

M. U
6
323

Université de Montréal

La recherche d'emploi: une démarche multidimensionnelle

par

Dominique VERDIER

École de Relations Industrielles

Faculté des Arts et des Sciences

Mémoire présenté à la Faculté des études supérieures
en vue de l'obtention du grade de
Maître ès sciences (M.Sc.)
en Relations Industrielles

janvier, 1997

Dominique Verdier, 1997

Université de Montréal
Faculté des études supérieures

Ce mémoire intitulé:

La recherche d'emploi:une démarche multidimensionnelle

présenté par:

Dominique VERDIER

a été évalué par un jury composé des personnes suivantes:

_____ M. Jean-Marie Rainville: Président du jury

_____ M. Viateur Larouche: Directeur de recherche

_____ M. Frank White: Membre du jury

Mémoire accepté: le 30 avril 1997

SOMMAIRE

Le présent mémoire s'adresse à toute personne s'intéressant à la situation de l'emploi au Québec. Dans la situation économique actuelle, le chômage est une préoccupation importante. Face à cette inquiétude, nous avons décidé de nous pencher sur une facette du problème: la recherche d'emploi. C'est ainsi que nous avons suivi un groupe de personnes, dans leur démarche de recherche d'un emploi. Plus spécifiquement, nous nous sommes intéressés à un échantillon de diplômés de l'École de Relations Industrielles de l'Université de Montréal, employés, et avons analysé leur comportement en matière de recherche de cet emploi.

Après une revue de la littérature à ce sujet, nous avons procédé en développant un indice de la "qualité de l'emploi" obtenu. Grâce à cet indice, en plus de pouvoir classer les emplois obtenus en emplois de qualité "supérieure à inférieure", nous avons pu établir des relations entre les caractéristiques personnelles des répondants ainsi que les méthodes de recherche d'emploi utilisées. En quelque sorte, nous avons déterminé quelles méthodes ou combinaisons de méthodes de recherche d'emploi utilisées par nos répondants se sont avérées les plus efficaces.

Un individu en quête d'un emploi peut utiliser plusieurs méthodes. En effet, le chercheur peut choisir les méthodes liées aux stratégies réactives ou actives de recherche d'emploi. Les stratégies réactives sont associées aux méthodes de recherche d'emploi comme les postes annoncés, les agences de placement, ainsi que les événements spéciaux. L'individu adoptant une stratégie réactive de recherche d'emploi répond à un besoin, évoqué par un employeur, de combler un poste vacant. Le chercheur d'emploi qui préfère adopter une stratégie active de recherche d'emploi initie l'action en faisant circuler de l'information, à travers son réseau, à propos de son

intérêt à occuper un poste disponible. En plus d'utiliser son réseau de contacts personnels, le chercheur d'emploi utilisant une stratégie active de recherche d'emploi peut aussi choisir de directement proposer ses services à un employeur potentiel.

Suite aux démarches retenues par les répondants à notre étude afin de se trouver un emploi, nous avons découvert que les meilleurs emplois ont été obtenus par les candidats ayant choisi d'utiliser les stratégies actives de recherche d'emploi. En effet, en plus d'être les plus utilisées, elles sont les plus efficaces. Les répondants ayant adopté une stratégie active de recherche d'emploi ont obtenu des emplois de meilleure qualité que ceux ayant opté pour une stratégie réactive de recherche d'emploi. Même en mettant en relation les caractéristiques personnelles et les stratégies de recherche d'emploi on se rend compte que les répondants ayant utilisé les méthodes des contacts directs et personnels obtiennent des emplois de meilleure qualité.

Actuellement, au Québec, nous connaissons un taux de chômage inquiétant. Tous le reconnaissent et tentent d'y apporter leurs solutions. Nous espérons que les résultats à notre étude serviront de guide au chercheur d'emploi en lui donnant des pistes quant au comportement le plus efficace à adopter. A l'aide des conclusions dégagées, le chercheur d'emploi pourra faire un choix plus éclairé quant aux méthodes susceptibles d'augmenter ses chances de trouver un emploi.

TABLE DES MATIERES

SOMMAIRE.....	i
TABLE DES MATIERES	iii
LISTE DES TABLEAUX.....	ix
LISTE DES TABLEAUX EN ANNEXE.....	xiv
LISTE DES ABRÉVIATIONS	xvii
REMERCIEMENTS	xviii
DÉDICACE.....	xix
INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE I	
Les comportements en matière de recherche d'emploi.....	3
1) La recherche d'emploi	4
A) Les méthodes de recherche d'emploi.....	4
B) Les stratégies de recherche d'emploi.....	5
2) Les stratégies réactives de recherche d'emploi.....	6
A) Les postes annoncés	6
Quelques statistiques.....	8
B) Les agences de placement et de recrutement.....	8
Les agences publiques de placement	8
Les agences privées de recrutement.....	11
Quelques statistiques.....	13
C) Les autres méthodes.....	14
Les événements spéciaux.....	14
Les institutions d'enseignement	15
Quelques statistiques.....	16

3)	Les stratégies actives de recherche d'emploi.....	17
	A) Le contact direct avec l'employeur	17
	Quelques statistiques.....	19
	B) Les réseaux de contacts.....	20
	Quelques statistiques.....	25
4)	Le curriculum vitae.....	26
	A) Le bilan personnel et professionnel	26
	B) Les types de curriculum vitae	27
	C) Les composantes	28
	D) Quelques considérations pratiques	29
	E) Quelques recommandations d'ordre général	30
	F) Les cas particuliers	30

CHAPITRE II

	L'efficacité des comportements en matière de recherche d'emploi	35
1)	Les critères, indicateurs ou mesures d'efficacité des méthodes et stratégies de recherche d'emploi.....	36
A)	L'efficacité des stratégies réactives de recherche d'emploi	38
	Les postes annoncés	38
	Les agences de placement et de recrutement.....	41
	Les autres méthodes.....	43
B)	L'efficacité des stratégies actives de recherche d'emploi	44
	Le contact direct avec l'employeur	44
	Les réseaux de contacts.....	46
C)	Les méthodes multiples.....	48

2)	Synthèse de la littérature recensée	48
	A) Les stratégies réactives de recherche d'emploi	49
	B) Les stratégies actives de recherche d'emploi	54
	C) Les stratégies de recherche d'emploi à méthodes multiples.....	58
3)	Problématique de recherche.....	61

CHAPITRE III

	La méthodologie de la recherche	63
1)	L'objectif et la structure de la recherche	63
2)	Les variables.....	65
	A) Modèle de recherche et classification des variables.....	66
	a) L'emploi obtenu	67
	Indicateurs de qualité	69
	b) Les stratégies de recherche d'emploi	76
	Les stratégies réactives.....	76
	Les stratégies actives	78
	c) les caractéristiques personnelles	79
3)	La population	83
4)	L'échantillon.....	84
5)	La cueillette des données et l'instrument de mesure.....	86
6)	L'instrument de mesure	86

CHAPITRE IV

	Présentation des résultats.....	87
1)	La qualité de l'emploi obtenu.....	87
	A) Le type d'emploi.....	88
	B) La durée de l'emploi.....	89
	C) Le salaire.....	89
	D) Le domaine d'étude.....	90
	E) La satisfaction.....	91
	F) Le coût de la recherche d'emploi.....	92
	G) La qualité de l'emploi obtenu: les résultats.....	93
2)	Les stratégies et les méthodes de recherche d'emploi.....	95
	A) Les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi.....	96
	B) Les méthodes et les combinaisons de méthodes de recherche d'emploi.....	97
	C) Le regroupement des méthodes et combinaisons de méthodes de recherche d'emploi.....	99
3)	Le nombre de méthodes de recherche d'emploi utilisées.....	101
4)	Les caractéristiques personnelles.....	102
	A) Le sexe.....	102
	B) L'origine ethnique.....	102
	C) L'âge.....	103
	D) La scolarité.....	104
	E) Le statut du répondant.....	104
	F) Le secteur d'activité.....	106
	G) Les stratégies et méthodes de recherche d'emploi, le nombre de méthodes de recherche d'emploi, et les caractéristiques personnelles des répondants: les résultats.....	107

5)	Les stratégies et les méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu.....	108
A)	Les méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu ...	108
B)	Les combinaisons de méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu	110
C)	Les méthodes et les combinaisons de méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu	111
D)	Le nombre de méthodes utilisées et la qualité de l'emploi obtenu	112
E)	Les stratégies et les méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu: les résultats.....	113
6)	Les caractéristiques personnelles des répondants et la qualité de l'emploi obtenu.....	114
A)	Le sexe et la qualité de l'emploi obtenu.....	115
B)	Le sexe et les stratégies de recherche d'emploi	116
C)	Le sexe et le nombre de méthodes utilisées.....	116
D)	L'origine ethnique.....	117
E)	L'âge et la qualité de l'emploi obtenu	118
F)	L'âge et les stratégies de recherche d'emploi.....	119
G)	L'âge et le nombre de méthodes utilisées.....	120
H)	La scolarité et la qualité de l'emploi obtenu	121
I)	La scolarité et les stratégies de recherche d'emploi.....	122
J)	La scolarité et le nombre de méthode de recherche d'emploi utilisées...	123
K)	Le statut du répondant et la qualité de l'emploi obtenu.....	124
L)	Le statut du répondant et les stratégies de recherche d'emploi	126
M)	Le statut du répondant et le nombre de méthodes utilisées	127
N)	Le secteur d'activité et la qualité de l'emploi obtenu	128
O)	Le secteur d'activité et les stratégies de recherche d'emploi.....	130

P)	Le secteur d'activité et le nombre de méthodes utilisées	131
7)	Les résultats: un résumé.....	132

CHAPITRE V

	Analyse des résultats.....	136
1)	Rappel de la méthodologie de la recherche.....	137
2)	La qualité de l'emploi obtenu	139
3)	Les stratégies et méthodes de recherche d'emploi	142
4)	La qualité de l'emploi obtenu et les stratégies de recherche d'emploi.....	144
5)	La qualité de l'emploi obtenu et les caractéristiques personnelles	146
6)	La qualité de l'emploi obtenu et le nombre de méthodes utilisées	148
7)	Les caractéristiques personnelles et les stratégies de recherche d'emploi.....	149
8)	Les caractéristiques personnelles et le nombre de méthodes utilisées.....	151

	CONCLUSION	153
--	-------------------------	-----

	BIBLIOGRAPHIE	156
--	----------------------------	-----

	ANNEXES	i
--	----------------------	---

	ANNEXE 1	ii
--	----------------	----

	ANNEXE 2	xv
--	----------------	----

	ANNEXE 3	xviii
--	----------------	-------

	ANNEXE 4	xxi
--	----------------	-----

	ANNEXE 5	xxix
--	----------------	------

	ANNEXE 6	xl
--	----------------	----

LISTE DES TABLEAUX

*	Tableau I: Les méthodes liées aux stratégies réactives de recherche d'emploi	32
*	Tableau II: Les méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi	33
*	Tableau III: Le curriculum vitae	34
*	Tableau IV: L'efficacité des méthodes liées aux stratégies réactives de recherche d'emploi	49
*	Tableau V: L'efficacité des méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi	54
*	Tableau VI: Status of Unemployed Jobseekers in Second Sample Month, by Number of Job Search Methods Used in First Sample Month, 1991	59
*	Tableau VII: Status of Unemployed Jobseekers in Second Sample Month, by Selected Combinations of Job Search Methods Used in First Sample Month, 1991	60
*	Tableau VIII: Ensemble des relations entre les variables indépendantes, dépendante et intermédiaires étudiées dans le modèle de recherche	64
*	Tableau IX: Variables dépendante, indépendantes et intermédiaires retenues dans l'étude	67
*	Tableau X: Pondération des indicateurs associés à la variable "qualité de l'emploi obtenu"	75
*	Tableau XI: Caractéristiques personnelles des répondants	84
*	Tableau XII: Répartition des répondants selon le type d'emploi obtenu	88
*	Tableau XIII: Répartition des répondants selon la durée de leur emploi	89
*	Tableau XIV: Répartition des répondants selon leur salaire	90

