comme outils de recherche sont peu liées à la tendance qu'ont ces secteurs à recruter à travers ce canal. À première vue, ce qui paraît plus important est le niveau d'éducation associé avec les différents secteurs. En effet, le réseau joue un rôle plus important dans les secteurs où la main d'œuvre est principalement peu qualifiée. Ce résultat, qui ressort clairement de nos données (graphique 4.2.), a déjà été mis en évidence par d'autres études (Granovetter, 1995 ; Rebien, 2010 ; Marsden, 1990). Nos données montrent également qu'il y a une relation positive entre le niveau de formation et la tendance à utiliser les réseaux dans les recherches actuelles. Cette relation n'est pas compatible avec l'hypothèse du chercheur d'emploi rationnel et omniscient.

Graphique 4.2 : Proportion de répondants ayant trouvé leur dernier emploi grâce à un contact informel et proportion de répondants ayant utilisé leur réseau dans ses recherches d'emploi au cours des sept derniers jours, par niveau de formation



Notes : sont exclus du graphique 4.2 les répondants qui n'ont pas autorisé l'appariement avec la base LAMDA.

Le graphique 4.2 montre une situation paradoxale. Les demandeurs d'emploi peu qualifiés, qui seraient les plus susceptibles de trouver une place grâce à un contact informel, sont également ceux qui ont le moins recours à cette méthode. Ce résultat va complètement à l'encontre de l'hypothèse du chercheur d'emploi rationnel et omniscient. D'autres hypothèses sont donc nécessaires.

Hypothèse 2 : L'utilisation du réseau dépend de l'effort investi dans les recherches d'emploi.

On peut imaginer que la méthode « réseau » est une méthode davantage utilisée par des demandeurs d'emploi qui investissent beaucoup dans leurs recherches, et moins par les autres. Cette hypothèse peut être testée grâce à des questions qui ont pour but de mesurer l'effort consenti pour les recherches d'emploi. L'inclusion de ces variables dans le modèle multivarié pourrait également expliquer la corrélation observée ci-dessus entre niveau de formation et tendance à utiliser son réseau. En effet, on peut imaginer que des demandeurs d'emploi peu qualifiés soient simplement moins « pressés » de retrouver un emploi, peut-être moins attrayant, et qu'ils s'investissent donc moins dans les recherches en général.

Hypothèse 3 : L'utilisation du réseau dépend de la taille de celui-ci.

Il s'agit d'une hypothèse simple mais en même temps très plausible. Faire des recherches avec son réseau présuppose de disposer d'un certain nombre de contacts pouvant être mobilisés. Comme nous avons pu le voir au chapitre 3, les chômeurs plus défavorisés, par exemple les peu qualifiés, sont aussi ceux qui disposent de réseaux moins étendus. On peut donc émettre l'hypothèse que plus un demandeur d'emploi dispose d'un réseau étoffé, plus il aura tendance à utiliser cette méthode. Cette hypothèse a été entre autre mise en évidence dans une étude portant sur les stratégies de recherche d'emploi d'une population de jeunes chômeurs américains, qui choisissent les méthodes de recherche aussi en fonction de leur ressources (Holzer, 1988, 3, 17).

Hypothèse 4: Valeurs, culture.

Faire appel à des méthodes de recherches informelles peut être perçu de manière différente en fonction des valeurs et de la culture du demandeur d'emploi. Par exemple, d'autres données<sup>9</sup> montrent que les canaux informels sont beaucoup plus utilisés pour le recrutement dans les pays d'Europe du Sud et de l'Est, et moins dans ceux d'Europe du Nord, une différence qui peut s'expliquer par des facteurs culturels, mais aussi par des causes institutionnelles ou économique-structurelles. Dans notre analyse, comme les facteurs institutionnels (par exemple, la loi sur le travail) et économique-structurels sont en principe constants ou contrôlés, un éventuel effet de l'origine nationale des chômeurs pourrait donc être attribué avec une certaine confiance en ces facteurs culturels. On peut donc émettre l'hypothèse que le recours à des méthodes informelles est davantage pratiqué par des

---

<sup>9</sup> Il s'agit de l'enquête « International Social Survey Project 2001, Work Orientations ».

chômeurs en provenance d'Europe du Sud et de l'Est. Dans notre analyse, cette hypothèse est testée en utilisant la variable « nationalité ».

Hypothèse 5 : Le réseau est davantage utilisé par les demandeurs d'emploi qui sont conscients de son importance comme outil de recherche.

Cette hypothèse est liée à l'hypothèse 1 (chercheur d'emploi rationnel et omniscient) mais remet en cause l'attribut « omniscient » ou du moins son degré de généralisation. On peut en effet imaginer que les connaissances du fonctionnement du marché du travail sont variables au sein d'une population de chômeurs. Certains pourraient ignorer le rôle important que jouent les contacts informels dans l'accès à l'emploi. Nous pouvons tester cette hypothèse de deux manières différentes. D'une part, on peut imaginer que les demandeurs d'emploi qui ont déjà bénéficié par le passé d'un contact informel pour obtenir un poste soient plus facilement conscients de l'importance de cette méthode et, si l'hypothèse 5 est correcte, enclins à l'utiliser.

D'autre part, nous avons également posé une série de questions quant à l'utilité perçue de différentes méthodes de recherche. Nous émettons l'hypothèse que ceux qui ont indiqué la méthode « contact informel » comme étant utile auront une plus grande propension à y recourir. Il est important de relever ici que la question sur l'utilité perçue des différentes méthodes de recherche a été posée dans le questionnaire avant celle sur les méthodes utilisées. Ce choix a été motivé par le fait de vouloir éviter que, par souci de cohérence, un répondant ayant déclaré utiliser certaines méthodes les considère comme utiles par la suite. Une éventuelle corrélation entre utilité perçue et utilisation effective d'une méthode ne pourrait donc pas s'expliquer par une volonté de paraître cohérent de la part des répondants.

Hypothèse 6 : L'utilisation du réseau s'explique par des facteurs psychologiques (personnalité ouverte, sentiment de stigmatisation en tant que chômeur, etc.).

Contacteur des connaissances et dévoiler sa situation de chômeur sont des actions qui requièrent un certain niveau de ressources psychologiques. On peut imaginer qu'entreprendre ces démarches sera plus difficile pour des demandeurs d'emploi dont la personnalité est moins extravertie et qui supportent mal le fait d'être au chômage. Plusieurs questions posées dans notre questionnaire nous permettent de tester cette hypothèse. On pourra s'intéresser au fait d'avoir parlé autour de soi de sa situation de chômeur, du fait de supporter ou pas le fait d'être au chômage, et le degré d'optimisme/pessimisme par rapport au fait de retrouver un emploi.



### 4.3 Présentation et analyse descriptive des variables utilisées

Dans cette analyse, nous utilisons essentiellement des variables obtenues grâce au questionnaire 1. Des variables provenant de la base LAMDA sont utilisées pour identifier le salaire assuré, le niveau de formation et le secteur d'activité.

#### Variable dépendante

Dans les modèles de régressions présentés ci-dessous, une seule variable dépendante est utilisée, à savoir une variable binaire faisant référence au fait d'avoir, au cours des sept derniers jours, fait des recherches d'emploi en contactant « des parents, des amis, des collègues, etc. ». Cette question faisait partie d'une batterie de questions sur les recherches d'emploi, dont les résultats sont reportés au tableau 4.1. Ce tableau nous permet de comparer les réponses données par l'échantillon complet (N=4'317) à celles données par ceux qui ont autorisé l'appariement avec LAMDA. Comme on peut le voir, il n'y a pratiquement pas de différence entre ces deux populations (aucune différence significative au seuil de 5% avec un test du chi<sup>2</sup>). Nous pouvons conclure que le fait de limiter l'analyse aux personnes ayant donné leur accord à l'appariement n'introduit pas de biais dans l'analyse de la variable dépendante retenue.

Tableau 4.1. Méthode de recherche d'emploi utilisée lors des 7 derniers jours

	Répondants ayant donné l'autorisation d'appariement avec LAMDA	Ensemble des répondants
	N = 3'301	N=4'317
J'ai consulté les offres d'emploi dans la presse	56.5	55.5
J'ai répondu à des annonces parues dans la presse	30.7	30.6
J'ai publié une/des annonces dans la presse	2.4	2.5
J'ai envoyé des offres spontanées à des employeurs	49.7	49.4
Je me suis présenté en personne à des employeurs	27.7	27.9
J'ai fait des recherches sur Internet	75.7	75.4
Je me suis inscrit dans une agence privée	31.7	31.8
J'ai contacté des parents, des amis, des collègues	44.1	43.6
J'ai mis mon CV sur un site pour entreprises	25.2	25.2
Autre	11.1	12.3

#### Variables indépendantes

Les variables dépendantes utilisées dans les modèles de régression découlent des hypothèses présentées ci-dessus. En général, nous avons retenu des variables soit car elles nous paraissaient importantes au plan théorique, soit parce que, dans certains modèles au moins, elles ont un impact significatif sur la variable dépendante. Sont également incluses dans les modèles des variables de contrôle (âge, sexe, niveau de formation et salaire assuré).

Ensuite, l'hypothèse 1 est testée par la variable « secteur d'activité ». Si cette hypothèse est correcte, nous devrions trouver des proportions plus élevées de demandeurs d'emploi qui utilisent leur réseau dans les secteurs où le recrutement se fait davantage par ce canal, sur la base des informations récoltées par rapport au dernier emploi et présentées au graphique 4.1. L'hypothèse 2, sur l'impact de l'effort, est examinée sur la base de deux questions, une sur le temps consacré aux recherches d'emploi, l'autre sur le sentiment que le chômage va « permettre de récupérer », qui suggère que le répondant n'a pas l'intention de retrouver immédiatement un travail. Pour l'hypothèse 3, nous avons retenu une variable censée refléter la participation à des réseaux associatifs (nombre d'associations dont le répondant est membre) et une variable concernant les réseaux informatiques (membre de LinkedIn, les autres réseaux informatiques n'ayant aucun impact significatif sur la variable dépendante). Nous avons également inclus deux variables concernant la taille du réseaux et plus précisément le nombre d'amis parmi les ex-collègues et le nombre d'amis autres que les ex-collègues, voisins et amis connus dans le cadre de l'école. D'autres catégories d'amis n'ont pas été retenues dans les modèles présentés car elles n'ont pas d'impact significatif sur la variable dépendante.

Le test de l'hypothèse 4 se base essentiellement sur la variable « nationalité ». Les nationalités ont été regroupées de manière à refléter les différences observées dans le recours au réseau dans différents pays Européens (enquête ISSP 2001, voir ci-dessus), tout en veillant à obtenir des catégories avec suffisamment d'observations. L'hypothèse 5 est testée par des questions portant sur l'utilité perçue de différents groupes de contacts dans les recherches d'emploi et par le fait d'avoir déjà bénéficié du réseau pour trouver un emploi par le passé. Finalement, pour l'hypothèse 6, nous avons retenu trois variables : le fait d'avoir parlé de sa situation de chômeur à la plupart de ses amis, le degré de satisfaction avec la vie et le degré d'optimisme quant au fait de retrouver rapidement un emploi.

Tableau 4.2 Variables indépendantes utilisées

		Moyenne ou pour- centage	Ecart- type
Âge	Moins de 30 ans	35.18	
	30 à 49 ans	49.98	
	50 ans et plus	14.84	
Sexe	Femme	47.7	
Formation	Pas d'apprentissage	36.76	
	Apprentissage ou autre formation prof.	40.25	
	Niveau supérieur	22.99	
Salaire assuré		4394	2296
Secteur d'activité	Agriculture	1.56	
	Industrie, arts et métiers (sauf construction)	12.18	
	Technique et informatique	6.45	
	Construction	8.05	
	Commerce et transports	17.18	
	Hôtellerie, restauration, etc.	16.37	
	Banques, assurances	22.30	
	Santé, enseignement, etc.	11.32	

	Autre	4.61	
Temps consacré aux recherches au cours des 7 derniers jours	Moins d'une heure par jour	15.32	
	Environ une heure par jour	34.19	
	Environ deux heures par jour	31.15	
	Trois heures par jour ou plus	19.33	
Le chômage est une opportunité pour "récupérer » (échelle 0-10)		4.02	3.23
Nombre d'associations desquelles le répondant est membre (0-9)		0.51	0.84
Membre de LinkedIn		15.54	
Nombre d'amis parmi les anciens collègues	Aucun	13.18	
	1-2	25.20	
	3-4	24.42	
	5-6	15.33	
	7-10	7.57	
	11 ou plus	14.30	
Nombre d'autres amis	Aucun	10.62	
	1-2	11.50	
	3-4	16.98	
	5-6	14.74	
	7-10	11.56	
	11 ou plus	34.61	
Nationalité	Suisse	54.01	
	Europe Latine (France, Italie, Espagne et Portugal)	25.51	
	Autre EU	3.32	
	Ex-Yougoslavie	4.78	
	Autre pays	12.38	
Emploi précédent trouvé grâce à un contact		44.27	
Estime que la méthode de recherche d'emploi est utile ou très utile	Famille proche	47.44	
	Amis proches	60.69	
	Connaissances	61.39	
	Ex-collègues	55.77	
	Consulter les annonces	65.91	
	Conseiller ORP	65.69	
La plupart des amis du requérant savent qu'il est au chômage		61.61	
Satisfaction avec sa propre vie, échelle de 0 à 10		5.1	2.9
Ne supporte pas le fait d'être au chômage, échelle de 0 à 10		3.10	3.06
Estime qu'il retrouvera un emploi au plus tard dans les trois mois		75.47	

#### 4.4 Résultats et discussion

Le tableau 4.3 présente quatre modèles de régression différents. Le premier contient uniquement les variables liées à la position dans les structures du marché du travail. Comme dans les analyses bivariées présentées au début de ce chapitre, nous pouvons constater que la formation a un impact assez important sur la probabilité de faire des recherches par son réseau. En contrôlant pour la formation, la variable du secteur d'activité « hôtellerie, restauration » devient (faiblement) significative par rapport à la catégorie de référence (industrie). Cet effet va dans le sens attendu par l'hypothèse 1 car la probabilité de trouver un emploi par le réseau est plus grande dans l'hôtellerie restauration que dans l'industrie (cf. graphique 4.1 ci-dessus). Il s'agit toutefois du seul résultat qui va dans le sens de l'hypothèse 1.

Dans le modèle 2, nous ajoutons les variables sur les autres hypothèses, à l'exception de celles sur la conscience de l'importance du réseau comme méthode de recherche d'emploi. Ce groupe de variables a un impact particulièrement fort sur la variable dépendante, et on l'introduit dans un deuxième temps. On peut constater que les variables portant sur l'effort ont également un très fort impact sur la variable dépendante, de même que celles sur l'étendue du réseau (à l'exception du nombre d'associations). La nationalité ne semble pas avoir d'impact particulier et, parmi les variables psychologiques, seule la tendance à parler de sa situation de chômeur autour de soi est liée à la variable dépendante. Les autres variables ont un impact moins fort.

Le troisième modèle inclut toutes les variables, tandis que nous avons ôté la variable « salaire assuré » du quatrième, car elle présente beaucoup de données manquantes. Son élimination permet de rajouter plus de 1'000 observations, mais les résultats sont peu affectés. En comparant les modèles 2 et 3, nous pouvons constater que le groupe de variables sur la conscience de l'importance du réseau a un impact très fort sur la variable dépendante et que la qualité du modèle s'en trouve fortement améliorée (pseudo R2 passe de 0.076 à 0.14). Ce résultat suggère que le manque de conscience de l'importance du réseau constitue un obstacle substantiel à l'utilisation de cette méthode de recherche. Les chômeurs qui pensent que les contacts sont peu utiles et ceux qui n'ont pas trouvé leur emploi précédent par le réseau sont clairement moins enclins à faire appel à cette méthode de recherche informelle.

La forte association entre les variables sur l'utilité perçue du réseau et son utilisation effective pourrait aussi s'expliquer d'une autre manière. On pourrait en effet faire l'hypothèse que certains chômeurs ont une vision plus optimiste de l'utilité des méthodes de recherche, et qu'ils s'engagent davantage dans les recherches d'emploi, y compris à travers leur réseau. Afin de tester cette hypothèse, nous avons inclus dans les modèles 2, 3 et 4 deux variables censées refléter l'utilité perçue de deux autres méthodes de recherche : consulter des offres dans la presse et le conseiller ORP. Comme on peut le constater, ces variables n'ont en réalité aucun impact significatif sur la variable. Nous pouvons donc conclure que le lien entre la perception de l'importance du réseau et son utilisation est bien présent.

Tableau 4.3 : Modèles de régression logistique (odds ratios)

		Modèle 1		Modèle 2		Modèle 3		Modèle 4	
		Odds Ratio	P-value	Odds Ratio	P-value	Odds Ratio	P-value	Odds Ratio	P-value
Sexe	Femme	1.203	0.036	1.118	0.291	1.105	0.384	1.041	0.651
Âge (ref.= 30-49)	Moins de 30 ans	1.101	0.286	1.090	0.429	1.021	0.861	0.984	0.860
	50 et plus	0.797	0.056	0.813	0.155	0.874	0.397	0.976	0.848
Niveau de formation (ref. = intermédiaire)	Obligatoire ou moins	0.905	0.295	0.857	0.198	0.859	0.241	0.925	0.445
	Supérieur	1.558	0.000	1.140	0.317	0.988	0.933	1.095	0.422
Salaire assuré		1.0001	0.000	1.00002	0.368	1.00003	0.206		
Secteur économique (ref = industrie)	Agriculture	0.761	0.478	0.755	0.528	0.586	0.278	0.483	0.052
	Tech.et inform.	0.968	0.868	1.022	0.922	1.014	0.956	1.058	0.778
	Construction	0.979	0.909	1.169	0.497	1.164	0.543	1.115	0.596
	Comm. et transport	1.247	0.144	1.298	0.154	1.185	0.392	1.169	0.323
	Hôtellerie, rest., etc	1.446	0.022	1.635	0.014	1.628	0.025	1.269	0.168
	Banques, assurances	1.010	0.946	0.889	0.520	0.929	0.709	1.002	0.989
	Santé, social, etc.	1.210	0.279	1.354	0.149	1.389	0.151	1.187	0.349
	Autre	0.971	0.900	0.968	0.908	1.100	0.755	0.798	0.347
Temps consacré aux recherches d'emploi au cours des 7 der- niers jours (ref. = 1h/jour)	< 1 heure par jour			0.775	0.097	0.704	0.036	0.707	0.007
	2 heures par jour			1.671	0.000	1.585	0.000	1.438	0.000
	3 + heures par jour			1.772	0.000	1.711	0.000	1.667	0.000
Le chômage est une opportunité pour "récupérer" (échelle 0-10)				0.976	0.109	0.971	0.083	0.972	0.033
Nombre d'associations dont le requérant est membre (0-9)				1.048	0.382	0.995	0.930	1.033	0.486
Membre de LinkedIn				1.380	0.023	1.313	0.081	1.225	0.089

Nombre d'amis parmi les anciens collègues	1-2			1.167	0.365	1.075	0.703	1.192	0.233
	3-4			1.128	0.485	0.947	0.777	1.129	0.417
	5-6			1.416	0.065	1.157	0.492	1.423	0.034
	7-10			2.406	0.000	1.729	0.031	1.697	0.007
	11 et plus			1.514	0.040	1.132	0.587	1.384	0.065
Nombre d'autres amis	1-2			1.784	0.010	1.714	0.028	1.485	0.041
	3-4			1.491	0.065	1.620	0.039	1.406	0.060
	5-6			1.743	0.012	1.914	0.007	1.693	0.004
	7-10			2.089	0.001	2.326	0.001	2.056	0.000
	11 et plus			2.408	0.000	2.570	0.000	2.289	0.000
Nationalité (ref. = Suisse)	Europe-Sud			0.911	0.432	0.928	0.567	0.873	0.185
	Autre Europe			1.116	0.719	1.296	0.431	1.133	0.595
	Ex-Yougoslavie			0.841	0.515	0.732	0.275	0.600	0.032
	Autre pays			1.021	0.904	1.070	0.718	0.885	0.423
	Emploi précédent trouvé grâce à un contact					1.525	0.000	1.520	0.000
Estime que la méthode de recherche d'emploi est utile ou très utile	Famille proche					1.743	0.000	1.730	0.000
	Amis proches					1.416	0.015	1.604	0.000
	Connaissances					1.422	0.010	1.304	0.016
	Ex-collègues					1.756	0.000	1.477	0.000
	Annonces			1.017	0.881	0.870	0.262	0.829	0.058
Conseiller ORP			1.043	0.686	0.898	0.353	0.868	0.132	
La plupart des amis du requérant savent qu'il est au chômage				1.711	0.000	1.561	0.000	1.500	0.000
Ne supporte pas le fait d'être au chômage, (échelle de 0 -10)				0.948	0.002	0.952	0.011	0.985	0.315
Pense retrouver un emploi dans trois mois au plus				1.135	0.253	1.096	0.448	1.065	0.513
Satisfaction de la vie (échelle 0-10)				1.015	0.404	1.003	0.858	0.998	0.903
Pseudo R2		0.02		0.076		0.14		12.1	
N		2771		2164		2023		3056	

Note : en gris, coefficients significatifs au seuil 0.05.