* Tableau XV: Répartition des répondants selon que l'emploi obtenu corresponde au domaine d'étude	91
* Tableau XVI: Répartition des répondants selon leur niveau de satisfaction concernant l'emploi obtenu.....	92
* Tableau XVII: Répartition des répondants selon le coût de leur recherche d'emploi	93
* Tableau XVIII: Qualité de l'emploi obtenu selon qu'il soit de qualité supérieure, moyenne ou inférieure	94
* Tableau XIX: Répartition des répondants selon l'utilisation des méthodes liées aux stratégies réactives de recherche d'emploi.....	96
* Tableau XX: Répartition des répondants selon l'utilisation des méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi	96
* Tableau XXI: Répartition des répondants selon l'utilisation des méthodes et combinaisons de méthodes de recherche d'emploi	98
* Tableau XXII: Répartition des répondants selon le regroupement des méthodes et combinaisons de méthodes de recherche d'emploi retenues pour les fins de l'étude.....	101
* Tableau XXIII: Répartition des répondants selon qu'ils aient utilisé l'une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi	101
* Tableau XXIV: Répartition des répondants par sexe.....	102
* Tableau XXV: Répartition des répondants selon leur origine ethnique	103
* Tableau XXVI: Répartition des répondants selon leur âge	103
* Tableau XXVII: Répartition des répondants selon leur niveau de scolarité.....	104
* Tableau XXVIII: Répartition des répondants employés lors de leur dernière recherche d'emploi.....	105

*	Tableau XXIX: Répartition des répondants selon les motifs pour lesquels ils n'étaient pas employés lors de leur dernière recherche d'emploi.....	105
*	Tableau XXX: Répartition des répondants selon les secteurs d'activité	106
*	Tableau XXXI: Répartition des répondants selon les méthodes actives et réactives de recherche d'emploi utilisées et la qualité de l'emploi obtenu.....	109
*	Tableau XXXII: Répartition des répondants selon les combinaisons de méthodes de recherche d'emploi utilisées et la qualité de l'emploi obtenu.....	111
*	Tableau XXXIII: Répartition des répondants selon les méthodes et les combinaisons de 2, 3, ou 4 méthodes de recherche d'emploi utilisées et la qualité de l'emploi obtenu	112
*	Tableau XXXIV: Répartition des répondants selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu	113
*	Tableau XXXV: Répartition des répondants et des répondantes selon la qualité de l'emploi obtenu	115
*	Tableau XXXVI: Répartition des répondants et des répondantes selon les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi utilisées	116
*	Tableau XXXVII: Répartition des répondants et des répondantes selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi.....	117
*	Tableau XXXVIII: Répartition des répondants selon l'origine ethnique et la qualité de l'emploi obtenu.....	118
*	Tableau XXXIX: Répartition des répondants selon les catégories d'âge et la qualité de l'emploi obtenu.....	119

* Tableau XL: Répartition des répondants selon les catégories d'âge et les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi utilisées	120
* Tableau XLI: Répartition des répondants selon les catégories d'âge et selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi	121
* Tableau XLII: Répartition des répondants selon le niveau de scolarité et la qualité de l'emploi obtenu	122
* Tableau XLIII: Répartition des répondants selon le niveau de scolarité et les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi utilisées	123
* Tableau XLIV: Répartition des répondants selon leur niveau de scolarité et selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi	124
* Tableau XLV: Répartition des répondants selon qu'ils soient employés ou non lors de leur dernière recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu.....	125
* Tableau XLVI: Répartition des répondants selon les motifs pour lesquels ils n'étaient pas employés lors de leur dernière recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu	126
* Tableau XLVII: Répartition des répondants selon les motifs pour lesquels ils n'étaient pas employés lors de leur dernière recherche d'emploi et les stratégies de recherche d'emploi utilisées.....	127
* Tableau XLVIII: Répartition des répondants selon les motifs pour lesquels ils n'étaient pas employés et selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi	128
* Tableau XLIX: Répartition des répondants selon les secteurs d'activité et la qualité de l'emploi obtenu.....	129

- * Tableau L: Répartition des répondants selon les secteurs d'activité et selon les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi utilisées 130
- * Tableau LI: Répartition des répondants selon les secteurs d'activité et selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi 131

LISTE DES TABLEAUX EN ANNEXE

- * Tableau I: Nombre de répondants ayant utilisé les annonces comme méthode de recherche d'emploi.....xxii
- * Tableau II: Nombre de répondants ayant utilisé les agences de placement et de recrutement comme méthode de recherche d'emploi xxiii
- * Tableau III: Nombre de répondants ayant utilisé les événements spéciaux comme méthode de recherche d'emploi xxiii
- * Tableau IV: Nombre de répondants ayant utilisé les contacts directs avec l'employeur comme méthode de recherche d'emploi xxiv
- * Tableau V: Nombre de répondants ayant utilisé les contacts personnels comme méthode de recherche d'emploixxv
- * Tableau VI: Nombre de répondants ayant utilisé l'une ou l'autre des méthodes de recherche d'emploi retenues dans l'étude..... xxvi
- * Tableau VII: Nombre de répondants ayant utilisé 2 méthodes de recherche d'emploi xxvi
- * Tableau VIII: Nombre de répondants ayant utilisé 3 méthodes de recherche d'emploi..... xxvii
- * Tableau IX: Nombre de répondants ayant utilisé 4 méthodes de recherche d'emploi..... xxvii
- * Tableau X: Nombre de répondants ayant utilisé 5 méthodes de recherche d'emploi..... xxviii
- * Tableau XI: Pourcentages d'utilisation des méthodes actives et réactives de recherche d'emploi par les répondants selon la qualité de l'emploi obtenu...xxx
- * Tableau XII: Pourcentages d'utilisation des combinaisons de méthodes de recherche d'emploi par les répondants selon la qualité de l'emploi obtenu.. xxxi

- * Tableau XIII: Pourcentages d'utilisation des méthodes et combinaisons de 2, 3, ou 4 méthodes de recherche d'emploi par les répondants selon la qualité de l'emploi obtenu..... xxxii
- * Tableau XIV: Pourcentages d'utilisation des méthodes par les répondants selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi et selon la qualité de l'emploi obtenu xxxii
- * Tableau XV: Pourcentages de répondants et de répondantes selon la qualité de l'emploi obtenu xxxiii
- * Tableau XVI: Pourcentages de répondants et de répondantes selon les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi xxxiii
- * Tableau XVII: Pourcentages d'utilisation d'une ou de plusieurs méthodes de recherche d'emploi selon les répondants et les répondantes..... xxxiii
- * Tableau XVIII: Pourcentages de répondants selon l'origine ethnique et la qualité de l'emploi obtenu..... xxxiv
- * Tableau XIX: Pourcentages de répondants selon les catégories d'âge et la qualité de l'emploi obtenu..... xxxiv
- * Tableau XX: Pourcentages d'utilisation des stratégies réactives et actives de recherche d'emploi selon les catégories d'âge des répondants xxxiv
- * Tableau XXI: Pourcentages d'utilisation d'une ou de plusieurs méthodes de recherche d'emploi selon les catégories d'âge des répondants xxxv
- * Tableau XXII: Pourcentages de répondants selon le niveau de scolarité et la qualité de l'emploi obtenu..... xxxv
- * Tableau XXIII: Pourcentages d'utilisation des stratégies réactives et actives de recherche d'emploi selon le niveau de scolarité des répondants..... xxxvi
- * Tableau XXIV: Pourcentages d'utilisation d'une ou de plusieurs méthodes de recherche d'emploi selon le niveau de scolarité des répondants..... xxxvi

- * Tableau XXV: Pourcentages de répondants selon qu'ils soient employés ou non et selon la qualité de l'emploi obtenuxxxvii
- * Tableau XXVI: Pourcentages de répondants selon les motifs pour lesquels ils n'étaient pas employés lors de leur dernière recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu.....xxxvii
- * Tableau XXVII: Pourcentages d'utilisation des stratégies de recherche d'emploi selon les motifs pour lesquels les répondants n'étaient pas employés lors de leur recherche d'emploi.....xxxvii
- * Tableau XXVIII: Pourcentages d'utilisation d'une ou de plusieurs méthodes de recherche d'emploi selon les motifs pour lesquels les répondants n'étaient pas employés lors de leur recherche d'emploi.....xxxviii
- * Tableau XXIX: Pourcentages de répondants selon les secteurs d'activité et la qualité de l'emploi obtenuxxxviii
- * Tableau XXX: Pourcentages d'utilisation des stratégies réactives et actives de recherche d'emploi selon les secteurs d'activité.....xxxviii
- * Tableau XXXI: Pourcentages d'utilisation d'une ou de plusieurs méthodes de recherche d'emploi selon les secteurs d'activité des répondants xxxix

LISTE DES ABRÉVIATIONS

*CEC: Centre d'emploi du Canada

*A.D.D.É.R.I.U.M.: Association des diplômés et diplômées de l'École des Relations
Industrielles de l'Université de Montréal

*R.I.: Relations Industrielles

*GRH: Gestion des ressources Humaines

*P.R.E.: Questionnaire profil de recherche d'emploi

*A₁: postes annoncés

*A₂: Agences de placement et de recrutement

*E₁: Événements spéciaux

*C₁: Contacts directs

*C₂: Contacts personnels

REMERCIEMENTS

Je tiens à remercier mon directeur de thèse, M. Viateur Larouche pour sa disponibilité et pour ses nombreux conseils. Son encadrement m'a permis de mener à bien ce projet de recherche.

Je remercie également les dirigeants de l'A.D.D.É.R.I.U.M. pour leur collaboration à la réalisation de cette recherche.

A mes parents qui m'ont appris le dépassement de soi et la persévérance,

A Geneviève pour sa finesse, sa curiosité et son intelligence,

A Papillon pour son support inconditionnel.

INTRODUCTION

Qui d'entre nous, peut affirmer avoir confiance en la relance de l'économie actuelle? Les médias, eux-mêmes, véhicule de la pensée contemporaine et majoritaire, ne tarissent pas de prédictions lugubres pour l'avenir.

Comment interpréter un tel état de fait, compte tenu que l'interdépendance généralisée des économies mondialise ce problème? De plus, comment rassurer les populations qui sont de plus en plus conscientisées aux répercussions socio-économiques qu'engendrent à long terme ces interactions entre les économies des différents pays?

En plus de susciter un questionnement macro-économique, la situation récessionniste que nous vivons actuellement provoque la remise en question de certaines autres données économiques. En économie du travail, les hauts taux de chômage persistants inquiètent les chercheurs. Par exemple, Statistique Canada prévoit que l'embauche dans les secteurs de l'administration et des services du personnel passera de 38,9% entre 1980 et 1990, à 25,9% entre 1990 et l'an 2000¹. De là l'importance de mieux cerner le fonctionnement et les particularités du marché du travail, en plus des conséquences, effets, raisons et solutions à apporter au chômage.

L'emploi est un sujet de l'heure. S'y intéresser semble donc s'inscrire dans la logique des choses.

C'est dans un tel contexte récessionniste et de précarité du marché de l'emploi que s'inscrit la présente recherche. Nous avons donc cru important d'étudier les

¹MELTZ N., T. STONE, "Human Resource Management in Canada", 3rd ed., Dryden, Toronto, 1993, p.54.

différents moyens utilisés par l'ensemble de la population active afin d'accéder au marché du travail, c'est-à-dire, les méthodes de recherche d'emploi. En effet si le monde du travail se transforme, celui des techniques de recherche d'emploi évolue aussi. Un diplôme reconnu ou encore une expérience pertinente ne constituent plus en eux-même des garanties d'accès au marché de l'emploi. En pareil contexte, on peut se questionner sur l'efficacité de la démarche qui consiste à expédier systématiquement une quantité importante de curriculum vitae à des employeurs potentiels. Dans cette même perspective, on peut également s'interroger sur les taux de placement des travailleurs par des agences publique et privée; et sur l'efficacité de combler des postes sollicités par petites annonces, par contact direct avec l'employeur, ou encore par réseaux de contacts personnels?

Il s'agit là d'autant de questions auxquelles nous tenterons de répondre en procédant de manière inductive, c'est-à-dire, en interrogeant un échantillon de personnes, sur les méthodes qu'elles ont utilisées pour trouver de l'emploi, dans le but d'en arriver à déterminer un profil type de comportements efficaces en matière de recherche d'emploi.

Dans les pages qui suivent, nous prévoyons réviser la littérature qui traite de ce sujet, présenter les résultats de nos recherches empiriques, et enfin les analyser.

A cette fin, nous entendons respecter le plan de travail qui suit. Un premier chapitre abordera les comportements en matière de recherche d'emploi. Un second traitera de l'efficacité des comportements en matière de recherche d'emploi. Par la suite, dans un troisième chapitre nous nous intéresserons à l'aspect méthodologique de la recherche, pour ensuite aborder dans les chapitres 4 et 5 la présentation et l'analyse des résultats.

CHAPITRE I: Les comportements en matière de recherche d'emploi

L'individu sans emploi est en proie à toutes sortes d'appréhensions; qu'il soit un étudiant nouvellement diplômé, un ex-travailleur de nouveau disposé à retourner sur le marché du travail, un individu en situation de perte d'emploi ou encore en réorientation de carrière, etc... En pareille situation, il se demande: comment faire? Que faire? A qui s'adresser pour réintégrer le marché de l'emploi?

A cet égard, les auteurs offrent plusieurs options en guise de réponses à ces questions. Parmi les méthodes qui lui seront proposées, le chercheur d'emploi optera pour celle qui lui semblera la plus appropriée.

Une revue de la littérature nous a permis de déceler un certain nombre de lacunes reliées à l'exploitation de ce thème, nous incitant à l'aborder sous un angle différent. Ainsi, même si plusieurs chercheurs ont analysé la recherche d'emploi et les facteurs sociologiques (Benoit)², économiques (Blau³; Blau et Robins⁴), psychologiques (Steffy, Shaw et Noe)⁵ et éducationnels (Guérin)⁶ la caractérisant, ces derniers n'offrent que des pistes d'actions de nature académique et théorique. Par contre, d'autres auteurs ont publié nombre de guides, manuels d'instructions proposant "la recette miracle", la meilleure approche afin d'obtenir une entrevue (Salkind et Lyons⁷; Garceau et Garceau⁸), ou encore les points forts et faibles traitant

²BENOIT G. O., "Informal Practices, Flexible Firms and Educational, Occupational and Social Qualifications", *Sociologie du travail*, 1990, Vol. 32, No. 4, pp. 491-506.

³BLAU D.M., "An Empirical Analysis of Employed and Unemployed Job Search Behavior", *Industrial and Labor Relations Review*, 1992, Vol. 45, No. 4, pp. 738-752.

⁴BLAU D. M., P.K. ROBINS, "Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed", *Journal of Political Economy*, 1990, Vol. 98, No. 3, pp. 637-655.

⁵STEFFY B.D., SHAW K.N., A.W. NOE, "Antecedents and Consequences of Job Search Behaviors", *Journal of Vocational Behavior*, 1989, Vol. 35, No.3, pp. 254-269.

⁶GUÉRIN G., "Les diplômés en Relations Industrielles", *Relations Industrielles*, 1979, Vol.34, No. 4, tiré-à-part 36.

⁷SALKIN B. L., "Diary of a Job Search", *Personnel Journal*, 1985, Vol. 64, No. 2, pp. 44-48.

du processus de recrutement/sélection (Dolan et Schuler⁹; Mondy et Noe III¹⁰; Meltz et Stone¹¹). Ce n'est donc qu'un petit nombre de chercheurs spécialisés en Gestion des ressources humaines, qui se sont penchés sur les comportements les plus efficaces en matière de recherche d'emploi.

Inspiré par ces derniers nous entreprenons notre étude des stratégies utilisées afin d'obtenir un emploi.

1) La recherche d'emploi

A) Les méthodes de recherche d'emploi

A l'aide de la littérature, nous avons relevé 5 principales méthodes de recherche d'emploi :

1. Le contact direct avec l'employeur ou offre de service directe par téléphone, par courrier, ou encore en personne ("walk in");
2. Les petites annonces dans des journaux populaires (quotidiens), spécialisés (université, associations professionnelles, syndicales etc...), à la télévision, ou encore à la radio.
3. Les réseaux de contacts ou recherche d'information à propos de postes vacants chez des amis, parents, et connaissances;

⁸GARCEAU A., L.R. GARCEAU, "Managing your Job Search", *Management Accounting*, 1992, Vol. 73, No. 12, pp. 40-45.

⁹DOLAN S., R.S., SCHULER, "Personnel and Human Resource Management in Canada", West publishing Company, USA, 1987.

¹⁰MONDY R.W., R.M. NOE III, "Human Resource Management", 5rd. ed., Allyn and Bacon, Massachusetts, 1993.

¹¹MELTZ, STONE, "op. cit.".

4. Les agences de placement publique ou privée;
5. Les autres méthodes comme les événements spéciaux, et les institutions d'enseignement.¹²

B) Les stratégies de recherche d'emploi

Un premier aspect qu'il importe d'aborder est celui de la distinction qui doit être faite entre une méthode de recherche d'emploi et une stratégie de recherche d'emploi. Par exemple, un candidat intéressé par un poste annoncé dans un journal pourra décider de répondre à l'offre d'emploi en contactant directement l'employeur concerné par téléphone, puis en lui envoyant son curriculum vitae. Dans ce cas, "l'annonce" constitue la méthode utilisée, et l'ensemble des actions prises par le candidat pour répondre à cette annonce (contact avec l'employeur et envoi du curriculum vitae) constituent la stratégie. En quelque sorte, l'élaboration d'une tactique afin de la mettre à profit ou de vendre les services du candidat relève plutôt d'une stratégie. La méthode est l'outil, et la stratégie le moyen élaboré afin d'arriver à obtenir un emploi.

A cet égard, les stratégies diffèrent selon les méthodes utilisées. La littérature nous révèle 2 stratégies liées aux principales sources d'emploi:

- Les stratégies réactives de recherche d'emploi;
- Les stratégies actives de recherche d'emploi

¹²PORTS M., "Trends in Job Search Methods, 1970-1992", *Monthly Labor Review*, 1993, Vol. 116, p. 63.

2) Les stratégies réactives de recherche d'emploi

Une stratégie de recherche d'emploi réactive en est une engendrée suite à une requête formelle d'un employeur à l'égard de candidats potentiels qui peuvent éventuellement occuper un poste dans son entreprise. Cette sollicitation se matérialise généralement sous 3 formes différentes: les annonces dans les journaux (ou postes annoncés), les agences de placement, et les événements spéciaux. A chacune de ces méthodes se greffent différents comportements de recherche d'emploi.

A) Les postes annoncés

Les annonces de postes à combler se retrouvent dans bon nombre de journaux populaires (quotidiens), et spécialisés (universités, associations professionnelles, syndicales, etc...) plus particulièrement dans les sections "Carrières et professions". Ces annonces sont parfois communiquées à la télévision et à la radio. D'après Meltz et Stone¹³, une "bonne annonce" doit pouvoir attirer des candidats potentiels même si plusieurs d'entre eux sont déjà employés. D'ailleurs, d'après ces mêmes auteurs, cette annonce devrait intéresser au moins le trois quart des lecteurs de ces journaux employés mais intéressés à changer d'emploi. Elles doivent également marquer une préférence pour un certain type de main-d'oeuvre spécifiée par un certain nombre d'exigences académiques ou professionnelles (le niveau de scolarité du candidat et son expérience de travail). Ces annonces constituent aussi une source d'information pour les clients, les consommateurs, et les investisseurs intéressés par les entreprises privées qui signent ces annonces.

¹³MELTZ, STONE, "op. cit.", p. 254.

Ces annonces peuvent se faire directement par l'employeur ou par l'entremise d'une agence de placement. Dans les 2 cas, elles incitent la personne en situation de recherche d'emploi à réagir en expédiant à l'annonceur un curriculum vitae accompagné d'une lettre d'introduction.

Cette lettre de présentation fait référence à l'annonce parue, souligne les qualifications du candidat en rapport avec les exigences du poste à combler, indique ses heures de disponibilité et son intérêt à se soumettre à une entrevue.

Les principaux avantages de cette méthode de recherche d'emploi sont que le candidat est certain qu'un emploi est disponible (du moins en principe) en plus d'être informé des exigences du poste à combler.

Cependant, la compétition peut être très vive étant donné le grand nombre de candidats pouvant être mis au courant du poste vacant. Dans ce cas les critères de sélection peuvent devenir de plus en plus stricts. Ce qui peut, par ailleurs, allonger les procédures de sélection.

Pour l'employeur, les avantages sont que les annonces atteignent beaucoup de monde en peu de temps, à des coûts relativement peu élevés. Un taux de réponse trop élevé ne leur facilite cependant pas la tâche étant donné qu'ils doivent procéder à l'étude approfondie de nombreux dossiers des candidats.

Quelques statistiques

Selon une étude dirigée par le département américain de recherche en économie du travail, cette méthode est utilisée par 41,7% des chercheurs d'emploi; elle vient au second rang après les contacts directs avec l'employeur.¹⁴

B) Les agences de placement et de recrutement¹⁵

Les agences de placement et de recrutement sont des entreprises de service servant d'intermédiaire entre employeurs et travailleurs. Leur principal objectif étant d'offrir des travailleurs disponibles, et de l'information à propos de postes vacants. Sur le marché de l'emploi, il existe 2 types d'agences de placement et de recrutement: les agences publiques et les agences privées.

a) Les agences publiques de placement

L'État intervient en matière de placement des travailleurs étant donné qu'il s'approprie cette responsabilité sociale et économique.

Le rôle économique à court terme que joue un service de placement est d'augmenter l'efficacité des mécanismes d'allocation de la main d'oeuvre entre industries, régions et professions. Sa tâche consiste donc à développer un service de placement qui est utilisé comme un lieu d'échange d'information entre employeurs et travailleurs.

¹⁴PORTS, "loc. cit.", p. 64.

¹⁵Bien que les expressions "agence de placement" et "agence de recrutement" puissent être prises comme des synonymes, dans la littérature le terme "placement" est associé aux agences publiques, et celui de "recrutement" aux agences privées.

A plus long terme, ce service joue un rôle d'ajustement en matière d'offre et de demande de main d'oeuvre, ce qui, bien entendu, peut avoir un effet sur la réduction du chômage.