Ces résultats nous permettent de répondre aux questions posées au début de ce chapitre, à savoir les raisons qui expliquent une plus ou moins forte utilisation des réseaux dans les recherches d'emploi effectuées par des chômeurs. La première hypothèse, celle du chercheur d'emploi rationnel et omniscient, n'est que très partiellement corroborée par l'analyse. Dans certains modèles multivariés, on remarque une plus forte propension des demandeurs d'emploi du secteur « hôtellerie, restauration, services personnels » (un secteur dans lequel le réseau joue un rôle important, cf. graphique 4.1) que dans l'industrie à faire appel à leur réseau. Ce résultat n'est toutefois pas très robuste (sa significativité dépend de la spécification du modèle). En plus, les demandeurs d'emploi d'autres secteurs où le réseau joue un rôle plus important que dans l'industrie (construction et agriculture) ne l'utilisent pas davantage. Finalement, le secteur d'activité n'est qu'un faible prédicteur de la tendance à faire appel à son réseau. Globalement, cette hypothèse ne paraît donc pas très convaincante à la lumière du test empirique.

La deuxième hypothèse, sur l'importance de l'effort, semble par contre avoir un pouvoir explicatif beaucoup plus important. Indépendamment de la spécification du modèle, le temps passé à faire des recherches d'emploi est fortement corrélé avec la probabilité de faire appel à son réseau. Est-ce que cet effet est responsable de la corrélation entre niveau de formation et utilisation du réseau, observée dans l'analyse bivariée et dans le modèle 1 ? On pourrait imaginer en effet que les chômeurs peu qualifiés soient moins pressés de réintégrer le marché du travail, car leur perspectives d'emploi sont moins intéressantes (salaire, attractivité de l'emploi). En réalité, le simple ajout des variables sur l'effort au modèle 1 ne réduit pas la significativité de la variable « niveau de formation ». Au contraire, celui-ci se trouve renforcé (modèle pas reproduit). La significativité de la variable « niveau de formation » disparaît par contre suite à l'ajout des variables sur la taille du réseau.

Par ailleurs, la taille du réseau (hypothèse 3) semble jouer un rôle assez important dans l'utilisation de celui-ci. Il s'agit surtout du nombre d'amis parmi les ex-collègues et du nombre d'amis autre que voisins, amis rencontrés à l'école/en formation, et anciens collègues. D'autres variables sur l'étendue du réseau, par exemple au niveau de la famille, n'ont pas d'impact significatif. Comme déjà évoqué, l'inclusion des variables sur la taille du réseau enlève la significativité du niveau de formation. Cela suggère que l'association négative entre le niveau de formation et l'utilisation du réseau s'explique par une plus faible intégration sociale des peu qualifiés, comme mis en évidence au chapitre 3.

La quatrième hypothèse ne semble pas trouver de soutien dans l'analyse empirique. La variable « nationalité », après avoir introduit les principaux contrôles, n'a en général pas d'impact significatif sur la propension à faire appel à son réseau. On constate uniquement dans le modèle 4 que les ressortissants d'ex-Yougoslavie utilisent moins le réseau que les Suisses. Ce résultat n'est toutefois pas très robuste et dépend de la spécification du modèle.

La cinquième hypothèse, par contre, est clairement corroborée par l'analyse. Les demandeurs d'emploi qui ont conscience de l'importance du réseau, soit parce qu'ils en ont profité par le passé, soit simplement parce qu'ils estiment qu'il s'agit d'une méthode utile, y recourent beaucoup plus que les autres. Comme les variables « pense que les annonces dans la presse sont utiles ou très utiles » et « pense que le conseiller ORP est utile ou très utile » n'ont aucun impact sur l'utilisation du réseau, nous pouvons conclure que l'hypothèse selon laquelle des demandeurs d'emploi « enthousiastes » (qui pensent que la plupart des méthodes sont utiles) font également plus de recherches par le réseau n'est pas confirmée.

La conscience et la perception de l'importance du réseau dans les recherches d'emploi semblent donc être un facteur très important dans son utilisation.

Finalement la sixième hypothèse, qui met l'accent sur des facteurs psychologiques, est seulement partiellement confirmée. Une seule des trois variables retenues, le fait d'avoir informé de sa situation de chômeur la plupart de ses amis, est corrélée avec une plus forte utilisation du réseau.

## 4.5 Conclusion

Ce chapitre avait pour but d'identifier les raisons de la non-utilisation de la méthode réseau dans les recherches d'emploi. L'analyse présentée nous permet d'identifier quelques facteurs qui semblent avoir un impact sur la décision de faire appel à son réseau. Il s'agit de la quantité d'effort que fournit le chômeur dans ses recherches, de la taille du réseau et, en particulier, de la conscience de l'importance de celui-ci sur les recherches d'emploi. La capacité à parler de sa situation de chômeur à son entourage joue également un rôle. En ce qui concerne l'effort, il s'agit d'un facteur qui a également un impact sur l'utilisation d'autres méthodes de recherches. Ce n'est donc pas une spécificité du réseau. Les trois autres facteurs, par contre, sont clairement liés à la démarche de mobilisation de son réseau. Des interventions peuvent-elles agir sur un ou plusieurs de ces trois facteurs afin d'augmenter l'utilisation du réseau ? Il paraît difficile d'agir sur le nombre d'amis. Par contre, renforcer la conscience du rôle que jouent les réseaux dans l'accès à l'emploi semble possible. Cet objectif pourrait être atteint notamment en expliquant aux demandeurs d'emploi l'importance des canaux informels dans le recrutement en général et dans des secteurs spécifiques.



## 5. L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs (SOCNET)

Cette partie du rapport se penche sur la mesure de sensibilisation à l'importance du réseau. Nous présenterons d'abord la conception de la mesure. Ensuite, nous aborderons les analyses qui nous permettront de constater si la mesure a été attribuée de façon quasi-aléatoire ou non. Enfin, nous présenterons les analyses économétriques destinées à mesurer l'effet de la mesure sur la sortie du chômage et le retour à l'emploi.

### 5.1 Conception de la mesure

Nous l'avons mentionné plus haut, chaque personne qui s'inscrit auprès d'un ORP dans le canton de Vaud et qui ouvre un nouveau délai-cadre est invitée à suivre une séance d'information collective sur l'assurance-chômage (SICORP). Lors de cette séance, un collaborateur de l'ORP informe les nouveaux demandeurs d'emploi (DE) de leurs droits et devoirs. Ces informations sont diffusées à l'aide d'une série de 26 diapositives durant environ 90 minutes. La diapositive 19 discute de différents moyens de retrouver un emploi et conseille notamment aux demandeurs d'emploi d'activer leur réseau de connaissances. Nous nommons cette série de diapositives la série « Contrôle ».

Nous avons conçu une modification de l'information donnée aux demandeurs d'emploi lors de la SICORP de manière à les sensibiliser davantage à l'importance du réseau de connaissances. Cette modification consiste en 6 diapositives supplémentaires ajoutées entre les diapositives 19 et 20 de la série « Contrôle » (graphique 1). Les trois premières diapositives ont pour objectif de sensibiliser les DE à l'importance du réseau. Plus spécifiquement, l'animateur de la SICORP demande aux participants s'ils ont trouvé leur dernier emploi grâce à un contact informel. Dans la plupart des SICORP, la majorité des participants a répondu positivement à cette question. Ce résultat est confirmé par la deuxième diapositive, qui expose des statistiques pour la Suisse basées sur l'enquête International Social Survey Programme (ISSP), pour l'année 2001. La troisième diapositive, enfin, fournit des explications possibles concernant l'importance du réseau.

Graphique 1 : Les six diapositives qui constituent la mesure.

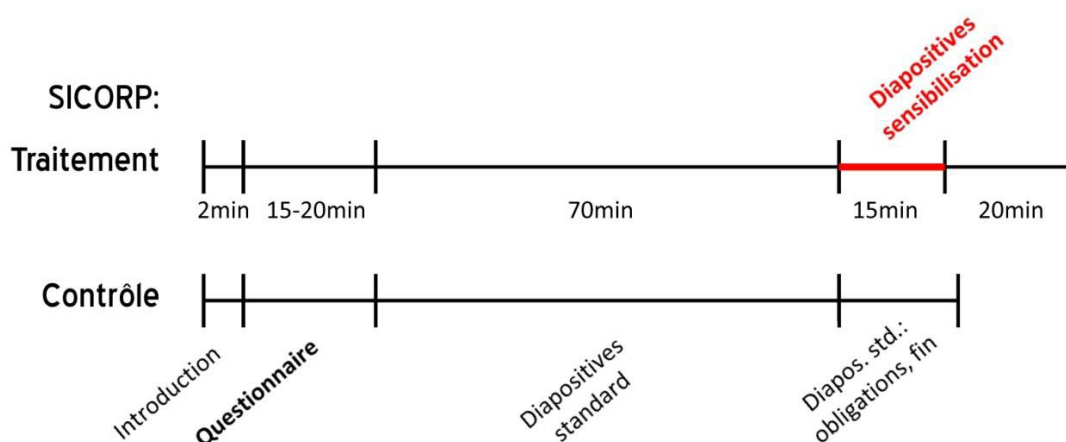
<p><b>Comment trouver un emploi?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Comment avez-vous trouvé votre dernier emploi?</li> <li>Par le biais de(s) :           <ul style="list-style-type: none"> <li>Médias (Presse, Internet),</li> <li>Candidature spontanée,</li> <li>Vos connaissances (amis ou collègues),</li> <li>Autres moyens.</li> </ul> </li> <li>Comment les gens trouvent-ils leur emploi en Suisse?</li> </ul>	<p><b>Permi 10 personnes, Combien ont trouvé leur emploi actuel par</b></p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Canal</th> <th>Nombre de personnes</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>contacts informels</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>médias</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>candidature spontanée</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>autre</td> <td>1</td> </tr> </tbody> </table> <p><small>Source: ISSP 2001, Suisse</small></p>	Canal	Nombre de personnes	contacts informels	4	médias	3	candidature spontanée	2	autre	1	<p><b>L'importance du réseau de connaissances</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Pourquoi votre réseau de connaissances est-il si important?</li> <li>Vos amis ou collègues peuvent vous ouvrir la porte parce qu'ils           <ul style="list-style-type: none"> <li>connaissent les nouvelles places vacantes avant les médias</li> <li>peuvent vous recommander auprès d'un employeur potentiel</li> </ul> </li> <li>Donc: <b>Parlez avec vos amis ou collègues</b></li> </ul>
Canal	Nombre de personnes											
contacts informels	4											
médias	3											
candidature spontanée	2											
autre	1											
<p><b>Comment activer mon réseau?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Qui contacter?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Les personnes qui travaillent dans un secteur qui vous intéresse ou dans un secteur qui est proche du vôtre</li> <li>N'oubliez pas les connaissances éloignées, qui ont souvent beaucoup d'informations</li> </ul> </li> <li><b>Comment contacter?</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Réfléchissez à quand, et où contacter ces personnes</li> <li>Un rendez-vous personnel est idéal mais des appels téléphoniques ou un courriel fonctionnent aussi</li> </ul> </li> </ul>	<p><b>De quoi parler?</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Évitez de paraître opportuniste</li> <li>Signalez que vous êtes en recherche d'emploi</li> <li>Utilisez cette rencontre pour vous informer sur :           <ul style="list-style-type: none"> <li>La profession ou l'entreprise de votre interlocuteur</li> <li>Comment se passent les recrutements dans son entreprise/secteur</li> </ul> </li> <li>Demandez à être mis en contact avec d'autres personnes</li> </ul>	<p><b>Elaborer une liste de connaissances</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Prenez maintenant le temps de réfléchir à vos contacts personnels</li> <li>Une liste qui pourra vous aider à noter :           <ul style="list-style-type: none"> <li>Le nom de votre contact</li> <li>Quand et où vous irez contacter la personne</li> <li>Votre raison de contacter la personne</li> </ul> </li> <li>Cette liste           <ul style="list-style-type: none"> <li>Est uniquement à votre usage personnel</li> <li>Vous servira comme outil de recherche d'emploi</li> <li>Mettez la liste à jour régulièrement</li> </ul> </li> </ul>										

Les trois diapositives restantes présentent la manière de procéder pour faire usage de son réseau dans le processus de recherche d'emploi. Nous avons élaboré une diapositive sur la manière de contacter son réseau, une diapositive qui traite de ce dont on peut parler avec ses contacts et une troisième qui encourage les participants à entrer leurs relations dans une liste de personnes à contacter. Nous avons discuté de ces trois diapositives avec M. Daniel Porot, spécialiste de l'encadrement des DE. Le fait d'introduire ces nouvelles diapositives a prolongé la durée de la SICORP de 10 – 15 minutes. Nous appelons cette série de diapositives la série « Traitement » (ou série test).

La mesure n'a pas été introduite dans toutes les SICORP du canton de Vaud. Nous avons demandé de n'utiliser la série « Traitement » que pour une séance sur deux dans chacun des ORP. Notre planification de la mise en œuvre a veillé à ce que la série « Traitement » et la série « Contrôle » soient réparties équitablement entre le début et la fin d'un mois. En effet, les inscriptions sont souvent plus élevées en début du mois (ou la composition sectorielle des personnes s'inscrivant au début du mois diffère de celle de la fin du mois). Au moment de leur inscription au chômage, les DE sont inscrits à la prochaine SICORP encore non-complète, il est donc peu probable qu'un DE ait pu influencer la date de la SICORP à laquelle il est exposé. Cette planification avait pour but de varier de façon quasi-aléatoire l'exposition des DE aux diapositives « Traitement ». Nous montrerons plus loin si ce mode d'attribution a réussi.

Le graphique 2 présente un schéma du déroulement des séances « Traitement » et « Contrôle ». En début de séance, l'animateur de la séance a informé les participants de l'étude scientifique concernant le rôle des réseaux sociaux et menée par l'université de Lausanne et l'IDHEAP. Ensuite, les participants ont eu 20 minutes à leur disposition pour remplir le questionnaire. Une fois le questionnaire complété, l'animateur de la SICORP leur a présenté les diapositives standards (les diapositives 1 à 19 de la série standard utilisée par les animateurs des SICORP dans le canton de Vaud). Si la SICORP suivait le format « Traitement », l'animateur présentait alors les six diapositives supplémentaires avant de terminer avec les six diapositives standards restantes. Si la SICORP suivait le format « Contrôle », l'animateur passait immédiatement aux diapositives standards.

Graphique 2 : Schéma du déroulement des SICORP « Traitement » et « Contrôle ».



Avant de démarrer avec la nouvelle série de diapositives, nous avons invité chaque animateur de SICORP à une formation qui a eu lieu le 17 janvier 2012. La formation a été suivie par une cinquantaine de personnes auxquelles nous avons

- présenté le cadre théorique de notre étude,
- exposé les composantes de l'étude SOCNET (planification de la SICORP, questionnaire, etc)
- décrit les détails de la mesure de sensibilisation.

La cheffe de l'ORP de Morges a également présenté un compte-rendu du test de la mesure que nous avons effectué dans son ORP. Lors de la journée de formation, nous avons eu plusieurs échanges privés avec les animateurs des SICORP, lesquels ont confirmé que les DE n'activaient pas aussi souvent leur réseau de connaissances qu'ils le devraient.

Bien que l'implémentation de la mesure nécessite un temps assez conséquent pour l'animateur de la séance, nous constatons quand même qu'elle a une intensité assez limitée. Les DE ne sont exposés aux diapositives de sensibilisation que pendant un quart d'heure, et ce en tout début de leur épisode de chômage. Nous pensons quand même que la mesure pourrait avoir un effet. D'une part, les DE ne veulent souvent pas communiquer à leur entourage qu'ils sont en train de chercher un emploi parce qu'ils perçoivent leur situation comme étant assez dure et stigmatisante. Le fait d'activer son réseau est aussi souvent vu comme étant négatif parce qu'on obtient ainsi un avantage inéquitable. D'autre part, les DE ne savent pas que la plupart de gens trouvent un emploi grâce à des connaissances. La mesure peut alors dégager des effets positifs sur le retour à l'emploi. Si c'est le cas, elle pourrait présenter un rapport coût – bénéfice assez avantageux.

Au bout des trois mois durant lesquels la mesure a été administrée aux DE, nous avons recontacté les animateurs des SICORP pour connaître leurs avis sur le déroulement de l'expérience. Au total, 38 d'entre eux nous ont répondu, grâce à un questionnaire en ligne que nous leur avons soumis.

Nous nous sommes d'abord intéressés à la manière dont ils ont mené l'expérience. 26 (sur 38) des animateurs nous ont informés que les participants aux SICORP ont pris 20 minutes ou moins pour remplir le questionnaire. 31 animateurs ont posé la question concernant la manière dont les participants avaient trouvé leur dernier emploi pendant la séance « Traitement ». Dans la plupart des séances (33 réponses positives), la répartition des réponses était identique ou très similaire aux statistiques montrées sur la 2<sup>e</sup> diapositive (voir graphique 1). Une forte majorité des animateurs (30) a distribué les listes de contacts pendant les séances et laissé de trois à cinq minutes pour la remplir. La mesure a donc été implémentée selon les indications que nous avons fournies lors de la formation des animateurs SICORP.

Nous avons aussi sondé les animateurs des SICORP concernant leur évaluation subjective de l'efficacité de la mesure et du questionnaire. Selon eux, les DE ont fait preuve d'intérêt (25 animateurs sur 38) ou d'indifférence (23) vis-à-vis du questionnaire (plusieurs réponses à cette question étaient possibles). Une forte majorité d'animateurs (32) pense que la mesure de sensibilisation aux réseaux sociaux a permis aux chômeurs qui l'ont suivie d'améliorer leurs chances de réinsertion. La plupart des animateurs des SICORP (32) pense aussi que le questionnaire a pu améliorer les chances de sortir du chômage. Ils sont par contre un peu

moins optimistes quant à l'utilité de la liste (18 réponses positives). Par ailleurs, une majorité des animateurs estime avoir bénéficié de la participation au projet dans le sens où celui-ci leur a apporté des connaissances supplémentaires (20 sur 38). Enfin, une majorité de 26 collaborateurs des ORP pensent que la mesure qui fut présentée dans les SICORP « Traitement » devrait être intégrée de façon permanente dans toutes les SICORP.