Un service national de placement a comme rôle celui de protéger les groupes marginaux: les handicapés, les minorités visibles, les autochtones etc... Il doit faciliter à ces personnes l'accès au marché du travail. Il a aussi comme rôle d'offrir une protection contre les risques monétaires reliés au chômage.

Au Canada, le Service national de l'emploi existe depuis 1940. Au début, il relevait du Ministère du Travail, dépendant de la Commission de l'assurance chômage. En 1966, il a été intégré au Ministère de la Main d'oeuvre et de l'Immigration. A partir de 1977 avec la formation d'Emploi et Immigration Canada, le rôle du service de placement fédéral prend une forme quasi définitive, soit celle de la Commission de l'emploi et de l'immigration du Ministère de l'emploi et de l'immigration du Canada.

Cependant aux dernières élections fédérales, Emploi et Immigration Canada s'est transformé en Ministère des Ressources humaines avec une division Assurance chômage et une division Emploi. Cette dernière division regroupe les organismes délégués qui servent d'intermédiaires entre les employeurs et les travailleurs, les Centres d'emploi du Canada (CEC). Outre les 12 CEC qui existent à Montréal, on en compte 480 autres répartis à travers le Canada. Ces centres ont comme mandat général d'aider les chômeurs et les immigrants à se trouver un emploi grâce aux services et programmes suivants:

- des ateliers traitant des stratégies de recherche d'emploi, et des techniques de composition de curriculum vitae;

- des séminaires de formation, de recyclage, ainsi que d'orientation et de "counselling";
- l'accès à une liste de postes vacants;

Un individu en situation de recherche d'emploi qui s'adresse à un CEC a 2 options. Premièrement, il peut rencontrer un agent d'aide à la clientèle qui sera chargé de déterminer ses besoins sociaux. Afin d'interrompre la période de chômage, la personne ressource consultée établira, en collaboration avec le candidat, une méthode dynamique de recherche d'emploi. Par la suite, le candidat signera un contrat qui a un rôle incitatif en ce qui concerne la recherche d'emploi. Deuxièmement, s'il travaille, il peut rencontrer un conseiller en emploi qui analysera ses difficultés dans ses emplois antérieurs et l'aidera dans son orientation professionnelle. Ces options de "counselling" d'emploi, sont offertes dans le cadre des groupes de recherche d'emploi.¹⁶

Ces agences publiques de recrutement ont pour principal avantage de constituer un service gratuit accessible à tous; des récentes recommandations en faveur de l'automatisation des services d'affichage d'offres d'emploi devraient faire en sorte d'en augmenter l'efficacité. Le principal désavantage des CEC se situe au niveau de leur réputation à desservir une clientèle souvent peu qualifiée. De plus, leurs taux de placement plutôt faibles laissent perplexes plus d'un client potentiel.

¹⁶AMUNDSON N., BORGES W., M. WESTWOOD, "Group Employment Counselling in Canada", *Journal of Employment Counselling*, 1990, Vol. 27, No. 4, pp.181-190.

b) Les agences privées de recrutement

Généralement les agences privées de recrutement oeuvrent dans les marchés de l'emploi où les CEC ont échoués. La différence majeure existant entre les agences publiques et privées de placement relève de l'orientation de chacune d'elle. Dans le cas des agences privées, il s'agit d'entreprises commerciales poursuivant des buts lucratifs. C'est d'ailleurs pourquoi ces agences de recrutement peuvent se permettre d'être très sélectives au niveau de leur clientèle, en s'adressant principalement à des cadres intermédiaires et supérieurs ou encore à certains employés spécialisés. La stratégie de recherche d'emploi du candidat utilisant cet intermédiaire se résume à:

- S'informer des services offerts par ces agences;
- Travailler régulièrement avec un conseiller particulier dans des agences différentes;
- Fixer soi-même les règles du jeu;
- Etre proactif;
- Respecter les règles d'éthique en utilisant le conseiller de son choix comme intermédiaire avec les entreprises concernées;¹⁷

Le candidat intéressé par une firme, se doit d'écrire une lettre de présentation accompagnant le curriculum vitae. Cette lettre relate généralement la conversation téléphonique que le candidat a eu avec le correspondant, indique ses réalisations antérieures, décrit ses aspirations professionnelles, et annonce les prochaines démarches qu'il entreprendra.

¹⁷LANDRY C., "Nouveaux profils de carrière: le curriculum vitae des années 90", les Éditions de l'Homme, Montréal, 1992, pp. 179-180.

Durant les années 1970, plusieurs entreprises ont été confrontées à une pénurie de gestionnaires expérimentés. Devant cet état de fait, un nouveau type d'agence de placement privée, "les chasseurs de tête" ou "headhunters" a vu le jour. Étant donné qu'il n'existe pas de règles de procédure à suivre pour ces firmes, elles procèdent de façon variée en recueillant les curriculum vitae de cadres prêts à changer d'emploi, ou encore en contactant directement des gestionnaires et en les incitant à considérer un changement de carrière. A cet égard, certains auteurs se sont penchés sur l'éthique professionnelle adoptée par ces firmes de consultants. Zweig¹⁸ par exemple, a ainsi répertorié un certain nombre de comportements dits de "bonne pratique" reconnus par ces agences de recrutement:

- Nécessité de l'existence d'un poste vacant préalable à l'enquête;
- Accuser la réception d'une application d'un candidat;
- Respecter la confidentialité des informations;
- Ne pas pratiquer de discrimination basée sur l'âge, le sexe, la religion lors de la sélection des candidats;
- Informer le candidat de la situation de l'entreprise;
- Donner la possibilité au candidat de connaître la communauté visée (ex: visite);
- Vérifier les références formellement après la première entrevue;
- Éviter de prendre position en faveur d'un candidat en particulier;
- Procéder à l'élaboration des conditions de travail de l'employé recruté (date de début d'emploi, dépenses de déménagement, accommodement de résidence, bénéfices, vacances etc...);
- Accepter les paiements par l'entreprise ayant entrepris les démarches de recrutement seulement;

¹⁸ZWEIG R., "Good Practices for Executive Search Firms", *Public Management*, 1983, Vol. 65, pp 4-5.

Les agences privées de placement atteignent des taux de placement plus élevés que ceux obtenus par les agences publiques. De plus, il s'agit d'une bonne source de placement permettant souvent de dénicher des employés qualifiés et d'expérience. En revanche, les tarifs exigés par ces firmes sont élevés. Dans certains cas, ils peuvent représenter en moyenne de 15 à 30% du salaire du candidat recommandé.¹⁹

Les agences de placement privées ont des avantages indéniables sur les agences publiques, surtout si le candidat possède les qualifications requises pour un des postes traités par ces firmes. De plus les conseillers peuvent constituer des guides précieux en matière de tactique de recherche d'emploi.

Cependant la majorité des postes disponibles ne sont pas répertoriés sur ce marché. Il reste donc nécessaire d'étendre ses recherches à d'autres sources d'emploi afin que la recherche soit plus fructueuse.

Quelques statistiques

Les agences de placement publique et privée n'interviennent que dans le cas de 10 à 20% des postes disponibles sur le marché du travail²⁰. D'ailleurs elles occupent les derniers rangs de préférence des candidats en recherche d'emploi, avec des taux d'utilisation respectifs de 22,6 et 9,3 %.²¹

¹⁹LANDRY, "op. cit.", p. 178.

²⁰"ibid.", p. 181.

²¹PORTS, "loc. cit.", p.64.

C) Les autres méthodes

Il s'agit de méthodes permettant au chercheur d'emploi d'atteindre, en peu de temps, des employeurs intéressés à recruter des candidats disponibles. A la différence des autres méthodes, l'employeur est plus impliqué dans le processus (ou la stratégie) de recherche d'emploi du candidat. En effet, en plus d'annoncer qu'un poste est vacant dans son entreprise, il vante les mérites de sa compagnie par l'entremise des événements spéciaux et des activités dans les institutions d'enseignement.

a) Les événements spéciaux

Par événements spéciaux, on entend généralement des journées carrières ou portes ouvertes où différents employeurs s'assemblent afin de rencontrer des candidats potentiels. Un certain nombre d'employeurs organisent aussi des journées ou séminaires d'information à propos des nouvelles technologies ou qualifications techniques requises afin de performer dans le domaine où évolue l'entreprise. D'autres candidats peuvent aussi être sollicités dans des rencontres organisées par des associations professionnelles ou syndicales.

Ces événements spéciaux ont comme avantage celui d'atteindre une bonne partie de la main-d'oeuvre visitée en peu de temps. De plus, pour le candidat chercheur d'emploi ils constituent des moyens efficaces de mettre en valeur leur candidature auprès d'employeurs potentiels. Dans le cas des associations, ces rencontres ont pour avantage de présenter des candidats membres donc pré-sélectionnés et qualifiés.

b) Les institutions d'enseignement

Les employeurs intéressés à recruter des candidats fraîchement diplômés peuvent le faire par le biais de 2 types d'institutions d'enseignement: les écoles ou instituts techniques, et les collèges et universités.

Dans les instituts techniques, les étudiants, après avoir pris connaissance des brochures décrivant l'ensemble des activités des compagnies intéressées par leurs services, se voient sollicités par les représentants de ces compagnies. Dans ces cas, il s'agit d'une excellente source de main-d'oeuvre qualifiée.

Dans le cas des collèges et universités, les étudiants sont sollicités différemment. Les représentants des compagnies procèdent par des conférences sur les campus afin d'attirer cette clientèle bien ciblée. Le choix des écoles à visiter dépend du type de main d'oeuvre recherchée, des capacités financières de l'entreprise, et des résultats des efforts de recrutement précédents. Ces représentants procèdent de la façon suivante:

- Attirent les étudiants en flattant l'image de la compagnie lors des diverses conférences;
- Offrent un certain nombre de programmes de bourses afin d'inciter ces étudiants à compléter leur formation pour ensuite venir travailler dans leur compagnie;
- Intéressent les étudiants en les mettant au courant des opportunités d'emploi;
- Procèdent à des "pré-entrevues" en discutant avec les étudiants des possibilités qui leur sont offertes en travaillant pour la compagnie, à partir de leur plan de carrière proposé dans leur curriculum vitae;

- Invitent les candidats les plus intéressants à venir visiter la compagnie;²²

La stratégie de recherche d'emploi du candidat consiste donc à cibler les compagnies l'intéressant le plus et par la suite à leur proposer ses services. Il s'agit d'une stratégie semblable à celle des candidatures spontanées décrites dans la section suivante.

Un des principaux avantages à solliciter des candidats venant directement des institutions d'enseignement consiste à prendre contact avec une main-d'oeuvre hautement scolarisée. De plus, il s'agit d'un bon moyen de lier le secteur des affaires et celui de l'éducation.

Enfin, bien que pour le candidat il s'agisse d'un moyen peu coûteux de proposer sa candidature, pour les recruteurs les dépenses peuvent être assez élevées.

Quelques statistiques

Selon le département américain d'économie du travail, ces "autres méthodes" sont utilisées par 5,3% des chercheurs d'emploi. Il s'agit de la stratégie de recherche d'emploi la moins prisee.²³

²²MELTZ, STONE, "op. cit.", pp. 258-259.

²³PORTS, "loc. cit.", p.64.

3) Les stratégies actives de recherche d'emploi

Contrairement aux démarches réactives de recherche d'emploi, les stratégies actives amènent un candidat potentiel pour un emploi à initier l'action, c'est-à-dire, à proposer ses services dans le but de combler un poste. Ces stratégies actives de recherche d'emploi s'appliquent surtout sur 2 types de marché de l'emploi: le marché ouvert et le marché voilé.²⁴

Le marché ouvert regroupe l'ensemble des postes vacants annoncés officiellement dans les journaux, et publicisés par les agences de placement.

Le marché voilé comprend les emplois obtenus grâce aux réseaux de contacts personnels ou par candidature spontanée. On estime que seulement 30% des postes disponibles sont répertoriés officiellement sur le marché ouvert.²⁵

Ainsi, 2 méthodes de recherche d'emploi se retrouvent généralement sous cette rubrique: le contact direct auprès d'employeurs et les réseaux de contacts.

A) Le contact direct avec l'employeur

La prise de contact avec un employeur constitue une offre de candidature directe par appel, courrier ou visite ("walk-in"). Les règles de conduite propres à ce marché voilé, en matière de recherche d'emploi, diffèrent de celles qui s'appliquent dans le marché ouvert. L'individu oeuvrant dans ce marché doit l'aborder différemment étant donné le type d'informations informelles y circulant.

²⁴LANDRY, "op. cit.", p. 166.

²⁵"ibid."

La candidature spontanée de l'individu en quête d'un emploi suppose dynamisme, créativité et initiative de sa part. Organisant ses activités, il serait de mise que le chercheur d'emploi circoncrive les entreprises qui l'intéressent pour ensuite planifier les démarches qu'il entreprendra.

Afin de dresser cette liste d'entreprises cibles il peut consulter un certain nombre de journaux, magazines spécialisés, annuaires d'associations, etc... Les auteurs considèrent qu'au moins 30 entreprises doivent être répertoriées pour qu'une recherche s'avère fructueuse.²⁶ Les entreprises choisies et classées en ordre décroissant d'intérêt devront ensuite être évaluées, à partir des 4 points suivants, liés aux attentes du candidat:

- L'évaluation générale de l'entreprise: taille, croissance des dernières années, personnel syndiqué ou non, etc...
- Les plans d'avenir de l'entreprise: place face à la concurrence, projet de diversification des produits;
- La situation financière de l'entreprise: type de propriété, profits, endettement;
- Les caractéristiques du poste sollicité: formation, habiletés compétences, qualifications nécessaires, rémunération, environnement de travail;²⁷

Généralement, les individus directement contactés possèdent des qualités de décideurs. Leur position stratégique en fait des personnes clés dans l'entreprise. Ce que l'individu en situation de recherche d'emploi cherche avant tout, c'est une entrevue pour obtenir de l'emploi ou de l'information. Dans les 2 cas il est possible de le faire selon les 3 modes proposés, soit par téléphone, courrier ou en personne.

²⁶ "ibid.", p. 182.

²⁷ "ibid.", pp. 183-184.

Les avantages à procéder de cette manière sont nombreux. La marge de manoeuvre du candidat, par exemple, est grande quant aux compagnies à cibler et le type de postes recherchés. De plus, à long terme, la connaissance de ce marché de l'emploi peut s'avérer utile voire même indispensable. Toutefois, du fait que cette stratégie ne réponde à aucune sollicitation de la part d'un employeur, elle ne donne des résultats qu'à long terme; le candidat doit convaincre l'employeur de l'utilité de retenir ses services.

Du côté de l'employeur, les visites (ou "walk-in") permettent d'identifier le candidat et parfois même de découvrir certains besoins. De plus, ce type de contact facilite la tâche lorsque le marché local de l'emploi est restreint et que la demande de main-d'oeuvre est faible. Enfin il s'agit d'un moyen de recrutement très apprécié afin d'acquérir un certain type de main-d'oeuvre (cols bleus, secrétaires, etc...). Les principaux désavantages pour l'employeur se situent au niveau du très grand nombre d'éventuelles candidatures non sollicitées qu'il doit traiter.

Quelques statistiques

On évalue que 10 sur 30 employeurs contactés par ce moyen acceptent de rencontrer un candidat. De plus, un chercheur d'emploi ne pourra compter que sur la moitié de ces employeurs qui considéreront sérieusement sa candidature. Enfin, un candidat se verra proposer une offre formelle d'emploi par 1 seul de ces 5 employeurs²⁸. Bien que ce soit la stratégie d'emploi la plus utilisée par les individus en recherche d'emploi, soit 74,3% des personnes sans emploi, on peut se questionner sur son efficacité.²⁹

²⁸ *ibid.*, p. 192.

²⁹ PORTS, *loc. cit.*, p.64.

B) Les réseaux de contacts

En plus des contacts directs avec l'employeur (visites ou "walk-in"), les candidats entreprenant des démarches actives de recherche d'emploi peuvent aussi utiliser les réseaux de contacts.

Le réseau de contact d'un individu est constitué de l'ensemble des personnes qu'il connaît, qu'il s'agisse de connaissances personnelles (parents, amis, voisins, etc..) ou professionnelles (collègues de travail, personnes rencontrées dans le cadre de l'emploi, conseiller des agences de placement et de recrutement, etc...)³⁰. En choisissant ce type de processus de recherche d'emploi, l'individu vise à faire circuler de l'information, à travers son réseau, à propos de sa disponibilité à offrir ses services sur le marché de l'emploi, ainsi que son intérêt à être informé des postes vacants disponibles sur le marché voilé.

La littérature traitant des réseaux de contacts et de leur importance est diverse et date de plusieurs années. Cependant, ce sont particulièrement des études à caractère sociologique qui ont approfondi ce sujet. Depuis le début des années 1980, des chercheurs (Lin, Vaughn et Ensel³¹) se sont intéressés aux réseaux sociaux des individus en recherche d'emploi et leurs impacts sur le statut occupationnel atteint. Selon eux, les réseaux sociaux de contacts lient directement et indirectement des personnes de différents statuts dans la structure sociale. Directement par des relations co-sanguines (frères, soeurs, parents, etc...) et indirectement par des relations sociales (amis, collègues, etc...). La richesse, le statut, la puissance ainsi que les liens sociaux constituent le réseau social de l'individu et sont considérés comme des ressources

³⁰LANDRY, "op. cit.", p. 186.

³¹LIN N., ENSEL W.M., J.C. VAUGHN, "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment", *American Sociological Review*, 1981, Vol.46, p. 393-405.

sociales potentielles du chercheur d'emploi. Parmi les découvertes les plus intéressantes, il semble que les caractéristiques du contact aient des impacts sur les résultats du processus de recherche d'emploi. Dans cette perspective, il serait à l'avantage du candidat d'utiliser comme contact une personne au statut occupationnel élevé, ce qui augmenterait ses chances de se trouver un emploi.

Suite à leur étude, Lin, Vaughn et Ensel³² n'étaient pas satisfaits des éléments explicatifs du processus d'atteinte d'un poste à statut élevé dévoilés par cette première recherche. Afin de mieux caractériser le type de relation existant entre le candidat et la personne contactée ils ont cherché, dans une seconde étude, à définir la nature des liens les unissant.

Ils ont ainsi pu déterminer, dans cette deuxième étude, que les contacts liant le candidat à sa référence constituent indirectement la méthode d'emploi la plus efficace. En effet, le réseau de contacts du candidat lui permet d'élargir son réseau de connaissances et d'être ainsi mis en contact avec un réseau de liens sociaux ne lui étant pas accessible directement.

A cet égard, les travaux de Granovetter³³ permettent de définir l'intensité des liens existant dans un réseau de contacts comme:

"a combination of the amount of time, the emotional intensity, the intimacy (mutual confiding), and the reciprocal services which characterize the tie."³⁴

³²"ibid.".

³³"ibid.".

³⁴"ibid.".

Ces recherches leur ont permis de tirer un certain nombre de conclusions:

- Les ressources sociales utilisées par l'individu chercheur d'emploi, sont significativement associées au statut occupationnel atteint;
- Le contact d'une personne au statut élevé dépend des ressources personnelles de l'individu (origines familiales, éducation, postes antérieurs) et de l'intensité de ses liens avec ce contact;
- Le contact d'une personne au statut élevé augmente la probabilité de permettre d'atteindre des postes avec de bonnes conditions de travail;
- Si initialement les ressources personnelles sont importantes dans le processus de recherche d'emploi, les réseaux de contacts sont fortement associés au processus d'obtention d'un emploi;

Le processus de recherche d'emploi a été décrit par de nombreux autres chercheurs comme un processus de recherche d'informations pertinentes à propos des postes disponibles. A cet égard, Silliker³⁵ reprend les conclusions de plusieurs auteurs dont Jones et Azrin³⁶ qui en 1973, ont développé un questionnaire identifiant les sources d'information des personnes en situation de recherche d'emploi et en sont venus à la conclusion que 66% de leur échantillon utilisait leurs amis, connaissances et parents à cette fin. En 1981, Lin, Ensel et Vaughn³⁷ concluaient, toujours selon Silliker que 50% des participants avaient trouvé un emploi par le biais de leurs contacts personnels. Plus encore, Lin et Dumain³⁸ en 1986 ont étudié l'efficacité des différents types de contacts. Pour Silliker, leurs résultats ont démontré que les différentes constituantes des réseaux de contacts avaient la plus grande probabilité de permettre au candidat chercheur de se trouver un emploi.

³⁵SILLIKER A., "The Role of Social Contacts in the Successful Job Search", *Journal of Employment Counselling*, 1993, Vol. 30, pp. 25-26.

³⁶"ibid.".

³⁷"ibid.".

³⁸"ibid.".

Après avoir procédé à cette revue de la littérature concernant les réseaux de contacts, Silliker³⁹ pousse la réflexion plus loin. Selon lui, ce n'est plus ce que l'on sait qui a de l'importance mais bien qui l'on connaît. C'est pourquoi, il s'est intéressé à analyser les réseaux personnels de contacts comme stratégie efficace de recherche d'emploi.

A cet égard il a essayé de déterminer comment les réseaux de contacts permettent d'obtenir des postes dans différents types d'environnements organisationnels. Il s'est basé sur les travaux d'Holland⁴⁰ qui proposait 6 environnements types associés aux personnalités les plus susceptibles de réussir dans ces environnements:

- R ou réaliste (occupations techniques et de services);
- I ou investigateur (occupations scientifiques et techniques);
- A ou artistique (occupations artistiques, musicales ou littéraires);
- S ou social (occupations éducationnelles);
- E ou entrepreneur (occupations managériales ou de vendeur);
- C ou conventionnel (occupations cléricales);

Dans un premier temps, de manière à établir une comparaison avec les études publiées dans la littérature, les participants ont été amenés à identifier la première source d'information leur ayant permis de se trouver de l'emploi. La catégorie "contacts personnels" a été celle qui a été la plus retenue. De plus, il a été démontré que la nature de la relation liant le chercheur d'emploi à son contact, n'avait pas d'influence significative. Dans seulement 40% des cas l'utilisation d'amis permettait de trouver un emploi, alors que dans 30% des cas il s'agissait des parents ou connaissances.

³⁹"ibid.".

⁴⁰"ibid.", p. 26.

Cependant, l'utilisation des réseaux sociaux de contacts semblait varier selon les types d'environnements organisationnels visés. Les chercheurs d'emploi y ayant surtout recours afin d'obtenir un emploi dans un environnement organisationnel de type entrepreneur.

La principale conclusion que l'on peut tirer de cette étude, c'est que l'individu en situation de recherche d'emploi devrait être encouragé à constituer, entretenir et utiliser son réseau de contacts.