## 5.2 Analyse descriptive des personnes traitées et non-traitées

L'analyse de l'efficacité de la mesure de sensibilisation porte sur l'ensemble des DE qui sont entrés au chômage entre février et avril 2012 (février et mars 2012 à Lausanne) et qui ont suivi une SICORP. Ceci représente un sous-ensemble de 4'514 personnes parmi le total de 4'648 personnes ayant rempli le questionnaire (les personnes restantes ont rempli le questionnaire bien avant le début de leur épisode de chômage). Nous nous focalisons sur l'ensemble des DE ayant rempli le questionnaire 1 sans nous limiter aux personnes ayant donné leur accord pour l'appariement LAMDA. De ce fait, nos analyses portent sur des informations qui sont contenues dans le questionnaire 1 ou qui nous ont été livrées par le SDE.<sup>10</sup>

Le tableau 1 présente les statistiques descriptives des personnes ayant suivi la SICORP avec sensibilisation et les personnes ayant suivi le format standard. Nous appelons les personnes ayant suivi la mesure les personnes « traitées » et les autres les personnes « non-traitées ». L'objectif principal de ce tableau est de voir s'il y a des différences en termes de composition des deux groupes. Cette information nous permet ensuite de discuter si l'attribution de la mesure a été faite d'une façon quasi-aléatoire ou non. En effet, si la mesure a été attribuée de façon aléatoire, il ne devrait y avoir aucune différence de composition entre le groupe des traités et le groupe des non-traités.

La partie A du tableau 1 regroupe les informations disponibles pour tous les DE. La partie B se focalise sur les personnes pour lesquelles toutes les informations concernant les variables supplémentaires sont disponibles.<sup>11</sup> Ce groupe de personnes représente un sous-ensemble des individus qui ont participé à l'étude. Le tableau indique la moyenne pour les personnes traitées (colonne 1), la moyenne pour les non-traitées (colonne 2), la différence entre les deux groupes (colonne 3) et la probabilité d'observer une telle différence ou plus s'il n'existe pas de différences entre les deux groupes (colonne 4, p-Value). La dernière colonne nous permet de mesurer si la différence est significative ou non. Une différence de moyenne est significativement différente de zéro si la p-Valeur est inférieure à 0.05.

<sup>10</sup> Par contre, nous n'utilisons pas les informations contenues dans la base de données LAMDA.

<sup>11</sup> Les variables supplémentaires sont celles exposées dans le tableau 1 ainsi que les variables listées dans la note de ce tableau.

Tableau 1 : Statistiques descriptives des personnes traitées et non-traitées.

	Traité	Non-traité	Différence	p-Valeur
<i>A. Tous les demandeurs d'emploi (DE)</i>				
Femme	0.472	0.481	-0.009	0.565
Étranger	0.458	0.448	0.011	0.610
Âge (années)	36.207	36.090	0.117	0.753
Durée de chômage avant cours (semaines)	2.338	2.606	-0.268	0.228
Observations	2273	2241		
<i>B. Les DE avec information complète</i>				
Femme	0.477	0.482	-0.005	0.788
Étranger	0.370	0.354	0.016	0.417
Âge (années)	34.540	34.765	-0.225	0.621
Durée de chômage avant cours (semaines)	2.210	2.465	-0.255	0.231
Personne ne sait que je suis au chômage	0.354	0.339	0.015	0.425
Dernier emploi trouvé via réseau	0.647	0.630	0.017	0.391
<i>Il est très utile de chercher par ...</i>				
Collègues	0.256	0.260	-0.004	0.797
Amis éloignés	0.231	0.241	-0.010	0.585
Offre d'emploi dans la presse	0.421	0.393	0.028	0.144
Offre d'emploi sur Internet	0.580	0.579	0.001	0.958
Anticipe de rester au chômage plus de trois mois	0.243	0.270	-0.027	0.144
Recherche d'emploi pendant deux heures ou plus	0.500	0.478	0.022	0.271
Observations	1391	1345		

Notes: Le tableau présente des statistiques descriptives concernant les DE participants à l'étude. La colonne « Traité » présente les résultats pour les DE qui ont été exposés à la mesure de sensibilisation aux réseaux. La colonne « Non-traité » présente les résultats pour les DE qui n'ont pas été exposés à la mesure. Les variables qui ne figurent pas dans ce tableau concernent la taille des différents réseaux (voisins, amis d'école, anciens collègues, autres amis) ainsi que l'efficacité d'autres canaux de recherche (lettre, présentation, conseiller ORP, agence de placement, amis).

Source : Base de données SOCNET.

La partie A du tableau 1 démontre que 47 à 48% des participants sont des femmes. La différence entre le groupe des traités et celui des non-traités est très faible, moins élevée qu'un point de pourcentage. Cette différence n'est pas significativement différente de zéro (p-Value = 0.57). La proportion des personnes de nationalité étrangère varie entre 46 et 48%, une différence qui n'est, de nouveau, pas significativement différente de zéro (p-Value = 0.61). L'âge moyen des personnes traitées est de 36 ans, le même que pour les personnes non-traitées. La composition du groupe des traités et du groupe des non-traités ne diffère donc pas non plus par rapport à l'âge (p-Value = 0.75). La durée moyenne du chômage avant de participer à la SICORP varie entre 2.4 (traités) et 2.6 (non-traités) semaines, une

différence non-significativement différente de zéro (p-Value 0.23). Le groupe des personnes traitées se monte à 2'273 personnes et celui des non-traités à 2'241. Au final, l'étude de l'ensemble de ces informations ne signale aucun problème quant à l'attribution quasi-aléatoire.

La partie B du tableau 1 présente les informations sociodémographiques ainsi que quelques statistiques sur les aspects de réseautage et de recherche d'emploi pour le sous-groupe ayant répondu à toutes les questions utilisées dans notre analyse. Nous n'avons ici retenu que les individus qui ont complété le questionnaire pour chacune des questions qui nous intéressent dans ce chapitre. Ce sous-groupe représente 61% des personnes traitées (1'391 sur 2'273) et 60% des personnes non-traitées (1'345 sur 2'241). Ce sous-groupe diffère quelque peu de l'ensemble des personnes ayant participé à l'étude. En effet, il est constitué de 36 % de personnes de nationalité étrangère tandis que ce pourcentage est de 45% pour l'ensemble de la population suivie. De plus, le sous-groupe a un âge moyen de 34.6 ans, alors que l'ensemble des participants à l'étude a un âge moyen de 36.1 ans. Quoi qu'il en soit, le sous-groupe reste représentatif de la population en ce qui concerne le sexe et la durée du chômage avant la SICORP. On peut donc considérer que les personnes plus âgées et les personnes de nationalité étrangère sont majoritairement celles qui ne répondent pas à toutes les questions qui figurent dans notre analyse.

Les informations concernant le rôle du réseau ainsi que les activités de recherche d'emploi ont été recensées à l'aide du questionnaire 1. À noter que celui-ci a été distribué en début de SICORP et donc que les réponses à ces questions ne peuvent pas avoir été influencées par la mesure. La partie B du tableau 1 démontre qu'environ un tiers des DE n'a parlé à personne de son statut de DE depuis le début de l'épisode de chômage. Les DE parlent donc assez souvent avec leur entourage de leur situation actuelle. La proportion de ceux n'ayant pas parlé ne diffère pas entre le groupe des traités et celui des non-traités (p-Value 0.43). Environ les deux tiers des participants indiquent avoir trouvé leur dernier emploi grâce à une connaissance, taux qui ne varie pas entre le groupe traité et le groupe non-traité (p-Value 0.39).

Le tableau 1 partie B démontre aussi l'efficacité perçue de différents canaux de recherche. Environ 26% des DE pensent qu'il est utile ou très utile de contacter leurs collègues afin de trouver un emploi. Le taux est de 23% pour les amis éloignés. Par contre, environ 41% des DE pensent que la recherche par la presse est utile, et ce taux est de 58% concernant la recherche d'un emploi par Internet. Dès lors, on voit que les DE s'attendent à une efficacité supérieure des canaux de recherche formels comparativement aux canaux informels. À nouveau, il n'y a pas de différences entre le groupe des traités et le groupe des non-traités quant à l'efficacité perçue de ces canaux de recherche.

Le tableau 1 partie B discute de plus des activités de recherche et de la durée du chômage anticipée par le DE. Entre 24% (traités) et 27% (non-traités) des DE anticipent de passer plus de trois mois au chômage, une différence de 2 points de pourcentage qui n'est pas significative (p-Value 0.14). Cela veut dire que 75% des DE s'attendent à ce que leur durée du chômage soit inférieure à 3 mois. Nous verrons plus bas que ces attentes sont trop optimistes en comparaison avec la chance de sortir du chômage que nous observons en réalité. Finalement, presque la moitié des personnes qui répondent au questionnaire indiquent chercher un nouvel emploi pendant deux heures par jour ou plus. Ce pourcentage

est un peu plus élevé parmi les personnes traitées en comparaison avec les personnes non-traitées, mais la différence reste non-significative du point de vue statistique (p-Value 0.27).

Le tableau 1 présente des résultats qui nous permettent de conclure que la composition du groupe des traités ne diffère pas de la composition du groupe des non-traités. Les DE ont donc été exposés à la mesure de sensibilisation de façon quasi-aléatoire.

### 5.3 Les effets de la mesure de sensibilisation

Le Service de l'Emploi du canton de Vaud nous livre à la fin de chaque mois deux types d'informations concernant les annulations des dossiers de la population que nous suivons : la date d'annulation et la raison de celle-ci, si le DE l'a donnée (emploi trouvé ou non).<sup>12</sup> Ces informations nous permettent d'effectuer des analyses de l'efficacité de la mesure sur deux aspects. D'une part, nous analysons la durée du chômage. Nous considérons la durée entre la date de la SICORP et la date d'annulation du dossier auprès de l'ORP. Nous nous intéressons à la question de savoir si la mesure rend plus rapide le processus d'annulation du dossier et réduit ainsi la durée du chômage. D'autre part, nous nous intéressons aux personnes qui retournent à l'emploi. Le retour à l'emploi pourrait être amélioré par cette mesure parce qu'elle fournit de nouveaux outils pour la recherche d'emploi.

#### 5.3.1. Analyses descriptives

Toutes les analyses se focalisent sur les 39 premières semaines de l'épisode de chômage, la période la plus longue que nous pouvons observer pour l'ensemble des participants.<sup>13</sup> Cette durée correspond à la durée du chômage réelle pour les DE qui ont annulé leur dossier dans les 39 semaines après avoir suivi la SICORP. La durée du chômage des participants aux SICORP qui n'ont pas annulé leur dossier pendant cette période est censurée à 39 semaines. Pour l'ensemble des participants à l'étude, la durée moyenne de chômage est de 24.3 semaines (écart type : 13.8 semaines). La proportion de DE qui annulent leur dossier pendant ces 39 semaines est de 64%. 43% des DE annulent leur dossier pour un retour à l'emploi et 21% le font pour une raison inconnue (emploi ou non-participation).

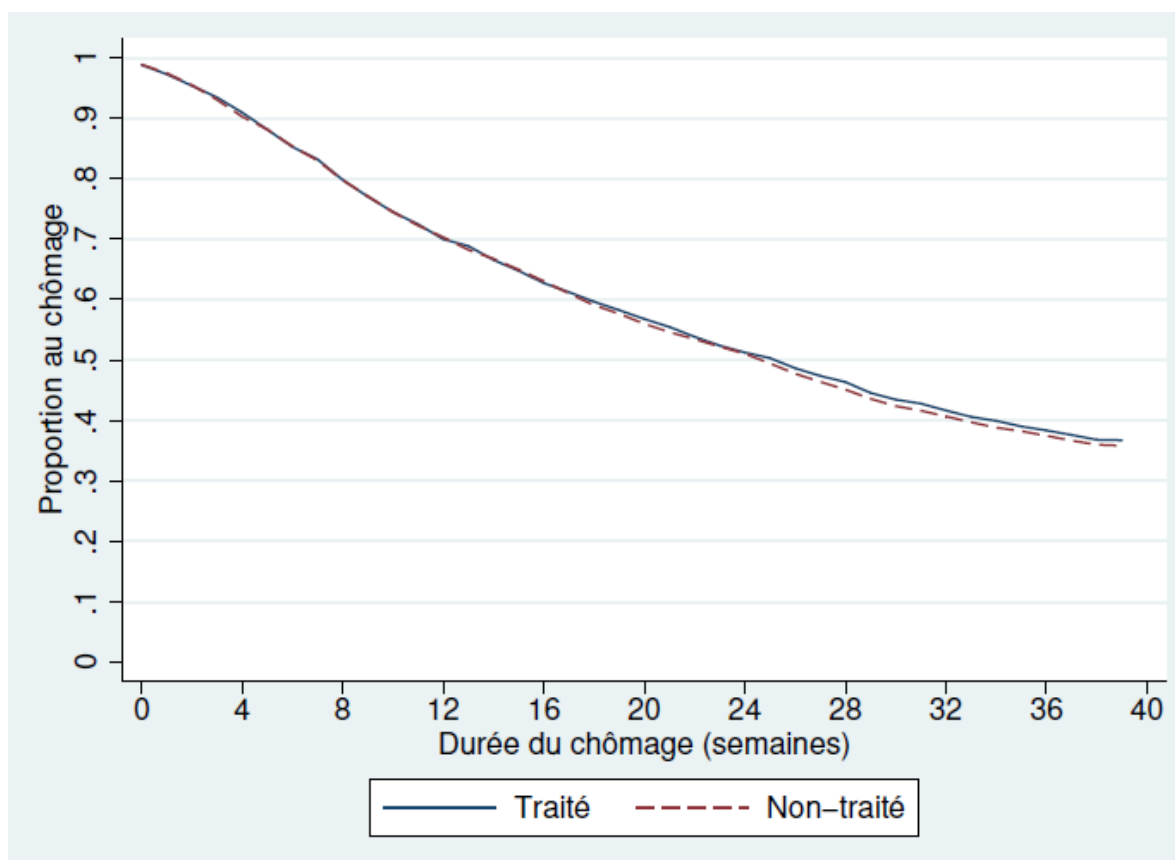
Le graphique 2 présente les courbes de survie au chômage, estimées selon la méthode de Kaplan-Meier – une méthode d'estimation non-paramétrique de courbes de survie. L'analyse porte sur l'ensemble des participants à l'étude, selon le rapport de la personne à la mesure de la sensibilisation. Le graphique démontre que la proportion de DE au chômage diminue au cours du temps. Pendant les premières quatre semaines après avoir participé à la SICORP, la proportion de DE au chômage passe de 100% à environ 90%. Le taux de DE au chômage diminue à près de 70% dans les 13 premières semaines de chômage (le premier trimestre) et ce taux passe à moins de 50% à la fin du deuxième trimestre de chômage. La

<sup>12</sup> Actuellement, nous observons toutes les annulations jusqu'à la fin du mois de février 2013 (les annulations de dossiers prennent parfois un peu de retard).

<sup>13</sup> Les participants qui ont suivi une SICORP fin avril 2012 ne sont observés que sur une durée de 9 mois (jusqu'à fin février 2013).

proportion diminue encore pendant le troisième trimestre et atteint un niveau de 37% au terme des 39 semaines de chômage.

Graphique 2 : Courbes de survie au chômage, selon le statut de la personne.



Notes : Ce graphique montre la proportion de personnes au chômage selon sa durée. Le groupe des traités a suivi la SICORP « Traitement ». Le groupe des non-traités a suivi la SICORP « Contrôle ». Le graphique porte sur tous les participants de la SICORP.

Source : Base de données SOcNET.

Le résultat-clé du graphique 2 est qu'il n'y a aucune différence entre la courbe de survie des personnes ayant suivi la SICORP « Traitement » et la courbe de survie des personnes « Contrôle ». Dans l'ensemble, donc, la mesure n'a pas modifié le processus d'annulation de dossiers pour les personnes y ayant participé.

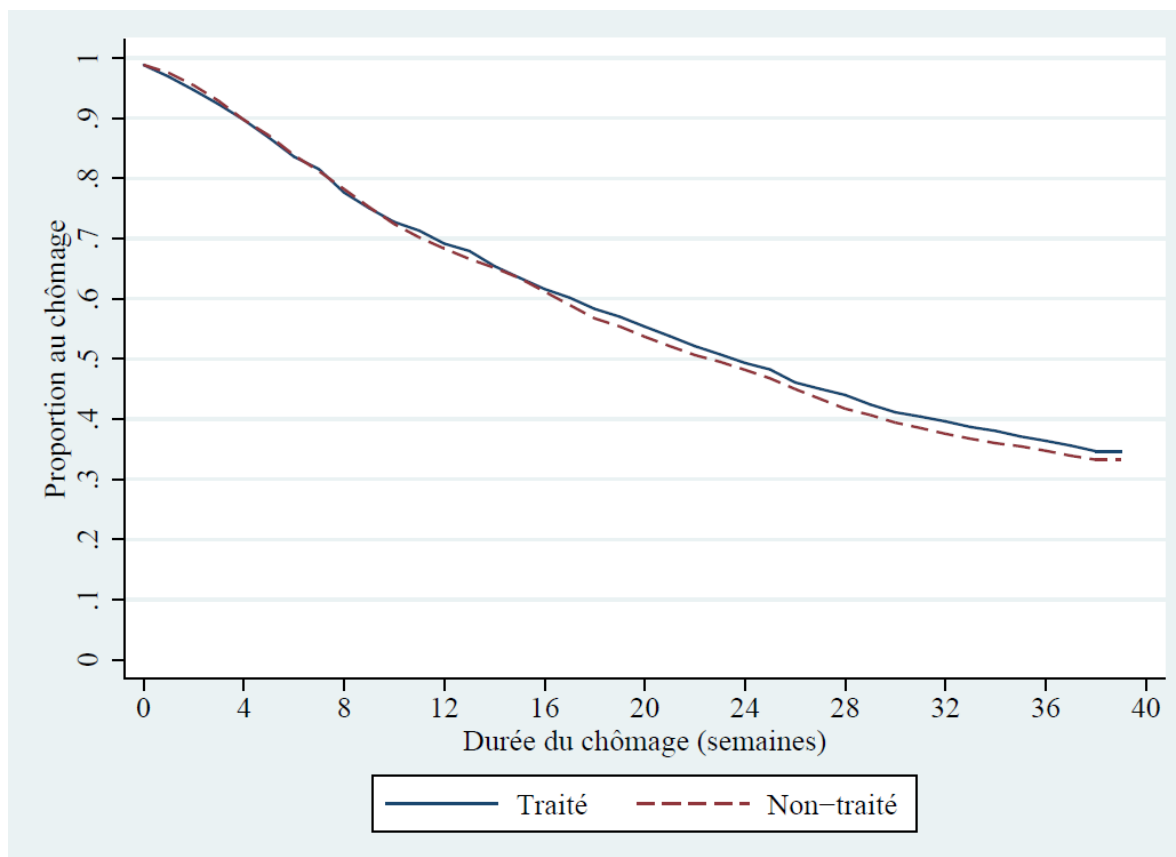
Nous pouvons discuter des attentes des chômeurs concernant la durée anticipée de chômage. Rappelons-nous que seuls 25% des DE s'attendent à un épisode de chômage qui dépasse les trois mois (tableau 1). En réalité, ils sont près de 70% à prendre plus de trois mois pour annuler leur dossier. Les DE ont donc des attentes concernant la durée du chômage trop optimistes par rapport à la réalité.