La stratégie de recherche d'emploi dans le cas des réseaux de contacts est la même que pour les contacts directs avec l'employeur. Elle consiste à faire circuler l'information de sa disponibilité par des réseaux formels (contact direct) et informels (contact indirect), déterminer une liste d'entreprises cibles, et enfin, à poser sa candidature de manière spontanée en faisant parvenir son curriculum vitae et en relatant dans sa lettre de présentation ses liens avec sa source de référence.

La littérature, en plus de souligner l'importance des réseaux de contacts en matière de recherche d'emploi, en donne différents avantages. Selon Montgomery⁴¹, l'utilisation des réseaux de contacts est fortement associée à la probabilité de générer des propositions d'offres d'emploi. De plus, il s'agit d'une stratégie de recherche d'emploi relativement moins coûteuse que les autres car elle permet d'aller directement à la source même de l'emploi. Enfin, il s'agit d'une source de recrutement permettant de faire de l'auto-sélection car un employé réfère généralement un candidat qualifié ayant une forte probabilité de convenir à l'entreprise. Dans cette même perspective, Simon et Warner⁴² postulent que les candidats obtenus par cette source sont productifs

⁴¹MONTGOMERY J., "Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis", *American Economic Review*, 1991, Vol. 81, pp.1408-1409.

⁴²SIMON C., J. WARNER, "Matchmaker, Matchmaker: the Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earning, and Tenure", *Journal of Labor Economics*, 1992, Vol. 10, pp.307-308.

et s'adaptent bien à l'emploi obtenu. Plusieurs entreprises investissent dans des programmes structurés de référence de candidats par des employés de leur compagnie ("employee referral programs"). L'employé faisant la référence pouvant se voir attribuer une récompense monétaire ou autre (ex: un jour de vacance) lorsque le candidat référé est embauché.⁴³

Cependant, le plus grand désavantage engendré par l'utilisation des réseaux de contacts reste que certains candidats seront avantagés, au détriment d'autres, étant donné l'ampleur et la qualité de leur réseau.

Quelques statistiques

En 1992, selon le département américain d'économie du travail, les réseaux de contacts étaient utilisés par 23,7% de l'ensemble des chercheurs d'emploi, se classant ainsi au troisième rang derrière les contacts directs avec l'employeur, et les postes annoncés.⁴⁴

⁴³TYLER Kathryn, "Employee Can Help Recruit New Talent", *HR Magazine*, 1996, Vol. 41, No.9, pp. 57 à 60.

⁴⁴PORTS, "loc. cit.", p.64.

4) Le curriculum vitae

Il y a quelques années, il suffisait de répondre à une annonce dans un journal en expédiant une copie de son curriculum vitae, pour combler un poste vacant, afin d'obtenir une entrevue, et même dans certains cas un poste. Aujourd'hui, il est nécessaire de faire preuve de beaucoup plus d'ingéniosité.

Un des outils encore couramment utilisé en matière de recherche d'emploi consiste à faire parvenir son curriculum vitae à un employeur potentiel en espérant le convaincre que le bilan personnel et professionnel y figurant, lui permettra de juger que l'auteur pourra rencontrer les exigences du poste à combler d'une manière adéquate. Dans les sections précédentes, nous avons présenté différentes stratégies de recherche d'emploi liées à des sources d'emploi dites "formelles" et "informelles". Il est important de bien comprendre que le curriculum vitae constitue un outil de recherche d'emploi utilisé autant dans le cas d'une candidature sollicitée ou non, et ce, peu importe le type de stratégie choisie.

A) Le bilan personnel et professionnel

Le bilan personnel et professionnel dont fait état le curriculum vitae est composé des aptitudes, intérêts et valeurs associés à la performance au travail de l'individu. L'ensemble des aptitudes du candidat réfèrent à son savoir, son savoir-faire et son savoir-être. Bien que les différences entre ces termes semblent difficiles à cerner, quelques distinctions peuvent, en effet être faites. Le savoir constitue la somme de connaissances acquises par la formation ou par l'expérience professionnelle. Le savoir-faire renvoie plutôt aux compétences développées lors de la mise en pratique du

savoir; en d'autres termes il s'agit de l'application des connaissances. Le savoir-être, se compose de la personnalité de l'individu, de ses qualités et faiblesses.

Quant aux intérêts, ils ont trait aux goûts pouvant être liés aux aspirations professionnelles du candidat. Enfin les valeurs se composent des règles de conduite et attitudes guidant le comportement du candidat.

B) Les types de curriculum vitae

Le bilan professionnel d'un candidat utilisé dans une démarche de recherche d'emploi prend forme dans un curriculum vitae. A cet égard, la littérature traite de 2 formes principales de présentation d'un curriculum vitae: la manière dite chronologique et celle dite par fonction.

Le curriculum vitae présenté sous la forme chronologique consiste en une description à rebours de l'expérience professionnelle du candidat. Il a comme avantage de se consulter rapidement et de convenir en particulier aux grandes entreprises, principalement à cause de sa présentation logique et méthodique. Dans le cas d'une progression de carrière régulière, il semble représenter un choix tout à fait approprié. Cependant, si le chercheur vise à réorienter sa carrière, ou à retourner sur le marché du travail après une absence de plusieurs années, ce modèle n'est pas recommandé.

Le curriculum vitae de type par "fonction", comme son nom l'indique, met l'accent sur les différentes fonctions remplies par le candidat. Ce dernier peut aussi démontrer l'étendue de ses connaissances et réalisations réparties sur plusieurs postes (ou fonctions) qu'il a occupés. Il semble tout indiqué pour ceux qui possèdent des expériences de travail multiples et variées. Cependant, il semble que les professionnels

de l'emploi s'en méfient car il ne permet pas de faire clairement ressortir le cheminement de carrière de l'individu.

Dans le cas où le choix s'avère trop difficile, le chercheur d'emploi peut utiliser un modèle hybride de ces 2 formes de curriculum vitae. Cependant, il reste important de ne choisir l'option du curriculum dite par "fonctions" que si elle facilite la compréhension du cheminement de carrière de l'individu.

Bien que la forme puisse être différente, selon qu'il s'agisse d'un curriculum vitae de type "chronologique" ou "par fonction", le contenu ou les informations qui y figurent restent les mêmes; seul l'ordre de présentation des informations change.

C) Les composantes

Le curriculum vitae est constitué de diverses composantes comme les coordonnées (nom, adresse, numéros de téléphone au domicile et au travail), l'expérience professionnelle (nom de l'employeur, titre du poste, dates d'occupation du poste, responsabilités et réalisations), les études et cours de perfectionnement, les associations professionnelles dont le candidat est membre, ainsi que activités paraprofessionnelles du candidat.⁴⁵

D'autres données peuvent également être ajoutées au curriculum vitae, comme les objectifs de carrière ou encore le résumé de carrière décrivant l'ensemble des aptitudes, compétences et domaines d'expérience du candidat, ainsi que les renseignements personnels (âge, état civil, langues parlées et écrites, activités, intérêts et loisirs).

⁴⁵LANDRY, "op. cit.", p. 98.

L'expérience professionnelle constitue, en quelque sorte, le corps du curriculum vitae. Elle doit faire état brièvement des responsabilités et réalisations pertinentes du solliciteur. Il est aussi très important que les informations y apparaissant soient mises à jour régulièrement.

Enfin, une liste de références peut être constituée et fournie sur demande. Il est de mise d'obtenir l'accord des personnes concernées avant de les utiliser comme référence. De plus, il peut même être jugé à propos par le candidat de remettre une copie de son curriculum vitae aux personnes jouant le rôle de référence. Ainsi, elles pourront être mises au courant des aspirations professionnelles du candidat, en plus de ses compétences et aspirations.

D) Quelques considérations pratiques

Un certain nombre de recommandations à caractère plus pratique sont également traitées par certains auteurs quant à la forme que devrait prendre un curriculum vitae.

Par exemple, selon Landry⁴⁶, le papier doit être de format standard 8 1/2 x 11 po., de qualité supérieure, et de couleur sobre. Le choix des caractères doit se faire par rapport à leur visibilité. Le nombre idéal de pages étant de 2. Bien évidemment, une attention toute particulière doit être accordée à l'orthographe et la grammaire. De façon générale, le curriculum doit être agréable à lire.

⁴⁶LANDRY, "ibid.", p. 108-112.

Malheureusement, la littérature ne semble pas pouvoir nous donner de réponse quant au nombre de curriculum vitae approprié à expédier à des employeurs afin d'assurer les chances de succès de se trouver un emploi.

E) Quelques recommandations d'ordre général

Qui sont meilleurs juges du curriculum vitae que ceux qui embauchent? Certains auteurs (Landry⁴⁷; Hubbell⁴⁸) conscients de l'impact des curriculum vitae sur l'issue d'une recherche d'emploi, ont voulu déterminer l'ensemble des aspects auxquels les employeurs accordent de l'importance. Ils dégagent les conclusions suivantes. D'après eux, il est important de faire preuve d'esprit de synthèse dans la rédaction de son curriculum vitae. De plus, il est de mise de ne pas indiquer de prétentions salariales. Lire un curriculum vitae est plus agréable si l'auteur demeure positif et objectif, et utilise un style simple et direct. Il est aussi nécessaire d'adresser et de personnaliser la lettre de candidature. Ainsi, il sera possible d'insister sur les besoins de l'entreprise. Enfin, il faut définir la nature des responsabilités des postes occupés, situer les contextes de travail antérieurs, et dans les cas où les critères de sélections sont mentionnés, en faire état.

F) Les cas particuliers

Il existe aussi un certain nombre de cas particuliers où le modèle standard de curriculum vitae ne semble pas tout à fait approprié. Par exemple pour les académiciens et les chercheurs, un curriculum vitae relatant cours, conférences, publications, mentions et bourses obtenues semble plus de mise qu'un curriculum

⁴⁷"*ibid.*", p. 168-170.

⁴⁸HUBBELL Robert L., "Problems With Résumés", *Public Management*, 1983, Vol. 65, pp. 20 -23.

vitae présenté d'une manière classique. Pour les artistes et les concepteurs, un curriculum vitae représentatif de leur esprit original et créateur semble plus pertinent. C'est certainement pour la même raison que ces candidats doivent penser à créer un portfolio. De la même façon un étudiant ou un chômeur de longue date peuvent avoir intérêt à décrire les cours, stages de formation ou de perfectionnement suivis, de manière à signifier à l'éventuel employeur les raisons justifiées de leur absence du marché du travail.

En conclusion, le comportement de l'individu en quête d'un emploi varie selon la stratégie de recherche d'emploi adoptée, qui diffère selon la méthode utilisée. A cet égard, les stratégies actives et réactives de recherche d'emploi sont liées aux 5 principales méthodes de recherche d'emploi. Chacune de ces méthodes possède ses caractéristiques et taux d'utilisation propres. Les tableaux-synthèse qui suivent résument ce premier chapitre:

Tableau I: Les méthodes liées aux stratégies réactives de recherche d'emploi

Méthodes Caractéristiques	Les postes annoncés	Les agences de placement et de recrutement	Les autres méthodes
stratégies réactives	-envoi du cv et de la lettre de présentation;	-rencontrer un conseiller afin d'orienter une dynamique de recherche d'emploi, en plus de passer en revue le cv du candidat;	-cibler les compagnies intéressantes, et proposer ses services en faisant circuler son cv dans les journées carrières, portes ouvertes, d'informations, conférences et séminaires;
avantages/ inconvénients	-poste disponible et exigences précises/sélection stricte;	1) <i>publique</i> -accessibilité et gratuité/meilleurs taux de placement d'une clientèle peu qualifiée; 2) <i>privée</i> -taux de placement intéressants/ frais de service élevés;	-faire valoir directement sa candidature/ne pas faire l'impression escomptée;
statistiques	-méthode utilisée par 41,7% de chômeurs;	1)publique méthode utilisée par 22,6% de chômeurs; 2) privée méthode utilisée par 9,3% de chômeurs;	-méthode utilisée par 5,3% de chômeurs;

Tableau II: Les méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi

Méthodes Caractéristiques	Les contacts directs avec l'employeur	Les réseaux de contacts
stratégies actives	-choisir des entreprises et faire parvenir son cv en contactant l'employeur par téléphone, courrier ou en personne;	-informer de sa disponibilité à occuper un emploi; -poser spontanément sa candidature en faisant parvenir son cv;
avantages/ inconvénients	-grande marge de manoeuvre du candidat/postes pas nécessairement disponibles;	-forte probabilité de se faire proposer des offres d'emploi/dépendance face à la constitution du réseau;
statistiques	-méthode utilisée par 74,3% de chômeurs;	-méthode utilisée par 23,7% de chômeurs;

Indépendamment de la stratégie choisie par le candidat, le curriculum vitae constitue un outil couramment utilisé en matière de recherche d'emploi. Le tableau qui suit résume l'ensemble de ses caractéristiques:

Tableau III: Le curriculum vitae	
Le bilan personnel et professionnel	-aptitudes, intérêts et valeurs du candidat;
Les types de cv	-chronologique ou fonctionnel;
Les composantes du cv	-coordonnées du candidat; -expérience professionnelle; -études et cours de perfectionnement; -associations professionnelles dont le candidat est membre; -activités para-professionnelles;
Considérations pratiques	-papier de format standard 8 1/2 x 11 po., sobre et de qualité supérieure; -deux pages maximum; -orthographe et grammaire irréprochables;
Recommandations générales	-avoir l'esprit de synthèse; -utiliser un style simple, direct et objectif; -insister sur les besoins de l'entreprise; -adresser et personnaliser la lettre de candidature;
Les cas particuliers	-nécessité d'adapter le cv aux exigences du milieu professionnel convoité (ex: les chercheurs, les professeurs, les artistes etc...)

Un survol de l'ensemble de la littérature à propos des comportements en recherche d'emploi nous permet de conclure que la méthode la plus utilisée est le contact direct avec l'employeur. Mais est-elle pour autant la plus efficace?

CHAPITRE II: L'efficacité des comportements en matière de recherche d'emploi

Un comportement en recherche d'emploi efficace ou encore "qui produit l'effet escompté" dépend de plusieurs facteurs. En effet, bien que le but ultime de l'utilisation d'une méthode ou la mise en branle d'une stratégie de recherche d'emploi soit l'obtention du poste désiré, pour bien comprendre ce phénomène, il faut tenir compte de plusieurs autres facteurs.

A cet égard, Rungeling, Smith, Scott, Stevens⁴⁹ ont développé 2 ratios comme mesures d'efficacité d'une méthode de recherche d'emploi.

- a)
$$\frac{\text{Nombre de candidats ayant obtenu un poste par la méthode X}}{\text{Nombre de candidats ayant mentionné utiliser la méthode X}}$$
- b)
$$\frac{\text{Nombre de candidats ayant obtenu un poste par la méthode X}}{\text{Nombre de candidats ayant le plus utilisé la méthode X}}$$

Ces ratios s'utilisent comme suit:

- Par exemple, si 25 candidats obtiennent un poste grâce à une agence de placement privée, alors que 100 candidats ont déclaré avoir utilisé cette méthode, le ratio d'efficacité des agences de placement (pour les individus de cet échantillon) sera de 25%.
- Dans le second cas, si seulement 75 des 100 candidats ont surtout utilisé les services d'une agence de placement privée, par rapport aux autres méthodes disponibles, mais que 50 d'entre eux ont obtenu un poste par ce moyen, le ratio d'efficacité de cette méthode sera alors de 66%.

⁴⁹RUNGELLING B., SMITH L. H., L. C. SCOTT, "Effectiveness of Rural Job Search Methods", *Monthly Labor Review*, 1976, Vol. 99, pp. 27-30; et STEVENS D. W., "Job Search Techniques: a New Index of Effectiveness", *Quarterly Review of Economics and Business*, 1972, Vol. 12, No. 2, pp. 99 -103.

Cependant, en réalité plusieurs autres facteurs doivent entrer en compte dans l'évaluation d'efficacité d'une méthode ou d'une stratégie de recherche d'emploi.

1) Les critères, indicateurs ou mesures d'efficacité des méthodes et stratégies de recherche d'emploi.

Dans une étude initiée par Reid⁵⁰ en 1972, plusieurs indices d'efficacité sont identifiés comme critères d'évaluation des méthodes et stratégies de recherche d'emploi. Ces indices sont identifiés comme suit:

- les moyens utilisés pour trouver de l'emploi;
- le temps d'utilisation des moyens de recherche d'emploi (avant de trouver un emploi);
- le(s) coût(s) d'utilisation des moyens de recherche d'emploi;
- le nombre d'employeurs contactés (par type de moyen utilisé);
- le nombre d'offres d'emploi formelles reçues;
- les qualifications requises (dans le nouvel emploi);
- la satisfaction au travail (dans le nouvel emploi);
- les liens entre l'emploi et les qualifications du candidat;
- le temps passé (dans le nouvel emploi)
- les caractéristiques du marché de l'emploi;

Plusieurs autres auteurs, dans des études plus récentes ont actualisé le modèle de Reid en développant des facteurs d'influence reliés à l'efficacité des méthodes de recherche d'emploi. Par exemple, Mc Gregor⁵¹ cite le voisinage comme nouvelle

⁵⁰REID G. L., "Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods", *Industrial and Labor Relations Review*, 1972, Vol. 25, pp. 479-495.

⁵¹McGREGOR A., "Neighbourhood Influence on the Job Search and Job Finding Methods", *British Journal of Industrial Relations*, 1983, Vol. 21, No. 1, pp. 91-99.

variable; Jones⁵² souligne l'importance de l'intensité de la recherche, alors que Blau et Robins⁵³ retiennent les caractéristiques du chercheur d'emploi (chômeur ou non). Bortnick et Ports⁵⁴ évaluent l'influence de l'âge, du sexe, et de la race; Ports⁵⁵ utilise le type d'emploi recherché (temps plein/temps partiel), tandis que Lindeboom, Van Ours et Renes⁵⁶ retiennent les caractéristiques du marché de l'emploi.

Il nous apparait donc important d'aborder l'étude de la littérature en matière de méthodes de recherche d'emploi en tenant compte des caractéristiques suivantes:

- le taux d'utilisation de la méthode;
- les caractéristiques personnelles du chercheur d'emploi (sexe, âge, race etc...)
- le temps requis pour trouver un emploi selon la méthode utilisée;
- les raisons du départ de l'ancien emploi;
- le type de travail obtenu par les utilisateurs de cette méthode;
- le niveau hiérarchique obtenu dans le nouvel emploi;
- la satisfaction au travail dans le nouvel emploi;
- le temps passé dans l'emploi obtenu grâce à la recherche d'emploi;

En utilisant ces critères, voyons quelle est l'efficacité des méthodes liées aux stratégies réactive et active de recherche d'emploi présentées au chapitre précédent.

⁵²JONES S. R. G., "Job Search Methods, Intensity and Effects", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 1989, Vol. 51, No. 3, pp. 277-296.

⁵³BLAU, ROBINS, "loc. cit.", pp. 637-655.

⁵⁴BORTNICK S.M., M. H. PORTS, "Job Search Methods and Results: Tracking the Unemployed 1991", *Monthly Labor Review*, 1992, Vol. 115, No. 12, pp. 29-35.

⁵⁵PORTS, "loc. cit.", pp. 63-67.

⁵⁶LINDEBOOM M., VAN OURS J., G. RENES, "Matching Employers and Workers: an Empirical Analysis on the Effectiveness of Search", *Oxford Economic Papers-New Series*, 1994, Vol. 46, No. 1, pp. 45-67.

A) L'efficacité des stratégies réactives de recherche d'emploi

Un chercheur d'emploi élaborant une stratégie réactive de recherche d'emploi est incité à le faire suite à une requête précise d'un employeur voulant combler un poste dans son entreprise. Les méthodes de recherche d'emploi pouvant être utilisées par le candidat sont les postes annoncés dans différents journaux, les agences de placement ainsi que les événements spéciaux. Quelle est l'efficacité des méthodes reliées aux stratégies réactives de recherche d'emploi?

a) Les postes annoncés

Les postes annoncés se retrouvent dans différents quotidiens et journaux spécialisés. Un grand nombre de candidats ont donc accès à l'information de la vacance d'un poste en plus d'être certains que cet emploi est disponible. L'efficacité du comportement du chercheur d'emploi utilisant les postes annoncés peut être évaluée selon les mesures et indicateurs suivants:

- *le taux d'utilisation de la méthode*: Selon une recherche dirigée par Ports⁵⁷ du Bureau américain de Statistiques du Travail en 1992, les postes annoncés sont utilisés par 41,7% des chercheurs d'emploi en chômage de leur échantillon.
- *les caractéristiques du chercheur d'emploi*: Le profil type du candidat utilisant les postes annoncés comme moyen de recherche d'emploi est celui d'une femme de race blanche, entre 25 et 34 ans cherchant un poste à temps plein.⁵⁸

⁵⁷PORTS, "loc. cit.", p. 64.

⁵⁸"ibid.".

- *le temps requis pour trouver un emploi selon la méthode utilisée*: En 1972, l'étude de Reid⁵⁹ avait déterminé qu'un homme utilisant les postes annoncés dans les journaux serait satisfait dans sa recherche d'emploi après 3,2 semaines, et une femme après 3,6 semaines. Par ailleurs, en 1991, Bortnick et Ports⁶⁰ ont entrepris une première étude visant à cerner le comportement des chômeurs américains en recherche d'emploi. Leur échantillon était composé "d'individus cherchant activement du travail" suivis pendant une période de 12 mois. Les efforts de recherche d'emploi de ces chômeurs ont été notés mensuellement durant l'année 1991. Ainsi, 22,4 % des chômeurs ayant révélé utiliser les petites annonces ont déclaré avoir trouvé un emploi grâce à ce moyen de un à 12 mois plus tard⁶¹. De plus, en 1994, Lindeboom *et al.*⁶² découvraient que les petites annonces permettaient à 23,5% d'employés du secteur de la construction, 15,5% des employés de l'administration avec un secondaire, 13,6% de ceux avec un niveau académique post-secondaire, et 10,3% d'employés de bureau de se trouver un emploi dans les 6 mois suivant le début de leur recherche.
- *les raisons du départ de l'ancien emploi*: Selon l'étude de Ports⁶³ de 1992, 45,8% des chômeurs ayant utilisé les postes annoncés ont perdu leur emploi suite à un licenciement. Cet indicateur d'efficacité peut être important dans la mesure où un chercheur d'emploi ne possédant pas d'emploi à cause d'une démission, d'un licenciement ou parce qu'il entre pour la première fois sur le marché du travail ne se comportera pas de la même façon.

⁵⁹REID, "loc. cit.", p. 488.

⁶⁰BORTNICK, PORTS, "loc. cit.", pp. 29-35.

⁶¹"ibid.", p. 31.

⁶²LINDEBOOM, VAN OURS, RENES, "loc. cit.", p. 60.

⁶³PORTS, "loc. cit.", p. 63-66.