Le graphique 3 illustre les courbes de survie pour le sous-groupe de personnes ayant répondu à toutes les questions qui sont prises en compte dans notre analyse. Nous constatons que, même si ce sous-groupe n'est pas représentatif de l'ensemble des participants, sa courbe de survie au chômage est assez similaire en comparaison avec l'ensemble des DE. 66% des personnes du sous-groupe arrivent à annuler leur dossier



pendant les 39 premières semaines, contre 64% des DE totaux qui réussissent à quitter l'ORP au cours 39 premières semaines.<sup>14</sup> De plus, à partir de la 16<sup>e</sup> semaine, la courbe de survie des personnes n'ayant pas suivi la mesure reste entre 1 et 2 points de pourcentage plus basse que la courbe de survie des personnes ayant suivi la mesure. Les non-traités ont donc un faible avantage en comparaison des traités.

Graphique 3 : Courbes de survie au chômage, selon le statut de la personne, sous-groupe avec toutes les réponses disponibles.



Notes : Ce graphique montre la proportion de personnes au chômage selon sa durée. Le groupe des traités a suivi la SICORP « Traitement ». Le groupe des non-traités a suivi la SICORP « Contrôle ». Le graphique porte sur le sous-groupe qui a répondu à l'entier des questions qui sont considérées par notre analyse.

Source : Base de données SOcNET.

Les DE peuvent annuler leur dossier pour deux raisons : emploi ou raison inconnue. Le graphique 4 montre les deux processus d'annulation dans le cadre d'une analyse à risques compétitifs pour le sous-groupe. Le graphique 4A présente une analyse concernant le processus de retour à l'emploi. On y constate qu'à peu près 54% des DE annulent leur dossier à cause d'un retour à l'emploi au cours des 39 premières semaines.<sup>15</sup> Nous

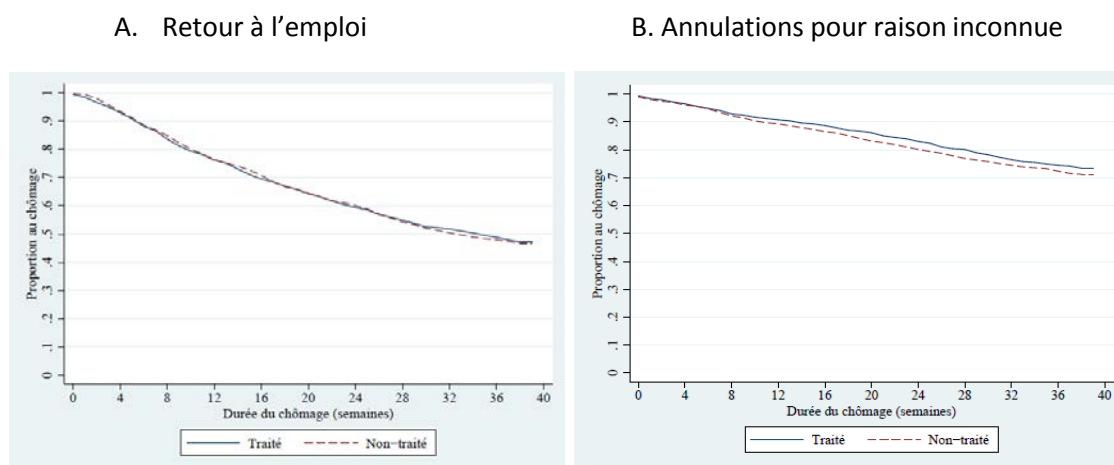
<sup>14</sup> Le sous-groupe sur lequel nous disposons de toutes les informations a une durée du chômage moyenne de 23.6 semaines (écart-type de 13.8 semaines) et proportion de retours à l'emploi de 46.5%. La durée moyenne de chômage est similaire chez le sous-groupe et chez l'ensemble des personnes. La proportion des personnes qui retournent à l'emploi est plus élevée dans le sous-groupe.

<sup>15</sup> Ce pourcentage est plus élevé que la proportion observé avec retour à l'emploi. Ceci est dû à la correction pour censure introduite par la méthode de Kaplan-Meier.

constatons aussi que la courbe de survie des personnes exposées à la série de diapositives « Traitement » est très similaire à celle des personnes n'ayant pas suivi la mesure.

Le graphique 4B illustre le processus d'annulation de dossiers pour des raisons inconnues. Dans les 39 premières semaines, seuls 28% quittent le chômage pour une raison inconnue. Ceci signifie que les DE quittent le chômage beaucoup moins fréquemment pour une raison inconnue que pour l'emploi. De plus, le graphique démontre que, parmi les personnes ayant suivi la mesure, la tendance à annuler le dossier sans en indiquer la raison est plus faible que parmi les personnes non-traitées.

Graphique 4 : Courbes de survie au chômage sans retour à l'emploi (sans annulation pour raison inconnue), selon le statut de la personne, sous-groupe avec toutes les réponses disponibles.

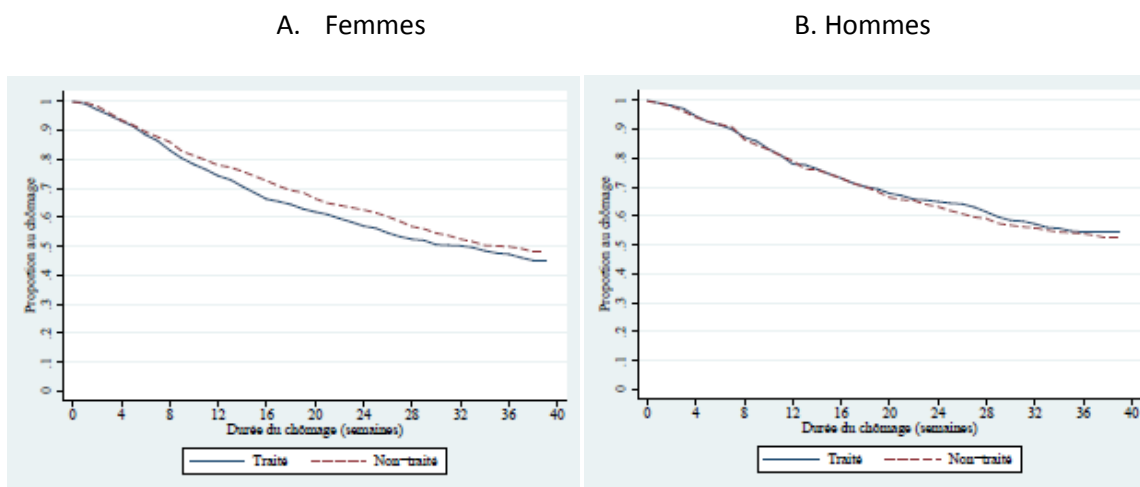


Notes : Analyse de risques compétitifs. Le graphique A indique la proportion de personnes au chômage sans retour à l'emploi selon la durée du chômage (annulations pour raison inconnue censurées). Le graphique B montre la proportion de personnes au chômage sans annulation de dossier pour raison inconnue selon la durée du chômage (annulations pour retour à l'emploi censurées). Le groupe des traités a suivi la SICORP « Traitement ». Le groupe des non-traités a suivi la SICORP « Contrôle ». Le graphique porte sur le sous-groupe avec toutes les informations disponibles.

Source : Base de données SOcNET.

Le graphique 5 présente des courbes de survie au chômage sans retour à l'emploi selon le genre. Le graphique 5A démontre que la mesure a favorisé le retour à l'emploi des femmes. La courbe de survie sans retour à l'emploi de celles ayant suivi la mesure reste plus basse que la courbe de survie des femmes n'ayant pas suivi la mesure. Les différences entre ces deux courbes de survie sont particulièrement importantes pendant la période de 8 à 28 semaines après la SICORP. Ce résultat suggère que la mesure a pu influencer le retour à l'emploi des femmes. Par contre, comme le montre le graphique 5B, il n'y a aucune différence entre la courbe de survie des hommes ayant suivi la mesure et des hommes non-traités.

Graphique 5 : Courbes de survie au chômage sans retour à l'emploi, selon le statut de la personne et le genre, sous-groupe avec toutes les réponses disponibles.



Notes : Ce graphique montre la proportion de personnes au chômage selon la durée de celui-ci. Le groupe des traités a suivi la SICORP « Traitement ». Le groupe des non-traités a suivi la SICORP « Contrôle ». Le graphique porte sur le groupe avec toutes les réponses disponibles.

Source : Base de données SOcNET.

### 5.3.2. Analyses économétriques

Nous présentons deux types d'analyses économétriques. La première se focalise sur la durée du chômage. La deuxième se concentre sur la raison de l'annulation du dossier (retour à l'emploi/raison inconnue).

Le tableau 2 expose les analyses faites pour la durée du chômage. La variable dépendante est la durée du chômage censurée à 39 semaines que nous analysons par moindres carrés ordinaires (MCO). Nous corrigeons les calculs d'erreurs standards pour des facteurs inobservables communs à tous les participants d'une SICORP (clustered standard errors).<sup>16</sup>

Par ailleurs, nous présentons des analyses par régression multiple parce que celles-ci se focalisent sur la moyenne de la durée du chômage. On peut montrer que la moyenne de la durée du chômage est équivalente à la surface en dessous de la courbe de survie au chômage. La différence entre la moyenne de la durée des personnes traitées et celle des personnes non-traitées, calculée par régression multiple, est la surface entre les deux courbes de survie. La modélisation par régression multiple nous permet de voir directement si cette différence est significative ou non.

<sup>16</sup> Les modèles de durée (Cox-régression, Weibull régression) donnent des résultats similaires. Ceci s'explique par le fait que nous pouvons observer les 39 premières semaines de chômage pour toutes les personnes ayant participé à l'étude et qu'il n'y a donc pas de problème de censure à l'exception de celle à 39 semaines.

Tableau 2 : Les effets sur la durée du chômage.

	Base	BaseRéduite	Individuel	Réseau	Autres
Traité	0.173 (0.419)	0.361 (0.519)	0.395 (0.512)	0.377 (0.504)	0.467 (0.503)
Individuel	No	No	Yes	Yes	Yes
Réseau	No	No	No	Yes	Yes
Autres	No	No	No	No	Yes
R-carré	0.000	0.000	0.054	0.060	0.080
Observations	4514	2736	2736	2736	2736

Notes : Variable dépendante : durée du chômage (date de la SICORP jusqu'à une annulation de dossier ou 39 semaines). Régressions multiples par MCO. Erreurs standards entre parenthèses (corrigent pour des facteurs inobservables au niveau des SICORP). Toutes les régressions incluent une constante et les caractéristiques indiquées par « Yes ».

Source : Base de données SOcNET.

Les résultats sur l'ensemble de la population ne démontrent aucun effet sur la durée du chômage (colonne « Base »). Le même résultat peut être observé pour le sous-groupe qui a répondu aux questions destinées de relever l'information sur les variables de contrôle (colonne « BaseRéduite »). Les variables de contrôle concernent trois types d'information : les caractéristiques sociodémographiques (âge, sexe, nationalité), les caractéristiques de leur réseau (taille du réseau de voisins, amis d'école, anciens collègues, autres ; efficacité de canaux de recherche variés), et les autres variables (l'intensité de la recherche d'emploi et la durée du chômage anticipée). Les trois colonnes restantes ajoutent les variables de contrôle, bloc par bloc. Nous constatons toujours une absence de résultat significatif. L'ensemble des analyses présentées dans le tableau 2 nous permet de conclure que la mesure n'a pas raccourci la durée du chômage.

Mais la mesure aurait aussi pu modifier la chance de sortir du chômage avec un retour à l'emploi. Le tableau 3 interroge cette possibilité. Le tableau analyse une variable binaire qui prend la valeur 1 si la personne a réussi à retourner à l'emploi pendant les premières 39 semaines d'un épisode de chômage et 0 autrement. Nous présentons des analyses de régression linéaire multiple. Les analyses par les modèles Logit ou Probit donnent des résultats très similaires. Le tableau 3 est structuré de la même façon que le tableau précédent.

Tableau 3 : Les effets sur le retour à l'emploi.

	Base	Base Réduite	Individuel	Réseau	Autres
Traité	-0.006 (0.016)	0.005 (0.019)	0.004 (0.018)	0.005 (0.018)	0.000 (0.018)
Individuel	No	No	Yes	Yes	Yes
Réseau	No	No	No	Yes	Yes
Autres	No	No	No	No	Yes
R-carré	0.000	0.000	0.022	0.046	0.072
Observations	4514	2736	2736	2736	2736

Notes : Variable dépendante : annulation de dossier pour retour à l'emploi pendant les 39 premières semaines. Régressions multiples par MCO. Erreurs standards entre parenthèses (corrigent pour des facteurs inobservables au niveau des SICORP). Toutes les régressions incluent une constante et les caractéristiques indiquées par « Yes ».

Source : Base de données SOcNET, calculs propres.

Le tableau 3 démontre à nouveau l'absence d'un effet significatif. Dans l'ensemble de la base de données, l'effet est littéralement de zéro. En ce qui concerne le sous-groupe ayant répondu à toutes les questions qui nous intéressent, l'effet est positif mais pas significativement différent de zéro. Le fait d'ajouter des variables de contrôle ne change rien par rapport à la conclusion qu'il n'y a aucun effet de la mesure sur les sorties pour l'emploi pendant les 39 premières semaines.

Le graphique 5 suggère que la mesure n'a produit des effets que chez les femmes. Il est donc important d'étudier si les effets de la mesure varient selon les caractéristiques des individus. Le tableau 4 nous permet de voir si les effets de la mesure ont varié en fonction des caractéristiques des individus, de leur réseau ou de leurs stratégies de recherche d'emploi. Il se focalise sur les sorties pendant les 26 premières semaines parce que la mesure semble avoir eu l'impact le plus important sur cette période.<sup>17</sup>

<sup>17</sup> L'annexe présente les mêmes analyses pour les sorties pendant les 39 semaines. On voit alors que le résultat indiquant que le retour à l'emploi a été favorisé parmi les femmes n'est pas robuste. Quant au résultat montrant que l'effet de la mesure est différent chez les hommes et chez les femmes, il reste significativement différent de zéro.

Tableau 4 : Effets selon différents caractéristiques des individus sur le retour à l'emploi.

	Base	IndInt	ResInt	AutresInt	TousInt
Traité	0.004 (0.018)	0.092** (0.042)	0.024 (0.036)	0.006 (0.025)	0.127** (0.059)
Traité X Homme		-0.091** (0.038)			-0.092** (0.039)
Traité X Étranger		-0.016 (0.040)			-0.020 (0.040)
Traité X Jeune		-0.044 (0.040)			-0.049 (0.041)
Traité X Personne ne sait			-0.047 (0.038)		-0.036 (0.037)
Traité X Dernier emploi via réseau			-0.005 (0.034)		-0.000 (0.034)
Traité X Emploi dans la presse			-0.002 (0.039)		-0.020 (0.039)
Traité X Durée du chômage $\geq$ 3 mois				-0.038 (0.037)	-0.047 (0.037)
Traité X Recherche moins de deux heures				0.014 (0.034)	0.007 (0.034)
R-carré	0.071	0.074	0.072	0.071	0.075
Observations	2736	2736	2736	2736	2736

Notes : Variable dépendante : annulation de dossier pour retour à l'emploi pendant les 26 premières semaines. Régressions multiples par MCO. Erreurs standards entre parenthèses (corrigeant pour des facteurs inobservables au niveau des SICORP). Toutes les régressions incluent une constante ainsi que toutes les caractéristiques individuelles, des réseaux, et autres.

Source : Base de données SOcNET, calculs propres.

La première colonne du tableau 4 présente l'effet moyen sur les sorties pendant les 26 premières semaines. L'effet moyen est presque identique à zéro, comme il l'est également jusqu'à 39 semaines (tableau précédent). Les colonnes 2 à 5 introduisent des termes d'interaction entre la variable binaire qui identifie les personnes traitées et un sous-ensemble des variables individuelles, des réseaux ou des autres variables. L'inclusion des variables d'interaction modifie l'interprétation du coefficient associé à la variable de traitement (ligne « Traité »). Ce coefficient se réfère alors au sous-groupe pour lequel les termes d'interaction sont zéro. Dans la deuxième colonne (« IndInt »), le coefficient associé à la variable des traités présente l'effet de la mesure pour les femmes Suisses de 45 ans ou plus. Celles-ci bénéficient d'un taux de retour à l'emploi qui est 9.2 points de pourcentage plus élevé que celui des femmes non-traitées. Par contre, l'effet de la mesure sur le taux de

retour à l'emploi est 9.1 points de pourcentage plus faible pour les hommes que pour les femmes. L'effet de la mesure est aussi un peu plus faible pour les étrangers que pour les Suisses, mais cette différence n'est pas significative. La mesure semble aussi avoir moins bien marché pour les personnes ayant moins de 45 ans à l'entrée en chômage (coefficient « Traité » X Jeune) mais le différentiel entre les DE jeunes et les plus âgés n'est pas significatif.

La troisième colonne (« ResInt ») du tableau 4 présente des résultats sur la variation de l'effet de la mesure selon les caractéristiques du réseau. Les trois termes d'interaction indiquent que l'effet de la mesure est moins élevé pour les personnes qui n'ont pas parlé à leur entourage, qui ont déjà trouvé leur dernier emploi grâce à leurs connaissances et qui pensent que chercher des emplois à travers la presse est très utile. Aucun de ces termes d'interactions n'est significativement différent de zéro.<sup>18</sup>

La quatrième colonne (« AutresInt ») du tableau 4 présente l'importance des stratégies de recherche. L'analyse suggère que les DE qui pensent passer plus de trois mois au chômage bénéficient moins de la mesure. Mais ce résultat n'est pas significativement différent de zéro.

La dernière colonne du tableau 4 (« TousInt ») regarde si les différences d'efficacité selon le genre s'expliquent par des différences entre les hommes et les femmes en termes de caractéristiques observées ou si elles sont dues à des différences non-observées. Des analyses descriptives supplémentaires montrent que les femmes parlent plus souvent à leur entourage sur le fait d'être au chômage. De plus, elles ont moins souvent trouvé un emploi grâce au réseau de connaissances, elles croient plus fortement à l'utilité des canaux de recherche formels (presse, Internet), elles sont plus réalistes par rapport à la durée de leur épisode de chômage et elles sont moins nombreuses à chercher un emploi pendant deux heures ou plus par jour. Si ces différences expliquent l'efficacité supérieure de la mesure pour les femmes par rapport aux hommes, l'effet d'interaction selon le genre devrait diminuer dans la colonne 4 comparé à la colonne 2. Les résultats de la colonne 4 indiquent que les hommes bénéficient de la mesure de 9.2 points de pourcentage en moins. Cet effet de genre est identique à l'effet du genre identifié dans la deuxième colonne. Ce résultat signifie que la différence entre les hommes et les femmes en ce qui concerne l'efficacité de la mesure ne peut pas être expliquée par les variables que nous avons étudiées.

La mesure a-t-elle influencé aussi les annulations de dossiers pour des raisons inconnues ? Le tableau 5 identifie les effets de la mesure sur les annulations de dossiers pour des raisons autres que le retour à l'emploi pendant les 26 premières semaines de chômeurs. Il démontre que la mesure réduit la proportion de DE qui annulent leur dossier pour des raisons inconnues. La réduction est particulièrement importante pour les femmes suisses (colonne « IndInt ») et les DE qui ne pensent pas que les annonces dans la presse sont très utiles (colonne « ResInt »). L'effet de la mesure est également plus faible parmi les personnes qui consacrent plus de deux heures par jour à la recherche d'emploi (colonne « AutresInt »). Si on prend en considération l'ensemble des termes d'interaction, nous constatons que l'effet différentiel par genre et par perception de l'utilité des annonces dans la presse ne s'explique pas par les autres facteurs (colonne « TousInt »).

---

<sup>18</sup> Nous avons aussi expérimenté avec d'autres termes d'interaction concernant la taille du réseau ou sa qualité. Aucun des effets d'interaction n'était significativement différent de zéro.

Tableau 5 : Effets selon différents caractéristiques des individus sur annulation de dossier pour raison inconnue.

	Base	IndInt	ResInt	AutresInt	TousInt
Traité	-0.023*	-0.048	-0.043	-0.037**	-0.091**
	(0.012)	(0.030)	(0.027)	(0.016)	(0.042)
Traité X Homme		0.047*			0.053*
		(0.028)			(0.028)
Traité X Étranger		0.002			0.009
		(0.028)			(0.029)
Traité X Jeune		-0.001			-0.002
		(0.026)			(0.026)
Traité X Personne ne sait			0.000		-0.004
			(0.024)		(0.024)
Traité X Dernier emploi via réseau			0.021		0.019
			(0.027)		(0.027)
Traité X Emploi dans la presse			0.018		0.027
			(0.027)		(0.027)
Traité X Durée du chômage $\geq$ 3 mois				0.006	0.011
				(0.028)	(0.028)
Traité X Recherche moins de deux heures				0.024	0.030
				(0.025)	(0.026)
R-carré	0.037	0.038	0.038	0.038	0.039
Observations	2736	2736	2736	2736	2736

Notes : Variable dépendante : annulation de dossier pour raison inconnue pendant les 26 premières semaines. Régressions multiples par MCO. Erreurs standards entre parenthèses (corrigeant pour des facteurs inobservables au niveau des SICORP). Toutes les régressions incluent une constante ainsi que toutes les caractéristiques individuelles, des réseaux, et autres.

Source : Base de données SOcNET, calculs propres.

La mesure semble augmenter les retours vers l'emploi mais réduire les annulations pour des raisons inconnues. Quel est l'effet net sur la durée du chômage ? Existe-t-il un effet différentiel par rapport au genre ? Le tableau 6 montre les effets de la mesure sur la durée du chômage selon les caractéristiques des individus. La première colonne montre qu'il n'y a pas d'effet en moyenne. L'effet de la mesure sur les femmes est négatif mais pas significativement différent de zéro (colonne 2). L'effet de la mesure sur les hommes n'est pas significativement différent de celui sur les femmes non plus. Nous ne constatons aucune différence en termes d'effet de la mesure sur la durée du chômage. Nous pouvons donc conclure que la mesure n'a pas contribué à réduire la durée du chômage pour les personnes avec les caractéristiques indiquées.



Tableau 6 : Effets dur la durée du chômage, selon les caractéristiques des individus.

	Base	IndInt	ResInt	AutresInt	TousInt
Traité	0.467 (0.503)	-0.667 (1.206)	0.726 (1.018)	0.643 (0.795)	-0.336 (1.669)
Traité X Homme		0.694 (1.132)			0.559 (1.147)
Traité X Étranger		0.405 (1.094)			0.311 (1.092)
Traité X Jeune		0.788 (1.211)			0.986 (1.227)
Traité X Personne ne sait			1.258 (1.073)		1.135 (1.058)
Traité X Dernier emploi via réseau			-0.705 (0.989)		-0.717 (0.996)
Traité X Emploi dans la presse			-0.600 (1.185)		-0.424 (1.192)
Traité X Durée du chômage $\geq$ 3 mois				1.228 (1.099)	1.268 (1.105)
Traité X Recherche moins de deux heures				-0.960 (1.027)	-0.922 (1.037)
R-carré	0.080	0.080	0.080	0.080	0.081
Observations	2736	2736	2736	2736	2736

Notes : Variable dépendante : durée du chômage (date de la SICORP jusqu'à une annulation de dossier ou 39 semaines). Régressions multiples par MCO. Erreurs standards entre parenthèses (corrigeant pour des facteurs inobservables au niveau des SICORP). Toutes les régressions incluent une constante et les caractéristiques indiquées par « Yes ».

Source : Base de données SOcNET, calculs propres.

Nous avons vu que, d'une part, la mesure augmente les retours à l'emploi mais que, d'autre part, elle diminue les autres annulations. Comment expliquer ce résultat ? Nous pouvons imaginer deux scénarios possibles. Dans le premier, la mesure n'a pas modifié les retours à l'emploi mais elle a augmenté la collaboration des femmes avec l'ORP. Les femmes traitées auraient donc informé le SDE plus fréquemment du fait qu'elles ont trouvé un emploi que les femmes non-traitées. Dans le deuxième scénario, les femmes traitées ont vraiment eu plus de facilité à trouver un emploi. De toute façon, la mesure a aussi contribué à une meilleure appréciation des services de l'ORP. De ce fait, les femmes traitées sont moins nombreuses à annuler leur dossier pour quitter la population active (et donc à annuler leur dossier pour des raisons inconnues).

Pour distinguer entre ces deux scénarios, il nous faut davantage d'informations concernant le statut des personnes ayant annulé leur dossier. Si les personnes qui ont annulé pour des raisons inconnues se retrouvent majoritairement en emploi, le premier scénario semble plus pertinent. Si, par contre, les sorties pour des raisons inconnues sont des sorties pour d'autres raisons que l'emploi, le deuxième scénario semble plus pertinent.

Nous avons procédé à l'analyse d'une première version de la base de données qui contient les informations du Q1, du SDE et du Q2. Cette analyse se concentre sur les personnes qui nous ont donné le droit d'apparier leurs données avec LAMDA. Nous pouvons alors comparer les informations fournies par le SDE concernant la raison d'annulation du dossier avec l'information contenue dans le questionnaire 2.

Tableau 7 : Raisons d'annulation du dossier vs réponses au questionnaire 2

		Statut de la personne (selon le questionnaire 2)			Total
		Au chômage	Employé	Inactif	
Annulation de dossier (selon SDE)					
Raison inconnue	N	87	74	96	257
	%	33.85	28.79	37.35	100
Retour à l'emploi	N	54	600	67	721
	%	7.49	83.22	9.29	100
Total	N	141	674	163	978
	%	14.42	68.92	16.67	100

Notes : Comparaison de la raison d'annulation et de la situation selon le questionnaire 2 (questionnaire de sortie) pour les 978 personnes ayant répondu au questionnaire de sortie.

Le tableau 7 présente les résultats de cette analyse sur l'ensemble des 978 personnes ayant annulé leur dossier avant fin février 2012 et ayant répondu au questionnaire 2. Le tableau montre deux résultats-clés. Sur l'ensemble des 257 dossiers annulés pour des raisons inconnues, il n'y a que 74 personnes (soit 29%) qui indiquent être employées (dépendant ou indépendant). Le 71% des sorties restantes se réfère à des personnes avec un statut de chômeur (34%) ou d'inactif (37%). Par contre, 600 sur l'ensemble des 721 personnes signalant au SDE qu'ils ont retrouvé un emploi en déclarent également un dans le questionnaire de sortie. Ceci représente une proportion de 83%. Les 17 % restants se répartissent entre chômage (7.5%) et non-activité (9.3%). Nous concluons donc que le scénario deux est plus pertinent que le scénario un. La mesure a donc encouragé le retour à l'emploi et, dans le même temps, découragé les sorties du registre de l'ORP pour un statut d'inactif ou un retour au chômage.

## 5.4 Conclusion

Nous avons étudié les effets d'une mesure de sensibilisation à l'importance des réseaux sociaux sur la recherche d'emploi. Bien que cette mesure ait prolongé la durée des SICORP, la mesure elle-même était d'une intensité assez limitée. Nos résultats montrent que, chez les femmes, la mesure a encouragé le retour à l'emploi et découragé les sorties pour des raisons inconnues. Ces effets se sont manifestés surtout dans les six premiers mois de l'épisode de chômage. Par contre, la mesure n'a pas servi à réduire la durée du chômage.

Nous concluons que la mesure a eu des effets souhaitables même s'ils sont assez faibles. Elle a réussi à améliorer le taux de sortie pour l'emploi, ce qui est certainement désirable. Le fait de décourager des DE de partir pour des raisons inconnues est aussi un effet avantageux dans la mesure où cela implique une réduction des sorties pour un statut d'inactif ou un retour au chômage.

Nous pensons que notre étude pourrait mesurer une borne inférieure des effets d'une mesure de sensibilisation. Les SICORP de notre étude ont été animées par un ensemble de 51 animateurs. Parmi eux, 34 ont donné les deux types de séances (avec et sans mesure). De ce fait, il se peut que même les personnes ayant suivi une séance sans sensibilisation aient été rendus plus attentifs au rôle des réseaux sociaux, leur animateur étant davantage sensibilisé à leur effet.

Nous recommandons d'intégrer aux SICORP actuelle une information ciblée concernant le rôle des réseaux sociaux dans le processus de recherche d'emploi. Le dispositif standard ne mentionne ce canal que comme un parmi de nombreuses alternatives. Notre étude montre qu'avec un peu plus de temps consacré à la discussion du rôle des réseaux sociaux, le retour à l'emploi peut être facilité pour des sous-groupes. Les diapositives elles-mêmes peuvent naturellement être retravaillées et potentiellement raccourcies. Par exemple, les suggestions dans les trois dernières diapositives peuvent être condensées sur une seule. Ainsi, les SICORP devraient pouvoir se dérouler d'une façon très similaire au dispositif standard.

## 6. Le retour à l'emploi grâce au réseau social

### 6.1 Description de l'échantillon

Dans ce dernier chapitre, nous revenons sur le rôle que les réseaux sociaux jouent dans la sortie du chômage. Ces analyses se basent sur un échantillon de 1'030 personnes qui remplissent deux critères : (1) elles ont participé à une séance d'information pour les nouveaux chômeurs dans un ORP du canton de Vaud entre février et avril 2012; (2) elles ont quitté l'assurance chômage en décembre 2012 au plus tard et ont donc une durée de chômage entre zéro et dix mois au maximum. Nous utilisons ainsi un « convenient Inflow-Sample » qui n'inclut que des chômeurs ayant passé moins de 11 mois à l'assurance chômage avant de retrouver un emploi ou de quitter l'assurance chômage pour une autre raison. Notre échantillon partiel nous prive, à ce moment de l'étude, d'un groupe de contrôle composé de chômeurs de longue durée et limite la possibilité pour notre analyse de tirer des conclusions causales.<sup>19</sup>

Pour les individus de notre échantillon, nous disposons d'informations provenant de trois sources différentes : le questionnaire 1, administré au moment de l'entrée au chômage ; le questionnaire 2, administré au moment de la sortie du chômage ; les données administratives provenant de la base LAMDA (le système d'information du *SECO* pour l'analyse des données du marché du travail). Les deux questionnaires se trouvent en annexe de ce rapport et montrent les questions posées lors de l'entrée et de la sortie du chômage. Comme la récolte des données provenant du questionnaire de sortie du chômage continue, notre rapport présente des résultats préliminaires.

Quelle est la situation des personnes qui sont sorties de l'assurance chômage dans les dix premiers mois ? Dans notre échantillon de près de mille individus, 72% indiquent avoir trouvé un poste de travail après leur période de chômage. Comme une partie de ces individus se trouve toujours partiellement au chômage, une désagrégation plus détaillée de l'activité professionnelle des 988 répondants nous donne le résultat suivant : 72% ont une activité professionnelle (dont une minorité la combine avec le chômage), 15% se sont retirés du marché du travail mais se considèrent toujours au chômage, et presque 13% se sont retirés du marché du travail et ne cherchent plus d'emploi.

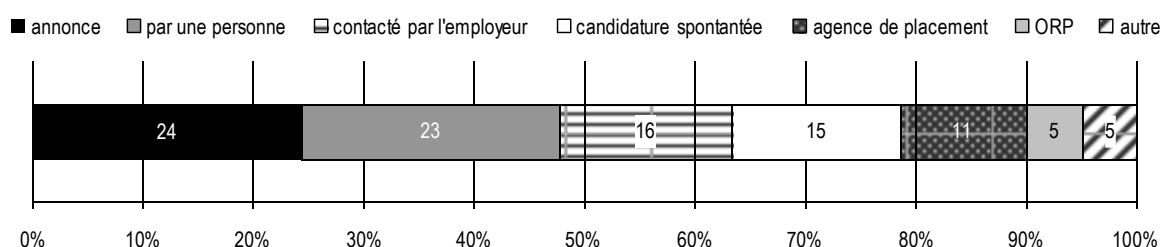
---

<sup>19</sup> Grâce au soutien du Fonds National Suisse de la Recherche scientifique (FNS) dans le cadre du PRN LIVES, les chercheurs impliqués dans ce projet auront la possibilité de continuer à travailler sur cette base de données. À terme, l'échantillon final inclura donc également les personnes qui ont participé au questionnaire d'entrée au chômage (Q1) et qui n'auront pas retrouvé un emploi après 12 à 14 mois. Ces résultats seront disponibles au printemps 2014.

## 6.2 La proportion de chômeurs qui a retrouvé un emploi grâce au réseau

Dans un premier temps, nous nous intéressons au moyen qui a permis aux anciens chômeurs de trouver un emploi. Par conséquent, nous avons demandé aux individus de notre échantillon d'indiquer la provenance de la toute première information qu'ils ont eue sur le fait que leur nouvel employeur cherchait quelqu'un. Le graphique 6.1 montre qu'environ un quart de notre échantillon (24%) affirme avoir trouvé un emploi grâce à une annonce sur Internet ou dans la presse. Presqu'aussi importante est la proportion d'individus qui ont trouvé leur emploi par le biais d'une personne (23%). La part des gens qui ont trouvé leur nouveau poste par un contact direct de l'employeur (16%) est d'une importance comparable à la part des gens qui ont déniché leur emploi grâce à une candidature spontanée (15%). Enfin, une petite minorité des anciens chômeurs indique avoir reçu la première information d'une agence de placement privé (11%) ou de l'ORP (5%).

Graphique 6.1: le moyen qui a permis de trouver un emploi.



N=737

Quelle proportion de chômeurs a trouvé son emploi à travers le réseau social ? Cette question ne peut être résolue sans ambiguïté. Nous obtenons une mesure en combinant les personnes qui ont indiqué (a) avoir trouvé leur emploi grâce à une autre personne ou à un contact direct par l'employeur, et (b) qu'elles connaissaient cette personne en question déjà avant et qu'elle faisait partie de leur entourage personnel. La combinaison de ces deux critères nous donne une estimation conservatrice de la proportion de chômeurs qui ont trouvé leur nouveau job par le biais de leur réseau social, à savoir 31%.<sup>20</sup>

Ce chiffre est comparable à d'autres études : des recherches plus anciennes sur la Suisse indiquent qu'environ 30% des demandeurs d'emploi ont trouvé leur job par un contact (p. ex. Freitag, 2000 ; Diekmann et al., 1999). Une enquête récente auprès de 1'200 travailleurs industriels qui ont été licenciés suite à des fermetures d'entreprise en Suisse montre que

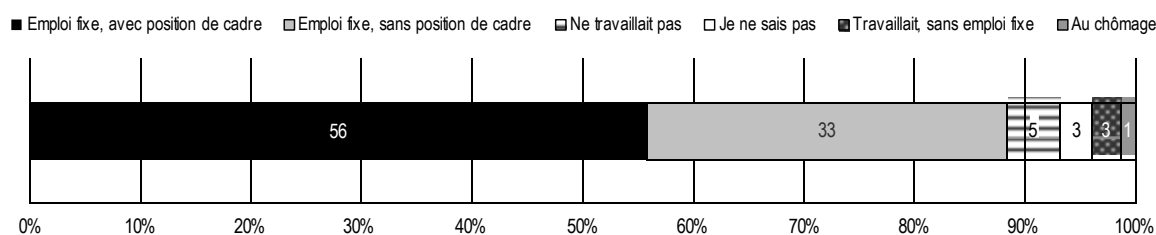
<sup>20</sup> Une proportion non négligeable de chômeurs a répondu de manière apparemment contradictoire aux questions concernant la première information menant à leur emploi actuel. Ils ont ainsi indiqué avoir reçu la première information sur le poste en question à travers un moyen formel (comme une annonce dans la presse) et à travers une personne de leur entourage. Cette contradiction apparente nous rappelle que la recherche d'emploi est un processus multidimensionnel et séquentiel. Dans un nombre non négligeable de cas, l'accès à un emploi est passé par un moyen de recherche informel (une personne du réseau social) ainsi qu'un moyen plus formel (p. ex. une annonce ou une agence de placement). Il est ainsi bien connu que non seulement les entreprises, mais aussi les demandeurs d'emploi utilisent plusieurs moyens dans la recherche d'un poste (Marsden, 1994, 979 ; Bessy et Marchal, 2009 ; Pellizzari, 2005, Holzer, 1987, 601).

33% des personnes qui ont retrouvé un emploi ont reçu la première information sur leur poste d'une personne de leur réseau social (Baumann et Oesch, 2013). Une étude allemande rapporte que parmi les chômeurs, 34% des postes ont été retrouvés par un contact – comparé à 40 à 45% des postes trouvés à travers le réseau pour les non-chômeurs (Blaschke, 1987). Des études comparant différents pays indiquent qu'entre 13 et 45% (Pellizzari, 2010) et 25 à 60% (Pedersen et al, 2008) des emplois se trouvent à travers les contacts (chômeurs et employés). La proportion des personnes qui trouvent un emploi à travers le réseau tend à être plus élevée en Europe du sud qu'en Europe du nord.

Quel type de réseau – ou plus précisément, quel type de contact – permet de trouver un emploi ? Nos analyses montrent que les contacts noués dans la vie professionnelle sont de loin la source la plus importante quant à la première information sur le nouvel emploi des chômeurs. 76% des personnes qui ont trouvé leur emploi par le biais de leur réseau ont reçu la première information sur leur nouveau poste par une personne travaillant dans la même branche.

L'importance des contacts professionnels ressort aussi très clairement si l'on examine l'activité de la personne qui a transmise la première information sur le nouveau poste – les intermédiaires dans la recherche d'emploi informelle. Le graphique 6.2 montre que la très grande majorité de ces intermédiaires ont un emploi fixe. Dans 56% des cas, le contact social décisif était une personne avec un emploi fixe qui travaillait en tant que cadre, alors que 33% des intermédiaires avaient un emploi fixe mais sans position de cadre. En comparaison, les autres catégories d'intermédiaires – les chômeurs ainsi que les personnes en emploi temporaire ou en dehors du marché du travail – ne jouent qu'un rôle marginal.

Graphique 6.2 : la situation professionnelle de la personne qui a donné la première information sur le nouveau poste.



N=233

Nous obtenons un résultat similaire si nous demandons aux anciens chômeurs d'indiquer le niveau de formation de la personne qui leur a donné la première information sur leur nouveau poste. Alors que seulement 9% indiquent que cette personne avait un niveau de formation inférieur à eux et 46% qu'elle avait le même niveau de formation, plus d'un tiers – 37% – déclarent que leur contact décisif possédait une formation supérieure à eux (voir tableau A.1 en annexe).

Quelle est la relation qui lie les demandeurs d'emploi aux personnes qui leur ont donné la première information sur le nouveau poste de travail ? Le tableau 6.1 souligne de nouveau l'importance des contacts professionnels pour retrouver un emploi : pour 45% des

demandeurs d'emploi ayant trouvé un poste, l'information décisive a été transmise par un ancien collègue de travail ou de formation. Si l'on ajoute les autres connaissances professionnelles (comme par exemple les clients ou les fournisseurs), décisives dans 15% des cas, on peut conclure que les liens professionnels sont de loin les contacts les plus pertinents pour retrouver un travail. En comparaison avec les liens professionnels, les contacts avec la famille et les amis proches mènent beaucoup moins souvent à des informations débouchant sur un engagement (15%). Cependant, il est intéressant de noter que pour 9% des demandeurs d'emploi qui ont trouvé un poste grâce au réseau, l'information décisive est venue d'un autre chômeur connu lors d'une mesure du marché du travail.

Tableau 6.1 : lien avec la personne qui a donné la première information sur le nouveau poste de travail.

(Ancien) collègue de travail ou de formation	45%
Autre connaissance professionnelle	14%
Autre chômeur connu pendant des mesures du marché de travail	9%
Voisin	25%
Membre d'une association ou autre connaissance	15%
Membre de ma famille ou ami proche	15%

N = 232

Note : Comme les personnes peuvent appartenir à plusieurs catégories, le total des pourcentages n'est pas égal à 100%.

D'autres études ont montré l'importance des contacts professionnels pour (re-) trouver un emploi (Pederson et al., 2008 ; Calvo-Armengol et Jackson, 2004). La raison pour laquelle un contact intégré dans le marché du travail est plus efficace pour la recherche d'emploi est simple : pour pouvoir informer quelqu'un sur un poste vacant, il faut avoir accès à cette information – ce qui est plus probable si on est soi-même intégré dans le marché de travail. De plus, une telle information est plus utile si peu d'autres personnes y ont accès – et les cadres tendent à contrôler davantage d'informations sur l'ouverture de postes que les employés sans position de cadre et, surtout, que les personnes sans activité lucrative. Enfin, la fonction de cadre permet d'influer sur le processus d'engagement – soit directement en engageant la personne en question, soit indirectement en la recommandant.

Cette discussion nous mène à la question de la fonction que remplit le contact : est-ce qu'un contact informel sert simplement à passer l'information ou fournit-il une aide supplémentaire dans le processus d'engagement? Le tableau 6.2 montre que pour un quart des chômeurs qui ont trouvé leur emploi grâce au réseau, le contact social en question a seulement passé l'information. Par contre, pour une proportion importante des chômeurs, la fonction du réseau va au-delà de l'information sur un poste vacant : souvent, le contact en question recommande (31%) ou engage directement le demandeur d'emploi (19%).

Tableau 6.2 : la personne qui a donné la première information sur le nouveau poste, a-t-elle fourni une aide supplémentaire (réponses en %)?

Oui, c'est elle qui m'a engagé	19
Oui, elle m'a recommandé auprès de mon nouvel employeur	31
Oui, elle m'a donné des conseils utiles	18
Oui, elle m'a aidé à préparer mon dossier	2
Oui, elle m'a aidé à préparer un entretien	3
Oui, elle m'a informé sur des stratégies	2
Non, elle m'a seulement passé l'information	25

N = 235

Note : Comme les personnes peuvent aider de plusieurs manières, le total des pourcentages n'est pas égal à 100%.

### 6.3 Caractéristiques des chômeurs qui utilisent le réseau

Dans un deuxième temps, nous examinons les caractéristiques sociodémographiques qui augmentent ou diminuent la probabilité de trouver un emploi grâce au réseau. Le but est de fournir aux conseillers en placement un profil-type du chômeur qui a une chance plus élevée de trouver un job grâce à l'utilisation de ses contacts. Pour cette raison, nous nous concentrons sur cinq caractéristiques: sexe, âge, formation, niveau de salaire et nationalité. Nous commençons par le sexe, où les différences sont négligeables : la probabilité est légèrement plus élevée pour les hommes que pour les femmes d'avoir reçu les informations sur leur nouveau poste à travers le réseau (32% versus 30.5%). Les différences sont plus marquées pour l'âge, où les chômeurs qui ont plus de 45 ans bénéficient davantage du réseau social que les chômeurs plus jeunes. Le tableau A.2 en annexe montre ainsi que 40% des chômeurs avec plus de 45 ans ont trouvé un emploi grâce à une information reçue d'une connaissance personnelle. Parmi les chômeurs les plus jeunes, la proportion ayant trouvé leur poste grâce au réseau n'est que de 29%.

Pour le niveau de formation, nous trouvons une influence curvilinéaire sur la probabilité d'avoir bénéficié du réseau. Celui-ci semble jouer un rôle plus grand pour les personnes sans formation post-obligatoire et, dans une moindre mesure, pour celles avec une formation tertiaire que pour la catégorie intermédiaire, composée de gens avec une formation secondaire supérieure. Le tableau 6.3 révèle ainsi que 36% des personnes peu formées ont trouvé leur emploi grâce au réseau, pour 33% des personnes avec un niveau de formation tertiaire. Par contre, cette proportion n'atteint que 29% dans la catégorie intermédiaire des chômeurs avec un apprentissage ou une maturité.



Tableau 6.3 : le niveau de formation et la proportion des chômeurs qui ont retrouvé un poste grâce au réseau social (en %).

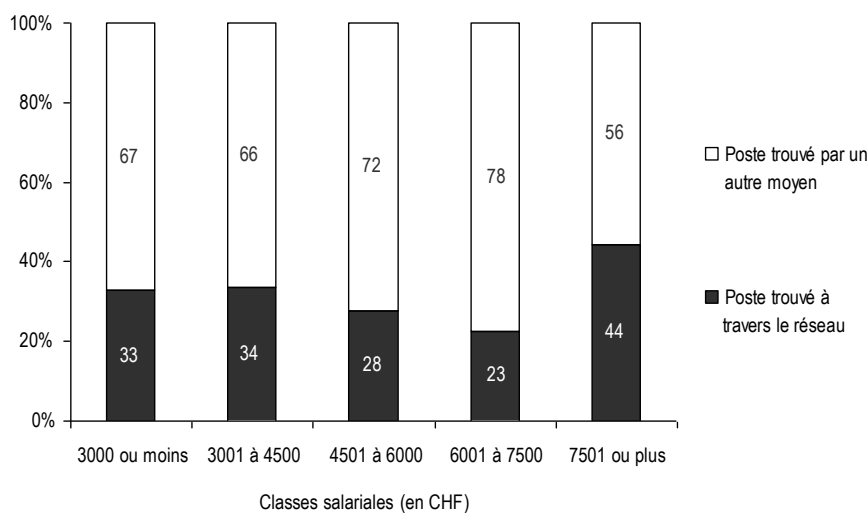
	Poste trouvé à travers le réseau	Poste trouvé par un autre moyen
Moins que formation secondaire supérieure (école obligatoire)	36	64
Formation secondaire supérieure (apprentissage, maturité)	29	71
Formation tertiaire (formation professionnelle supérieure, HES, Univers.)	33	67
Total	31	69

N=746

Ces différences sont relativement faibles et nous ne pouvons qu'avancer des interprétations spéculatives : les chômeurs disposant d'un apprentissage bénéficient d'une qualification professionnelle formalisée et reconnue par les entreprises, ce qui rend les détenteurs d'une telle formation moins dépendants de recommandations informelles. Par contre, les chômeurs sans formation post-obligatoire ont un déficit au niveau de leurs qualifications formelles et dépendent ainsi davantage de contacts informels pour accéder à un employeur. En plus, ce groupe de travailleurs se trouve souvent dans des niches du marché du travail où le recrutement est moins formalisé et plus rapide – une simple recommandation d'un collègue pouvant être suffisante pour être engagé. À l'autre extrême du marché du travail, les chômeurs avec une formation élevée postulent probablement plus souvent pour des postes où un mauvais choix peut coûter cher à l'employeur. Par conséquent, les informations et recommandations informelles y sont utilisées pour réduire le risque d'engager le mauvais candidat (Marsden, 2001, 108 ; Pfeffer, 1977). Le réseau apparaît donc particulièrement bien adapté pour la recherche d'emploi des personnes en bas ainsi qu'en haut de la hiérarchie professionnelle.

Cette hypothèse nous est aussi suggérée par une analyse utilisant les classes salariales au lieu de la formation (voir graphique 6.3). Si nous divisons les anciens chômeurs en six classes sur la base de leur salaire actuel, nous observons que ce sont les deux classes en bas de l'échelle salariale (avec moins de 3'000 et moins de 4'501 CHF par mois respectivement) ainsi que la classe tout en haut (avec plus de 7'500 CHF par mois) qui ont plus de probabilités d'avoir trouvé leur poste à travers le réseau. Il est à noter que 44% des chômeurs avec un salaire au-dessus de 7'500 CHF ont obtenu l'information sur leur emploi par leur réseau social – mais seulement 23% et 28% respectivement des chômeurs gagnant légèrement moins (4'501-6'000 CHF) ou légèrement plus (6'001-7'500 CHF) que le salaire médian suisse.

Graphique 6.3 : classe salariale du nouvel emploi et la proportion des chômeurs qui a retrouvé un poste grâce au réseau social (en %).



N=666

La dernière caractéristique sociodémographique qui nous intéresse est la nationalité : 29% des Suisses (N=487) ont reçu la première information sur leur poste par une personne de leur entourage, contre 35% parmi les étrangers (N=263). Nous obtenons des proportions similaires si nous menons l'analyse séparément pour les deux nationalités les plus représentées parmi les chômeurs sortants, à savoir les Portugais (34% ; N=76) et les Français (37% ; N=63).

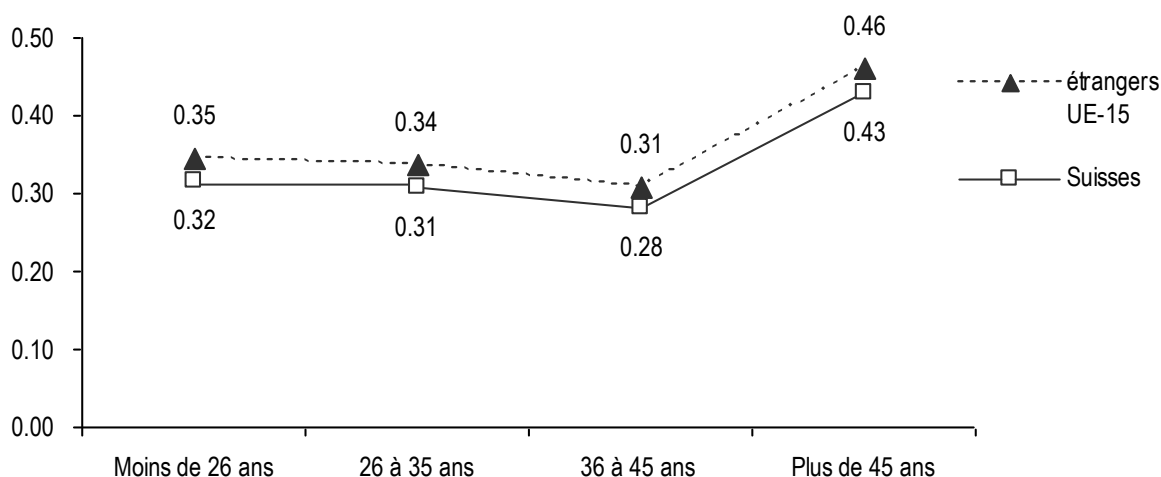
Cependant, comme ces analyses sont uniquement de type bivarié, il est probable que nous surestimions l'importance de certaines caractéristiques : les ressortissants portugais sont surreprésentés parmi les bas salaires ainsi que parmi les individus sans formation post-obligatoire. Pour mieux identifier l'effet *net* des différentes caractéristiques, nous estimons un modèle multivarié – d'abord une régression logistique, puis une régression multiple linéaire (moindres carrés ordinaires MCO, ou OLS en anglais)<sup>21</sup>. La variable dépendante est binaire et divise les anciens chômeurs en deux groupes, ceux qui ont trouvé leur poste à travers le réseau et ceux qui ont utilisé un autre moyen. Un extrait des résultats est montré dans le tableau 6.4., l'ensemble de ces résultats se trouve dans le tableau A.3 en annexe.

Un premier modèle n'inclut que les caractéristiques sociodémographiques ainsi qu'une variable indiquant si la personne a suivi une SICORP avec ou sans mesure de sensibilisation. Les résultats de ce modèle 1 montrent que le seul effet significatif est lié à l'âge, mais cet effet n'est pas trivial. Afin de l'illustrer, nous montrons dans le graphique 6.4 comment la probabilité prédite de trouver un emploi à travers le réseau varie selon l'âge ; ces probabilités prédites sont calculées pour un homme suisse ainsi que pour un homme étranger sans formation post-obligatoire. Pour les hommes étrangers de plus de 45 ans – un groupe de demandeurs d'emploi particulièrement exposé au risque du chômage de longue durée (Arni, 2011) –, notre modèle prédit que 46% trouvent leur poste à travers le réseau

<sup>21</sup> Nous avons appliqué les deux types de régressions – logistiques et MCO – et les résultats obtenus sont identiques. La régression linéaire a l'avantage de produire des coefficients qui sont plus faciles à interpréter. C'est la raison pour laquelle nous présentons ici les résultats MCO.

plutôt que par un autre moyen de recherche, comparé à 43% des Suisses dans la même catégorie d'âge. En comparaison, cette proportion tombe à 31% pour les hommes étrangers âgés entre 36 et 45 ans et à 28% pour les Suisses dans cette tranche d'âge. Cependant, ces différences liées à l'âge ne doivent pas dissimuler que les variables sociodémographiques (sexe, âge, éducation et nationalité), dans leur ensemble, n'expliquent que peu de variance entre les chômeurs qui retrouvent un poste à travers le réseau et ceux qui en retrouvent un par un autre moyen.

Graphique 6.4 : les probabilités prédites de retrouver un poste grâce au réseau selon l'âge (effets marginaux pour un homme sans formation post-obligatoire).



Note : ces pourcentages montrent les probabilités prédites sur la base d'une régression logistique, la variable dépendante étant : « ayant trouvé son poste à travers le réseau / ayant trouvé son poste par un autre moyen ».

La catégorie « étrangers UE-15 » inclut l'Union Européenne sans les nouveaux pays membres de l'Europe centrale et orientale.

N=746

En ce qui concerne la mesure de sensibilisation, nous n'obtenons pas d'effet significatif sur le fait d'avoir trouvé un poste à travers le réseau plutôt que par un autre moyen. Tout au plus, les coefficients suggèrent que les femmes ont moins de probabilités que les hommes de retrouver leur poste à travers le réseau, mais le fait d'avoir été exposé à la mesure de sensibilisation augmente les chances pour les femmes d'avoir bénéficié du réseau pour trouver leur emploi actuel. Cet effet d'interaction « Femmes X Mesure » va donc dans la même direction que les résultats du chapitre 5 : pas d'effet généralisé de la mesure, mais éventuellement un effet spécifique pour les femmes.

Tableau 6.4 : les déterminants du fait d'avoir trouvé son poste par le réseau (et non par un autre moyen de recherche d'emploi).

	<i>Modèle 1</i>	<i>Modèle 2</i>	<i>Modèle 3</i>	<i>Modèle 4</i>
	<i>b/se</i>	<i>b/se</i>	<i>b/se</i>	<i>b/se</i>
Femme	-0.056 (0.05)	-0.054 (0.05)	-0.07 (0.05)	-0.067 (0.05)
Âge (Réf : 36-45)				
< 26	0.021 (0.06)	0.04 (0.06)	0.067 (0.06)	0.073 (0.06)
26-35	0.016 (0.05)	0.007 (0.05)	0.019 (0.05)	0.012 (0.05)
>45	0.164** (0.06)	0.152** (0.06)	0.157** (0.06)	0.152** (0.06)
Nationalité (Réf: Suisse)				
Europe sans Europe de l'Est	0.072 (0.05)	0.094* (0.05)	0.095* (0.05)	0.096* (0.04)
Autre	-0.038 (0.07)	0.016 (0.07)	0 (0.07)	0.007 (0.07)
Sensibilisation (Réf: Non=0)				
Femme X Sensibilisation	-0.066 (0.06)	-0.08 (0.05)	-0.091 (0.05)	-0.096 (0.05)
Membre du réseau dans la même branche par catégorie :				
Membres d'une association		0.136** (0.04)	0.110* (0.04)	0.098* (0.04)
Amis proches		0.156*** (0.04)	0.136** (0.04)	0.126** (0.04)
Dernier job trouvé par réseau (Réf: non=0)				
			0.105** (0.04)	0.097* (0.04)
Utilité de différentes stratégies de recherche:				
Anciens collègues de travail			0.072** (0.02)	0.062* (0.02)
A cherché à travers le réseau (tout au début du chômage)				
				0.045 (0.04)
Discussions régulières des recherches avec entourage				
				0.053 (0.11)
Amis sont au courant que la personne est au chômage (tout au début du chômage)				
				0.001 (0.06)
Informations reçues par autres connaissances professionnelles*				
				0.098* 0.04
Constante	0.318*** (0.06)	0.170* (0.07)	-0.16 (0.10)	-0.214 (0.14)
N	623	623	623	623
Adj R-squared	0.013	0.063	0.103	0.111

Notes : la variable dépendante est binaire (0/1) et distingue ceux qui ont retrouvé leur emploi à travers le réseau (1) de ceux qui ont retrouvé un emploi par un autre moyen de recherche. Les coefficients montrés proviennent de régressions multiples par MCO.

D'autres variables ont été incluses dans le modèle et les résultats complets sont montrés dans le tableau A.3 en annexe. Il s'agit des variables suivantes:

- Au moins une personne travaillant dans la même branche des catégories suivantes: anciens collègues de travail et de formation, autres chômeurs, famille proche et éloignée, voisins.
- Jugement sur l'utilité des catégories suivantes pour retrouver un travail (sans influence sur le fait de trouver un job par le biais du réseau): famille proche et éloignée, amis proches, connaissances.

Dans un deuxième modèle du tableau 6.4, nous intégrons des indicateurs qui mesurent si les demandeurs d'emploi disposent dans leur réseau social de contacts professionnels. Pour cela, nous utilisons des variables binaires qui indiquent pour les différentes catégories du réseau si le chercheur d'emploi dispose d'au moins d'une personne entre ses amis, voisins, membres d'autres associations, etc. qui travaillaient dans la même branche que lui.<sup>22</sup> De nombreuses études montrent que les contacts professionnels sont particulièrement efficaces pour trouver un poste à travers le réseau (par exemple Pedersen et al., 2008). Sans surprise, nous trouvons également que le fait d'avoir des amis ou des membres d'associations qui travaillent dans la même branche augmente la chance d'avoir trouvé son nouvel emploi par le réseau (contrairement au fait d'avoir des voisins et des chômeurs travaillant dans la même branche).

Dans un troisième modèle, nous intégrons d'une part une variable mesurant si le dernier emploi (d'une durée d'au moins six mois) avant le chômage a été trouvé à travers le réseau. D'autre part, nous ajoutons aussi des indicateurs pour l'utilité que les demandeurs d'emploi attribuent à différentes catégories du réseau pour la recherche d'emploi. Le résultat révèle clairement qu'une expérience positive faite avec le réseau augmente fortement la chance d'avoir également trouvé l'emploi actuel à travers le réseau. De même, le fait de considérer les anciens collègues de travail comme utiles dans la recherche d'emploi est lié à une plus grande probabilité d'avoir trouvé son job actuel par le biais du réseau. Par contre, le fait de considérer les amis ou la famille utiles pour la recherche d'emploi ne semble pas avoir un impact sur le fait de trouver celui-ci grâce à un contact. Une fois de plus, ce résultat nous rappelle le rôle central joué par les connaissances professionnelles (comparées aux connaissances privées) dans la recherche d'emploi.

Enfin, un quatrième et dernier modèle inclut des informations sur l'activation du réseau ; nous mesurons cet aspect avec différentes variables qui captent le comportement tout au début et pendant la période de chômage : i) le fait que l'entourage sait déjà au tout début du chômage que le répondant se trouve au chômage ii) le fait d'avoir contacté son entourage tout au début du chômage (au cours des sept derniers jours avant de remplir notre premier questionnaire) ; iii) le fait d'avoir parlé à son entourage de ses recherches d'emploi pendant tout la période du chômage ; iv) le fait d'avoir reçu des informations sur de postes vacants de différents groupes de son entourage. Sans surprise, le tableau 6.4 montre que le fait d'avoir reçu des informations sur des postes vacantes de la part des contacts professionnels augmente la chance d'avoir trouvé son emploi actuel par le biais du

<sup>22</sup> Il s'agit d'une variable ordinale avec quatre catégories que nous traitons comme une variable métrique. Les catégories sont les suivantes : 1 = aucune personne, 2 = 1 personne, 3 = 2-5 personnes, 4 = plus de 5 personnes.

réseau. Par contre, le fait d’avoir cherché un emploi par le réseau tout au début de la période du chômage ne semble pas avoir d’effet – une fois que nous contrôlons pour d’autres caractéristiques et comportements.

#### 6.4 La qualité de l’emploi trouvé à travers le réseau

Dans ce dernier sous-chapitre, il s’agit de comparer la qualité des emplois trouvés à travers le réseau avec celle des emplois obtenus par d’autres moyens de recherche. La question cruciale est de savoir si les pouvoirs publics, notamment les Offices Régionaux de Placement, peuvent encourager les chômeurs à utiliser leur réseau social comme moyen de recherche sans que cela aille au détriment de la qualité du poste trouvé. Pour répondre à cette interrogation, nous analyserons trois mesures de la qualité de l’emploi: le salaire, le type de contrat ainsi que la satisfaction subjective avec l’emploi. Nous commençons en comparant la distribution des salaires des individus ayant trouvé leur poste à travers le réseau avec ceux qui l’ont trouvé par un autre moyen. Le résultat est montré dans le tableau 6.5 et suggère que l’usage du réseau est davantage associé avec des bas salaires (moins de 4’500 CHF) ainsi qu’avec des salaires élevés (plus de 7’500 CHF). Les différences sont toutefois faibles.

Tableau 6.5 : moyens de recherche de l’emploi et distribution du salaire du poste actuel (en %).

	3’000 ou moins	3’001 à 4’500	4’501 à 6’000	6’001 à 7’500	7’501 ou plus	Total
Poste trouvé par un autre moyen	28	25	25	14	8	100
Poste trouvé à travers le réseau	29	27	15	9	14	100
Total	28	26	17	19	10	100

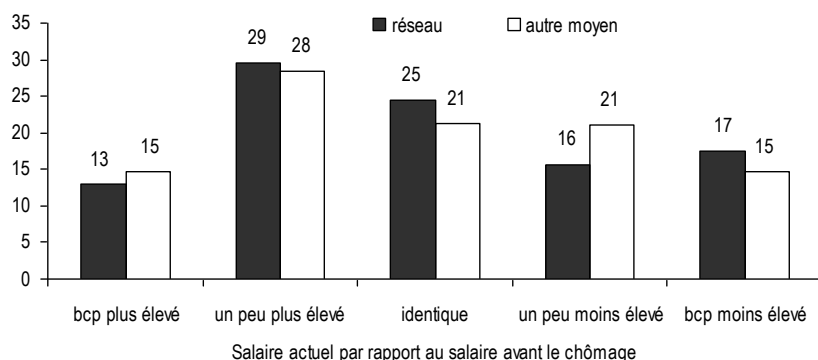
N=666

La distribution actuelle des salaires ne nous dit pas grande chose sur l’influence du réseau sur le salaire – car nous ne pouvons exclure que les salaires des deux catégories aient déjà varié avant la période de chômage (information dont nous ne disposons pas encore). Pour éviter ce problème d’hétérogénéité non observée, nous utilisons une question qui demande aux individus dans notre échantillon de comparer leur salaire d’avant le chômage avec celui d’après la période au chômage. Le graphique 6.5 montre la distribution des gagnants et perdants, sur le plan salarial, selon le mode de recherche qui a mené à l’emploi actuel. De nouveau, c’est la similarité – et non pas la différence – qui est frappante entre les deux groupes : le salaire actuel est (un peu ou beaucoup) plus élevé dans 42% des postes obtenus à travers le réseau, pour 43% des postes obtenus par un autre moyen. En contrepartie, le salaire actuel est (un peu ou beaucoup) plus bas dans 33% des postes obtenus à travers le réseau, pour 36% des postes obtenus par un autre moyen. Ces différences ne sont pas statistiquement significatives.

De même, si nous estimons une régression logistique avec la variable dépendante binaire « a maintenu son niveau de salaire / a perdu au niveau salarial » et introduisons des variables de contrôle pour le sexe, l’âge, la nationalité ainsi que le niveau de formation, nous ne trouvons

pas d'effet significatif pour le fait d'avoir trouvé son poste à travers le réseau. Sur la base de notre échantillon vaudois, nous concluons donc que le fait de trouver son poste à travers le réseau n'est ni bénéfique ni désavantageux au plan salarial – comparé au fait d'avoir trouvé son poste par un autre moyen de recherche.

Graphique 6.5 : niveau du salaire actuel par rapport au salaire d'avant le chômage – selon le moyen utilisé pour trouver un emploi.



N=697

Note : le graphique montre que 13% des répondants qui ont trouvé leur poste à travers le réseau et 15% de ceux qui l'ont trouvé par un autre moyen déclarent avoir un salaire beaucoup plus élevé qu'avant leur période de chômage.

Si l'on mesure la qualité de l'emploi actuel par le type de contrat – en partant de l'idée que les contrats à durée indéterminée sont de meilleure qualité –, on peut observer qu'environ deux tiers des postes trouvés à travers le réseau sont des emplois à durée indéterminée (voir tableau 6.6). De nouveau, les différences par rapport aux postes trouvés par le biais d'autres moyens sont minimes. La seule différence notable concerne le fait que les postes trouvés à travers le réseau sont plus souvent des postes avec des contrats à durée déterminée (20% contre 16%), mais moins souvent des postes avec des contrats intérimaires (4% contre 9%).

Tableau 6.6 : moyen de recherche de l'emploi et type de contrats de travail (en %)

	Contrat à durée indéterminée	Contrat à durée déterminée (sans contrat de travail intérimaire)	Contrat de travail intérimaire (agence de travail temporaire)	Contrat de travail sur appel	Total
Poste trouvé par un autre moyen	70	16	9	5	100
Poste trouvé à travers le réseau	68	20	4	9	100
Total	70	17	7	7	100

N=718

Enfin, nous mesurons la qualité de l'emploi sur la base d'un indicateur de la satisfaction avec le nouveau poste. La satisfaction subjective ne semble pas non plus affectée par le fait que le poste ait été trouvé à travers le réseau ou par un autre moyen de recherche. Pour les postes trouvés à travers le réseau, la satisfaction moyenne sur une échelle allant de 0 à 10 est de

7.53 (écart-type de 0.14). Pour les postes trouvés par un autre moyen, la satisfaction moyenne est de 7.54 (écart-type de 0.10).

Cette absence de différence significative entre les deux groupes peut surprendre si l'on considère les études postulant que les emplois trouvés par le biais d'une connaissance personnelle devraient conduire à un meilleur matching entre employé et employeur et ainsi réduire le taux de rotation (Freitag, 2000 ; Stone et al, 2003 ; Fernandez et Castilla, 2001). En même temps, d'autres auteurs s'attendent à ce que les postes trouvés à travers le réseau aboutissent à un matching de moins bonne qualité (Bentolila et al, 2010). En tout cas, l'analyse de notre échantillon ne produit pas de différences significatives au niveau de la qualité de l'emploi trouvé à travers le réseau – peu importe si nous mesurons la qualité sur la base du salaire, du type de contrat ou de la satisfaction subjective.



## 7. Recommandations

Quelles sont les principales conclusions que nous pouvons tirer de nos deux enquêtes ainsi que de l'expérience faite avec la mesure de sensibilisation ? Dans ce résumé conclusif, nous aimerions mettre l'accent sur six résultats qui nous paraissent pertinents pour le travail quotidien des conseillers ORP en Suisse.

(1) *Importance du réseau pour accéder à un emploi* : notre première enquête, menée au moment de l'entrée au chômage, souligne l'importance du réseau social pour la recherche d'un emploi en Suisse. Environ 44% des quelques 3'000 demandeurs d'emploi qui ont répondu à cette question ont trouvé leur dernier poste à travers le réseau. Si nous nous concentrons sur les 750 chômeurs qui ont retrouvé un poste dans les neuf à onze premiers mois de leur période de chômage, nous obtenons une proportion de 31% de personnes qui ont bénéficié du réseau pour accéder à leur poste actuel. Ces chiffres cachent d'importantes différences selon le segment du marché du travail concerné. En général, les personnes avec de faibles qualifications dépendent davantage de contacts informels pour accéder à un emploi. En différenciant les réponses par secteur d'activité, nous observons ainsi que le réseau est le canal principal pour accéder à un poste dans les secteurs avec beaucoup d'emplois peu qualifiés, à savoir l'agriculture, la construction ainsi que l'hôtellerie et la restauration. Dans ces trois branches, une majorité des répondants déclare avoir trouvé son dernier poste grâce au réseau. En même temps, nos données montrent que les chômeurs peu qualifiés font moins de recherches à travers leurs réseaux, ce qui semble compréhensible compte tenu de la qualité du réseau. La réinsertion professionnelle des chômeurs peu qualifiés cherchant un poste dans les secteurs susmentionnés devrait ainsi attribuer une place centrale au réseau social comme moyen de recherche d'emploi.

(2) *Inégalités des réseaux sociaux* : le premier questionnaire nous a permis de mettre en lumière les fortes inégalités qui sont à l'œuvre dans la constitution même du réseau social d'un individu. Concrètement, les personnes avec des caractéristiques désavantageuses en matière de réinsertion ont également plus de risques d'avoir un réseau social faiblement efficace. Dès lors, il est erroné de considérer que « l'outil réseau » offre les mêmes ressources à chacun. Bien au contraire, les personnes à faible formation et les femmes développent des réseaux sociaux moins larges, et donc potentiellement moins performant. Le développement du recours au réseau comme moyen de recherche d'emploi doit prendre en considération ces inégalités. Cela signifie qu'une activation efficace du réseau de l'individu doit se faire en prenant en compte ses spécificités, et non de manière globale, faute de quoi les inégalités en matière de réinsertion professionnelle ne feront que se reproduire, voire s'accroître.

(3) *Conscience inégale de l'importance du réseau* : notre premier questionnaire nous a également permis d'étudier les réseaux des chômeurs ainsi que leurs comportements en matière de recherche d'emploi au début de leur période de chômage. Tout d'abord, notre analyse des réseaux sociaux des chômeurs nous suggère que les femmes et les personnes sans formation post-obligatoire ont un réseau moins étoffé, tant au niveau associatif et familial qu'amical. De même, ces deux groupes de personnes sont moins actives sur les réseaux informatiques. Par contre, la nationalité des chômeurs semble avoir peu d'effet sur

le réseau social des chômeurs. En ce qui concerne les comportements de recherche d'emploi, nous avons constaté que les chômeurs qui font le plus souvent appel à leur réseau sont ceux qui disposent d'un réseau plus étoffé et, surtout, qui ont déjà profité du réseau par le passé et qui estiment que cette méthode de recherche est utile. Ce résultat suggère que les chômeurs sont conscients à des niveaux différents de l'importance du réseau et que cela se répercute sur leur comportement de recherche. Sensibiliser l'ensemble des chômeurs à l'importance du réseau comme moyen d'accéder à un emploi paraît donc judicieux (voir point 6 en bas).

(4) *Les contacts les plus efficaces* : notre deuxième questionnaire montre clairement que les contacts les plus efficaces pour retrouver un emploi sont les personnes liées à l'ancienne activité professionnelle, en particulier les anciens collègues de travail. Contrairement à nos attentes, la famille, les amis et les voisins ne jouent qu'un rôle subordonné<sup>23</sup> en comparaison des anciens collègues et connaissances du travail. Les relations professionnelles disposent beaucoup plus souvent d'informations permettant aux chômeurs de retrouver un emploi. Plus précisément, c'est le contact avec des personnes qui travaillent dans la même branche et qui occupent une position de cadre qui paraît un moyen de recherche d'emploi particulièrement efficace. Par conséquent, la recherche d'emploi basée sur le réseau social devrait mettre l'accent sur le contact avec les anciens collègues et connaissances professionnelles des chômeurs.

(5) *Les groupes de chômeurs qui bénéficient du réseau social* : tous secteurs d'activité confondus, le réseau social constitue un moyen de recherche d'emploi particulièrement efficace aux deux extrêmes du marché du travail : pour les chômeurs à salaire élevé et, surtout, pour les chômeurs à bas salaire. Au-delà du salaire, deux catégories de chômeurs semblent souvent bénéficier du réseau social pour accéder à un emploi : les chômeurs qui ont plus de 45 ans et les membres de nationalités bien représentées sur le marché du travail suisse (vaudois), comme les ressortissants français ou portugais. Nos résultats suggèrent ainsi que le réseau peut constituer une ressource précieuse pour une catégorie de demandeurs d'emploi à risque de chômage de longue durée : les chômeurs qui ont plus de 45 ans. Grâce à des carrières professionnelles plus longues, ils possèdent souvent un réseau de contacts professionnels étoffé – et ces contacts semblent faciliter le retour à l'emploi.

(6) *Utilité d'une mesure de sensibilisation au réseau pour les femmes* : sur la base de notre expérience, nous recommandons d'intégrer une information ciblée concernant le rôle des réseaux sociaux dans les séances d'information collective sur l'assurance-chômage (SICORP). Le dispositif standard ne mentionne ce canal que comme un moyen de recherche parmi de nombreuses alternatives. Notre étude montre qu'avec un peu plus de temps consacré à la discussion du rôle des réseaux sociaux, le retour à l'emploi peut être facilité pour des sous-groupes, notamment pour les femmes. De même, une forte majorité des conseillers de placement impliqués dans notre étude (32 sur 38) considère que la mesure de sensibilisation aux réseaux sociaux a permis aux chômeurs qui l'ont suivie d'améliorer leurs chances de réinsertion. Naturellement, notre mesure (les diapositives) peut être retravaillée, raccourcie

---

<sup>23</sup> Sauf s'il s'agit d'amis ou de membres de la famille qui travaillent dans la même branche, comme l'ont montré les modèles multivariés (v. tableau A.3) en annexe.

et ciblée davantage sur les contacts cruciaux, à savoir les contacts issus du monde professionnel. Les SICORP devraient ainsi pouvoir se dérouler d'une façon très similaire au dispositif standard – mais en permettant à des sous-catégories de bénéficier davantage de ce moyen d'accès à l'emploi efficace que sont les réseaux sociaux.

## 8. Bibliographie

- Addison, J. T. & Portugal, P. (2002), *Job search methods and outcomes*, Oxford Economic Papers-New Series, 54(3), 505-533
- Arni, P. (2011), *How to Improve Labor Market Programs for Older Job Seekers? A Field Experiment*, University of Lausanne
- Baumann, I. & Oesch, D. (2013), *Wiederbeschäftigungsaussichten nach Betriebsschliessungen im Industriesektor der Schweiz*, Schlussbericht, Staatssekretariat für Wirtschaft
- Bentolila, S. Michelacci, C. & Suarez, J. (2008), *Social Contacts and Occupational Choice*, CEMFI Meeting Paper 2004/2008
- Bessy, Ch. & Marchal, E. (2009), *Le rôle des réseaux et du marché dans les recrutements. Enquête auprès des entreprises*, La Découverte, Revue Française de Socio-Économie, N° 3, 121-146
- Blaschke, D. (1987), *Erfolgswege zum neuen Arbeitsplatz. Wie Beschäftigte, die den Arbeitgeber wechselten, ihre neue Stelle fanden*, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 20, 164-180
- Brandt, M. (2006), *Soziale Kontakte als Weg aus der Erwerbslosigkeit*, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 58, Heft 3
- Caliendo, M., Schmidl, R. & Uhlendorff, A. (2011), *Social networks, job search methods and reservation wages: Evidence for Germany*, International Journal of Manpower, 32(7), 796-824
- Calvo-Armengol, A. & Jackson, M. (2004), *Effects of social networks*, The American Economic Review, Vol. 94 (3): 426-454
- Chauvac, N. (2011), *L'embauche, une histoire de relations? Réseaux et dispositifs de médiation au cœur du marché de l'emploi*, thèse de doctorat, Université de Toulouse
- Diekmann, A., Engelhardt, H. & Jann, B. (1999), *Arbeitsverhältnisse in der Schweiz. Ergebnisse aus dem Schweizer Arbeitsmarktsurvey*, Bern: Forschungsprojekt des Schweizerischen Nationalfonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung
- Fernandez, R. M. & Castilla, E. J. (2001), *How much is that network worth? Social Capital in employee referral networks* in Lin, N., Cook, K. & Burt, R.S. (eds.), *Social capital: Theory and research* (pp 3-31). Hawthorne, NY: Aldine de Gruyter
- Forsé, M. (2005), *Définir et analyser les réseaux sociaux*, Informations sociales N°147
- Freitag, M. (2000), *Soziales Kapital und Arbeitslosigkeit. Eine empirische Analyse zu den*

*Schweizer Kantonen*, Zeitschrift für Soziologie, Jg. 29, Heft 3: 186–201

Granjon, F. & Lelong, B. (2006), *Capital social, stratifications et technologies de l'information et de la communication*, Réseaux N°139, UMLV/Lavoisier

Granovetter, M. (1995), *Afterword 1994:Reconsiderations and a new agenda*, in: M. Granovetter (Ed.), *Getting a job. A study of contacts and careers*, Chicago, University of Chicago Press), 139-182

Holzer, H. J. (1988), *Search Method Use by Unemployed Youth*, Journal of Labor Economics, 6, 1–20

Holzer, Harry J. (1987), *Job Search by Employed and Unemployed Youth*, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 40, No. 4, 601-611

Korpi, T. (2001), *Good Friends in Bad Times ? Social Networks and Job Search among the Unemployed*, in Acta Sociologica, Vol. 44: 159-169

Larsen, C. (2008), *Networks versus economic incentives*, CCWS Working paper N°2008-59, Aalborg University

Lin, N. & Dumin, M. (1986), *Access to occupations through social ties*, Social Networks 8, Elsevier Science Publishers B.V.

Lin, N. (1999), *Building a network theory of social capital*, Connections 22(1)

Marsden, P.V. (1994), *The hiring process. Recruitment methods*, American Behavioral Scientist, 37, 979-991

Marsden, P. V. (2001), *Interpersonal Ties, Social Capital, and Employer Staffing practices*, in Lin, Nan, Cook, Karen & Burt, Ronald S., *Social Capital, Theory and Research* (pp. 85-104). New York: Aldine de Gruyter

Marsden, P. & Campbell, C. (1990), *Recruitment and selection processes: The organisational side of job searches*, in: R. Breiger (Ed.), *Social mobility and social structure*, Cambridge, Cambridge University Press), 59-79

McDonald, S. & Mair, C. (2010), *Social Capital across the Life Course: Age and Gender Patterns of Occupational Networks*, Sociological Forum 25:335-359

McPherson, M., Smith-Lovin, L. & Cook, J. M. (2001), *Birds of a Feather: Homophily in Social Networks*, Annual Review Sociol. 27, 415–44

Mencken, F. C. & Winfield, I. (2000), *Social Contacts and Job Searching: Does Gender Contact Matter? Sex Roles*, 42, 847-864

Mouw T. (2003), *Social capital and finding a job: do contacts matter?*, American Sociological

## Review 68

- Pedersen, J., Mouw, T. & Larsen, C. (2008), *Relevant ties matter: The Causal Effect of Work Ties on Unemployment Duration*, Paper presented at the annual meeting of the American Sociological Association Annual Meeting, Boston, Jul 31, 2008. 2012-08-13
- Pellizzari, M. (2005), *Employers' search and the efficiency of matching*, IZA Discussion Papers, n°1862
- Pellizzari, M. (2010), *Do Friends and Relatives Really Help in Getting a Good Job?* Industrial and Labor Relations Review, ILR Review, vol. 63(3), 494-510
- Portes, Alejandro (2000), *The two meanings of social capital*, Sociological Forum, Vol. 15, N°1
- Reskin, B., & Roos, P. A. (1990), *Job queues and gender queues*, Philadelphia, Temple University Press
- Rebien, M. (2010), *The use of social networks in recruiting processes from a firms perspective*, Nurnberg, IAB, Discussion Paper 5/2010
- Russel, H. (1999), *Friends in low places: gender, unemployment and sociability*, Work employment society 13:205
- Stone, W., Gray, M. & Hughes, J. (2003), *Social capital at work. How family, friends and civic ties relate to labour market outcomes*, Research Paper No. 31, April 2003, Australian Institute of Family Studies
- Weber, A. & Mahringer, H. (2008), *Choice and success of job search methods*, Empirical Economics, 35(1), 153-178

## 9. Annexes

### 9.1 Annexes du chapitre 2 : le Q1 en détail

Nous souhaitons détailler ici les raisons qui nous ont conduits à construire le Q1 sous sa forme actuelle. La formulation, le sens des questions, la pertinence de celles-ci furent systématiquement interrogés. En contraste à quelques études qui restreignent leur analyse du réseau à une seule mesure, la fréquence de contact, nous avons tenté de dépasser un biais potentiel résultant d'une telle réduction en précisant différentes catégories. Pour ce faire, nous avons spécifié plusieurs paramètres à interroger. Ces paramètres sont : les réseaux associatifs, les réseaux informatiques, les réseaux familiaux, les réseaux amicaux, la situation professionnelle et la situation au chômage. Pour des raisons de temps et de traitement des données, nous avons opté pour des questions fermées.

- La section A du questionnaire ne traite que des questions démographiques ainsi que de l'obtention de l'autorisation d'appariement avec LAMDA.
  - La section B porte sur l'engagement associatif. Nous l'avons différencié en trois degrés (non-membre, membre, membre et participe aux activités) de manière à vérifier si c'est l'affiliation ou l'activisme qui permet à une personne de bénéficier d'un meilleur réseau.
  - La section C s'intéresse aux réseaux informatiques. En effet, cette dimension devient de plus en plus présente et importante en matière d'accès à l'emploi. En demandant à l'individu s'il est membre et/ou actif sur un réseau informatique, nous parvenons à mesurer une forme d'investissement. Enfin, nous demandons également la perception de l'individu quant à l'utilité de ce type d'outil, afin de pouvoir identifier une éventuelle corrélation entre attentes et utilisation.
  - La section D porte sur le réseau familial de l'individu. Nous nous intéressons à la taille de celui-ci, notamment en nous penchant sur le nombre de parents habitant en Suisse. Ce choix a été défini dans la mesure où nous avons estimé que les personnes vivant à l'étranger pouvaient moins que les autres fournir de l'aide en matière de réinsertion professionnelle en Suisse. Ce faisant, nous sommes conscients de perdre de l'information concernant les personnes qui pourraient bénéficier de leur réseau pour trouver un poste dans un autre pays, mais cette perte nous est apparue nécessaire dans notre optique de simplification. En effet, tenir compte de l'entier du réseau familial d'un individu nous aurait conduit soit à allonger excessivement le questionnaire, soit à « noyer » les parents vivants en Suisse parmi les autres, et donc à réduire leur importance relative en matière de réinsertion potentielle en Suisse.
- La section E aborde la question du réseau amical. Le terme d'ami n'a pas été objectivement défini par une fréquence de contacts. En effet, au vu des styles et des rythmes de vie différents que les individus peuvent avoir, nous avons préféré laisser le concept soumis à l'interprétation de chacun. En établissant une définition stricte de ce qu'est une relation amicale, nous en aurions très certainement réduit la portée et aurions ainsi exclu certaines relations pourtant considérées comme amicales par les individus eux-mêmes. Une définition normée de ce qu'est un ami ne peut

qu'imparfaitement recouper la réalité floue et sentimentale d'une telle relation. En laissant une marge de manœuvre interprétationnelle, nous pensons que nous saisissons la réalité sociale plus précisément. Par ailleurs, les différences de rythmes de vie peuvent conduire à des relations d'ordre complètement diverses qui empêchent de considérer la fréquence des contacts comme une mesure universelle des relations amicales.

En interrogeant le nombre d'amis appartenant à différents réseaux, nous pouvons également espérer avoir une vue d'ensemble des « sous-groupes » dans lesquels les relations amicales de l'individu se sont développées, et ainsi être plus exhaustif dans notre analyse des relations les plus utiles en termes de réinsertion. Il s'agit également de permettre à l'individu de se souvenir plus aisément du nombre d'amis qu'il a en lui permettant de s'appuyer sur un contexte mémoriel.

Par ailleurs, nous interrogeons également la densité du réseau (relations entre les amis) ainsi que le soutien que l'individu attend de ses amis, que ce soit pour trouver un emploi ou dans d'autres circonstances, ici un emprunt important d'argent. Cette question nous a été inspirée par l'International Social Survey Program.

- La section F tente d'établir un rapide profil de la situation professionnelle de l'individu avant son arrivée au chômage. En cernant la manière dont la personne a obtenu son dernier emploi, nous pouvons savoir si elle a déjà eu recours au réseau, ce qui pourrait expliquer qu'elle y fasse davantage recours.
- La section G entre davantage dans la perception de l'individu. Elle se focalise sur son vécu au chômage, les raisons qui l'y ont conduit et la manière dont il le perçoit. Certaines questions tentent de mesurer l'investissement personnel de l'individu, afin de différencier également les réinsérés selon leur activisme. Par ailleurs, c'est également dans cette section que nous interrogeons les attentes financières de l'individu, notamment par le biais du salaire qu'il espère pouvoir toucher pour un futur emploi, de son salaire de réserve et de la période qu'il envisage de passer au chômage.
- La dernière section, la H, est sans doute la plus personnelle de toutes. Nous visons ici à mesurer l'impact du chômage sur la vie quotidienne, sur la satisfaction personnelle, les capacités financières, etc. Nous essayons ici de pénétrer plus profondément dans la sphère intime des individus, de manière à pouvoir analyser si des différences émotionnelles peuvent expliquer des différences de parcours.

La logique structurelle du questionnaire est relativement dépendante des contraintes externes. Nous avons voulu débiter le questionnement par des questions d'ordre relativement général, avant de pénétrer davantage dans les aspects intimes. Il s'agissait également de formuler des questions qui ne laissent en aucun cas penser que l'individu subit un interrogatoire de la part du chômage. Même si nous avons pris des précautions en ce sens (logos UNIL et IDHEAP sur le questionnaire, aspect graphique différent de l'ORP, questionnaire soumis en début de séance), nous voulions minimiser au maximum les biais éventuels dus à la situation de remplissage. C'est d'ailleurs pour cela que nous avons précisé aux conseillers de mettre l'accent sur le caractère indépendant de notre recherche. Nous espérons avoir ainsi réduit les mauvaises réponses intentionnelles au minimum, même si nous sommes conscients qu'elles ne sauraient être évitées entièrement.



## 9.2 Annexes du chapitre 2 : le Q2 en détail

Le questionnaire de sortie Q2, pour sa part, comporte sept sections.

- La section A rassemble les questions sociodémographiques sur la date de naissance, la durée de résidence, la situation professionnelle actuelle et le fait d'avoir des enfants.
- La section B concerne les recherches de travail effectuées, notamment la fréquence et la diversité d'utilisation des différents moyens de recherche, avec un focus sur l'activation du réseau, la perception de soi et de l'efficacité personnelle à faire des recherches d'emploi, le soutien de l'entourage, le nombre de candidatures et d'entretiens d'embauche obtenus, et le salaire de réserve.
- La section C se focalise sur le réseau, ses caractéristiques et son impact sur les recherches d'emploi.
- La section D s'intéresse à la situation actuelle de la personne (satisfaction de vie, perception de la durée du chômage, succès dans la recherche du travail). Pour les personnes n'ayant pas trouvé un nouvel emploi au moment de leur sortie de l'assurance-chômage, le questionnaire se termine ici.
- La section E s'informe sur la manière dont la personne a trouvé son nouvel emploi.
- La section F récolte des informations auprès des personnes qui ont trouvé leur nouveau poste par le biais d'une personne de leur entourage. L'idée est de pouvoir catégoriser le mieux possible le contact crucial par ses caractéristiques sociodémographiques et professionnelles. Il s'agit également de définir précisément de quel type de contact il s'agissait et le rôle exact joué dans l'accès à l'emploi.
- La section G pose une série de questions sur les caractéristiques de l'emploi trouvé, y compris des caractéristique objectives (contrat, salaire, etc.) et subjectives (satisfaction avec le nouvel emploi, souhait de changer de travail, comparaison avec le travail précédant au chômage).
- A la fin du questionnaire, tous les participants sont libres d'ajouter des commentaires et sont priés de laisser leurs coordonnées (mail) au cas où ils souhaiteraient être informés des résultats de l'étude.

Ce questionnaire de sortie fut testé, en utilisant la méthode de « remplissage commenté » (loud thinking while filling in) par quelques personnes ayant eux même fait l'expérience du chômage, ainsi que par une dizaine d'autres qui le testèrent au fur et à mesure dans ses différentes formes (papier, en ligne, lien par mail, etc.). De plus, deux personnes expérimentées dans la gestion des enquêtes ont été consultées afin d'avoir un avis externe. Cependant, en raison des contraintes temporelles et de la forte implication des ORP pour tout ce qui concernait notre premier questionnaire, il ne fut pas possible de faire tester ce deuxième questionnaire par une sous-échantillon de chômeurs, comme nous l'avions fait avec le Q1.

### 9.3 Annexes du chapitre 5

Tableau A1 : Retour à l'emploi, pendant 39 semaines.

	Base	IndInt	ResInt	AutresInt	TousInt
Traité	0.000	0.031	0.030	0.008	0.073
	(0.018)	(0.045)	(0.039)	(0.026)	(0.065)
Traité X Homme		-0.082**			-0.081**
		(0.039)			(0.040)
Traité X Étranger		0.043			0.041
		(0.038)			(0.038)
Traité X Jeune		-0.004			-0.009
		(0.045)			(0.045)
Traité X Personne ne sait			-0.033		-0.023
			(0.039)		(0.039)
Traité X Dernier emploi via réseau			-0.030		-0.029
			(0.035)		(0.035)
Traité X Emploi dans la presse			0.002		-0.009
			(0.044)		(0.044)
Traité X Durée du chômage $\geq$ 3 mois				-0.051	-0.054
				(0.042)	(0.042)
Traité X Recherche moins de deux heures				0.010	0.010
				(0.035)	(0.035)
R-carré	0.072	0.074	0.073	0.073	0.075
Observations	2736	2736	2736	2736	2736

Notes : Variable dépendante : annulation de dossier pour retour à l'emploi pendant les 39 premières semaines de chômage. Régressions multiples par MCO. Erreurs standards entre parenthèses (corrigeant pour des facteurs inobservables au niveau des SICORP). Toutes les régressions incluent une constante ainsi que toutes les caractéristiques individuelles, des réseaux, et autres.

Source : Base de données SOcNET, calculs propres.

Tableau A2 : Annulation pour raison inconnue, pendant 39 semaines

	Base	IndInt	ResInt	AutresInt	TousInt
Traité	-0.018 (0.013)	-0.041 (0.034)	-0.043 (0.031)	-0.032* (0.019)	-0.089* (0.048)
Traité X Homme		0.077*** (0.029)			0.080*** (0.029)
Traité X Étranger		-0.006 (0.032)			0.000 (0.033)
Traité X Jeune		-0.018 (0.029)			-0.020 (0.030)
Traité X Personne ne sait			0.005 (0.029)		-0.001 (0.029)
Traité X Dernier emploi via réseau			0.032 (0.030)		0.029 (0.031)
Traité X Emploi dans la presse			0.006 (0.029)		0.019 (0.029)
Traité X Durée du chômage $\geq$ 3 mois				0.012 (0.033)	0.015 (0.033)
Traité X Recherche moins de deux heures				0.021 (0.028)	0.029 (0.028)
R-carré	0.051	0.053	0.051	0.051	0.054
Observations	2736	2736	2736	2736	2736

Notes : Variable dépendante : annulation de dossier pour raison inconnue pendant les 39 premières semaines. Régressions multiples par MCO. Erreurs standards entre parenthèses (corrigeant pour des facteurs inobservables au niveau des SICORP). Toutes les régressions incluent une constante ainsi que toutes les caractéristiques individuelles, des réseaux, et autres.

Source : Base de données SOcNET, calculs propres.

## 9.4 Annexes du chapitre 6

Tableau A.1 : formation de la personne qui a donné la 1ère information sur le nouveau poste (en %).

Elle a un niveau de formation plus élevé	36
Elle a plus ou moins le même niveau de formation	46
Elle a un niveau de formation moins élevé	9
Je ne sais pas	8
Total	100

N = 233

Tableau A.2 : la proportion des chômeurs qui a retrouvé un poste grâce au réseau social par groupe d'âge (en %)?

	Poste trouvé à travers le réseau	Poste trouvé par un autre moyen
Moins de 26 ans	29	71
26 à 35 ans	30	70
36 à 45 ans	27	63
Plus de 45 ans	40	60
Total	31	69

N=750

Tableau A.3 : les déterminants du fait d'avoir trouvé son poste par le réseau (et non par un autre moyen de recherche d'emploi)

	Modèle 1	Modèle 2	Modèle 3	Modèle 4
	b/se	b/se	b/se	b/se
	<i>b/se</i>	<i>b/se</i>	<i>b/se</i>	<i>b/se</i>
Sexe	-0.056	-0.054	-0.07	-0.067
	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>
Âge				
< 26	0.021	0.04	0.067	0.073
	<i>0.06</i>	<i>0.06</i>	<i>0.06</i>	<i>0.06</i>
26-35	0.016	0.007	0.019	0.012
	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>
>45	0.164**	0.152**	0.157**	0.152**
	<i>0.06</i>	<i>0.06</i>	<i>0.06</i>	<i>0.06</i>
Nationalité Réf: Suisse				
Europe sans Europe de l'Est	0.072	0.094*	0.095*	0.096*
	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.04</i>
Autre	-0.038	0.016	0	0.007
	<i>0.07</i>	<i>0.07</i>	<i>0.07</i>	<i>0.07</i>
Education: Réf. Tertiaire (formation professionnelle sup., haute école, université)				
Max. école obligatoire	0.049	0.066	0.088	0.097

	<i>0.06</i>	<i>0.06</i>	<i>0.06</i>	<i>0.06</i>
Formation secondaire supérieure (apprentissage, maturité,...)	-0.043	-0.01	0.002	0
	<i>0.04</i>	<i>0.04</i>	<i>0.04</i>	<i>0.04</i>
Sensibilisation (Réf: Non=0)	-0.066	-0.08	-0.091	-0.096
	<i>0.06</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>
Interaction (femme avec sensibilisation)	0.092	0.093	0.111	0.119
	<i>0.08</i>	<i>0.07</i>	<i>0.07</i>	<i>0.07</i>
Membre du réseau dans la même branche par catégorie:				
Anciens collègues du travail		0.059	0.01	0.008
		<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>
Collègues de formation		-0.039	-0.026	-0.026
		<i>0.05</i>	<i>0.04</i>	<i>0.04</i>
Membres d'une association		0.136**	0.110*	0.098*
		<i>0.04</i>	<i>0.04</i>	<i>0.04</i>
Autres chômeurs d'une mesure du marché de travail		-0.077	-0.071	-0.072
		<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>
Amis proches		0.156***	0.136**	0.126**
		<i>0.04</i>	<i>0.04</i>	<i>0.04</i>
Voisins		-0.131**	-0.141**	-0.150**
		<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>
Famille proche		0.084	0.069	0.072
		<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>
Famille éloignée		-0.083	-0.071	-0.066
		<i>0.05</i>	<i>0.05</i>	<i>0.05</i>
Avoir trouvé le dernier emploi à travers le réseau (Réf=non=0)			0.105**	0.097*
			<i>0.04</i>	<i>0.04</i>
Utilité de différentes stratégies de recherche:				

Famille proche			0.044	0.041
			<i>0.03</i>	<i>0.03</i>
Famille éloignée			-0.054	-0.053
			<i>0.03</i>	<i>0.03</i>
Amis proches			0.014	0.017
			<i>0.03</i>	<i>0.03</i>
Connaissances			0.036	0.022
			<i>0.03</i>	<i>0.03</i>
Anciens collègues de travail			0.072**	0.062*
			<i>0.02</i>	<i>0.02</i>
<hr/>				
Chercher par réseau (tout au début du chômage)				0.045
				<i>0.04</i>
<hr/>				
Discussions des recherches avec entourage				0.053
				<i>0.11</i>
<hr/>				
Amis qui savent que la personne est au chômage (tout au début du chômage)				0.001
				<i>0.06</i>
<hr/>				
Informations reçue par autre connaissances professionnelle				0.098*
				<i>0.04</i>
<hr/>				
Constant	0.318***	0.170*	-0.16	-0.214
	<i>0.06</i>	<i>0.07</i>	<i>0.10</i>	<i>0.14</i>
<hr/>				
N	623	623	623	623
<hr/>				
Adj R-squared	0.013	0.063	0.103	0.111
<hr/>				

Notes : la variable dépendante est binaire (0/1) et distingue ceux qui ont retrouvé leur emploi à travers le réseau (1) de ceux qui ont retrouvé un emploi par un autre moyen de recherche. Les coefficients montrés proviennent de régressions multiples par MCO.

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

Holzikofenweg 36, CH-3003 Berne

Tél. 031 322 42 27, Fax 031 323 50 01

[www.seco.admin.ch](http://www.seco.admin.ch), [seco@seco.admin.ch](mailto:seco@seco.admin.ch)

Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche DEFR