- *le type de travail obtenu*: Récemment, Lindeboom *et al.*⁶⁴ ont découvert que ce moyen permettait surtout de combler des emplois administratifs de bureau exigeant diplôme d'études secondaire.
- *le niveau hiérarchique obtenu dans le nouvel emploi*: Selon l'étude de Reid⁶⁵ de 1972, un des indicateurs d'efficacité des stratégies de recherche d'emploi était le niveau des qualifications requises dans le nouvel emploi trouvé. D'après lui, les qualifications requises varient selon le niveau hiérarchique atteint. Reid a trouvé que 24,1% des hommes, et 25% des femmes ont accepté un poste les plaçant à un niveau hiérarchique inférieur à celui qu'ils occupaient précédemment.
- *la satisfaction au travail dans le nouvel emploi*: Reid⁶⁶, dans son étude dénombre que 43,9% des chercheurs ayant utilisé les postes annoncés voudraient trouver un autre emploi. De plus, près de 50% des répondants préféreraient leur ancien poste.
- *le temps passé dans le nouvel emploi*: Dans l'étude de Reid⁶⁷, 47,5% des chercheurs ayant trouvé un emploi grâce aux postes annoncés, y restent moins de 3 mois et 16,4% plus d'un an.

⁶⁴LINDEBOOM, VAN OURS, RENES, "loc. cit.", pp. 53 et 57.

⁶⁵REID, "loc. cit.", p. 487.

⁶⁶"ibid.", p. 489.

⁶⁷"ibid.", p. 488.

b) Les agences de placement et de recrutement

Les agences de placement servent d'intermédiaires entre les employeurs et les travailleurs afin qu'ils puissent échanger de l'information à propos de la vacance d'un poste et de la disponibilité des travailleurs. Grâce aux mesures et indicateurs qui suivent, nous pourrions déterminer l'efficacité de ces agences:

- *le taux d'utilisation de la méthode*: Selon l'étude de Ports⁶⁸ de 1992, les agences publiques sont utilisées par 22,6% des chercheurs d'emploi alors que les agences privées le sont par 9,3% des chercheurs d'emploi.
- *les caractéristiques du chercheur d'emploi*: Dans le cas des agences publiques, il s'agit d'un moyen particulièrement prisé par les hommes de race noire, âgés entre 35 et 44 ans et cherchant un emploi à temps plein. Cependant, les agences privées semblent plutôt attirer les hommes dans la tranche d'âge supérieure, soit de 45 à 54 ans.⁶⁹
- *le temps requis pour trouver un emploi selon la méthode utilisée*: En 1972, selon l'étude de Reid⁷⁰, les agences de placement permettaient en moyenne de se trouver un emploi en 4,6 semaines pour un homme, et une semaine pour une femme. De l'étude de 1991 de Bortnick et Ports⁷¹, on déduit que les agences publiques et privées permettent, dans une proportion respective de 21,6% et de 24,8%, aux candidats de se trouver un emploi sur une période variant de 1 à 12 mois. Selon Lindeboom *et al.*⁷², la probabilité qu'un chômeur du secteur de la construction se trouve un emploi en 6 mois

⁶⁸PORTS, "loc. cit.", p. 64.

⁶⁹"ibid.".

⁷⁰REID, "loc. cit.", p.488.

⁷¹BORTNICK, PORTS, "loc. cit.", p. 31.

⁷²LINDEBOOM, VAN OURS, RENES, "loc.cit.", p. 60.

est de 9,5% et d'un travailleur administratif avec une scolarité post-secondaire est de 0,9%.

- *les raisons du départ de l'ancien emploi:* Pour Ports⁷³, la raison majeure pour laquelle les travailleurs utilisant cette méthode quittent leur emploi est le licenciement. Cependant, il s'agit d'une méthode aussi très utilisée par les chômeurs ayant démissionné de leur ancien emploi (22%), ceux revenant sur le marché du travail (16,9%) et ceux entrant pour la première fois sur le marché du travail (11,4%).
- *le type d'emploi obtenu:* Selon Lindeboom *et al.*⁷⁴, ces agences permettent surtout de combler des postes de type administratif demandant une scolarité de niveau secondaire.
- *le niveau hiérarchique obtenu dans le nouvel emploi:* En 1972, les agences de placement et de recrutement ont permis d'obtenir des emplois d'un niveau hiérarchique inférieur pour 15,6% des candidats et 13,6% des candidates.⁷⁵
- *la satisfaction au travail dans le nouvel emploi:* En 1972, Reid⁷⁶ souligne que 42,3% des utilisateurs des services de placement seraient intéressés à trouver un nouveau travail. De plus 48,1% d'entre eux, préféreraient leur ancien poste.
- *le temps passé dans le nouvel emploi:* Selon l'étude de Reid⁷⁷, les chercheurs ayant trouvé de l'emploi grâce à ces agences demeurent en moyenne 3 mois avec leur nouvel employeur (36,3% d'entre eux).

⁷³PORTS, "loc. cit.", p. 64.

⁷⁴LINDEBOOM, VAN OURS, RENES, "loc. cit.", pp. 53 et 57.

⁷⁵REID, "loc. cit.", p. 487.

⁷⁶"ibid.", p. 489.

⁷⁷"ibid.", p. 488.

c) Les autres méthodes

Les comportements du chercheur d'emploi utilisant les événements spéciaux et les institutions d'enseignement sont-ils efficaces selon les mesures et les indicateurs suivants?

- *le taux d'utilisation de la méthode*: Selon l'étude de Ports⁷⁸ en 1992, ces "autres méthodes" sont utilisées par 5,3% des chercheurs d'emploi en situation de chômage.
- *les caractéristiques du chercheur d'emploi*: L'utilisateur est plus souvent un homme de race blanche, âgé de plus de 55 ans et cherchant un emploi à temps plein.⁷⁹
- *le temps requis pour trouver un emploi selon la méthode utilisée*: En 1992, Bortnick et Ports⁸⁰ ont découvert que 24,6% des chercheurs d'emploi de leur échantillon, ont trouvé un poste grâce à ces méthodes dans un laps de temps de 1 à 12 mois.
- *les raisons du départ de l'ancien emploi*: Selon l'étude de Ports⁸¹ de 1992, 6,5% des chômeurs utilisant ces moyens sont surtout des travailleurs retournant sur le marché du travail.

Malheureusement, les études dont nous disposons sont cependant muettes à propos du reste des indicateurs c'est-à-dire, le type de poste obtenu (par les utilisateurs de cette méthode), le niveau hiérarchique obtenu (dans le nouvel emploi), la satisfaction au travail (dans le nouvel emploi), et le temps passé (dans l'emploi obtenu grâce à la recherche d'emploi).

⁷⁸PORTS, "loc. cit.", p. 64.

⁷⁹"ibid.".

⁸⁰BORTNICK et PORTS, "loc. cit.", p. 31.

⁸¹PORTS, "loc. cit.", p. 64.

B) L'efficacité des stratégies actives de recherche d'emploi

Les stratégies actives de recherche d'emploi sont initiées par le candidat. Elles se matérialisent sous la forme de contacts directs avec l'employeur ainsi que de l'utilisation, par le chercheur d'emploi, de son réseau de contacts. Il s'agit de méthodes populaires. A partir des indicateurs suivants, pouvons nous déterminer que les stratégies actives de recherche d'emploi sont plus efficaces que celles réactives?

a) Le contact direct avec l'employeur

Le contact direct avec l'employeur peut se faire de 3 manières différentes: par courrier, par téléphone, ou en personne ("walk-in"). Bien qu'elle soit la méthode de recherche d'emploi la plus utilisée, les indicateurs et les mesures qui suivent nous permettront d'en évaluer l'efficacité:

- *le taux d'utilisation de la méthode*: Le contact direct avec l'employeur est utilisé par 74,3% des chômeurs chercheurs d'emploi de l'échantillon de l'étude de Ports de 1992.⁸²
- *les caractéristiques du chercheur d'emploi*: De cette même étude, le profil type d'un candidat chercheur d'emploi est celui d'un homme de race blanche, âgé entre 16 et 19 ans et cherchant de l'emploi à temps plein.⁸³
- *le temps requis pour trouver un emploi selon la méthode utilisée*: En 1972, Reid⁸⁴ parlait de 5 semaines pour un homme et 3,9 semaines pour une femme pour se trouver un emploi grâce à ce moyen. Bortnick et Ports⁸⁵, en

⁸²"*ibid.*".

⁸³"*ibid.*".

⁸⁴REID, "*loc. cit.*", p. 488.

⁸⁵BORTNICK, PORTS, "*loc. cit.*", p. 31.

1991, parlent de 23,2% des chômeurs qui ont trouvé un emploi en contactant directement l'employeur dans un laps de temps de 12 mois. En 1994, Lindeboom *et al.*⁸⁶ trouvent que 30,6% des employés du secteur de la construction peuvent se trouver un emploi en 6 mois grâce à cette méthode.

- *les raisons du départ de l'ancien emploi*: Dans la plupart des cas, selon l'étude de Ports⁸⁷ en 1992, les chômeurs qui ont utilisé cette méthode avaient perdu leur emploi suite à un licenciement.
- *le type d'emploi obtenu*: De l'étude de Lindeboom *et al.*⁸⁸, on déduit que les méthodes informelles permettent surtout de combler des postes de bureau à caractère administratif.
- *le niveau hiérarchique obtenu dans le nouvel emploi*: Selon L'étude de Reid⁸⁹, dans 31,5% des cas pour les hommes, et 22,5% chez les femmes, le nouvel emploi diminue le niveau hiérarchique du candidat par rapport à celui qu'il occupait dans son ancien emploi.
- *la satisfaction au travail dans le nouvel emploi*: Selon Reid⁹⁰, 43,9% des hommes ayant utilisé ce moyen de recherche d'emploi voudraient trouver un autre poste. De plus, 54,2% de ces hommes préféreraient leur ancien emploi.
- *le temps passé dans le nouvel emploi*: Selon l'étude de Reid⁹¹, dans 29,7% des cas, le chercheur d'emploi utilisant cette méthode reste de 6 mois à 1 an à son nouvel emploi.

⁸⁶LINDEBOOM, VAN OURS, RENES, "loc. cit.", p. 60.

⁸⁷PORTS, "loc. cit.", p. 64.

⁸⁸LINDEBOOM, VAN OURS, RENES, "loc. cit.", pp. 53 et 57.

⁸⁹REID, "loc. cit.", p. 487.

⁹⁰"ibid.", p. 489.

⁹¹"ibid.", p. 488.

b) Les réseaux de contacts

Le réseau de contacts d'un individu est constitué de ses connaissances personnelles et professionnelles. Lorsqu'il se retrouve en situation de chômage, il peut informer ces personnes de son intérêt à être informé des postes vacants et de sa disponibilité à offrir ses services. Grâce aux indicateurs qui suivent, évaluons l'efficacité de cette méthode.

- *le taux d'utilisation de la méthode*: Les réseaux de contacts ont été utilisés par 23,7% des chômeurs de l'échantillon de l'étude de Ports de 1992.⁹²
- *les caractéristiques du chercheur d'emploi*: La plupart de ces utilisateurs sont des hommes, d'origine hispanique, âgés entre 45 et 54 ans et cherchant de l'emploi à temps plein.⁹³
- *le temps requis pour trouver un emploi selon la méthode utilisée*: En 1972, Reid⁹⁴ découvrait que les réseaux de contacts permettaient, à des hommes et des femmes, de se trouver un emploi en moyenne respectivement en 2,8 et 5,4 semaines. En 1991, selon l'étude de Bortnick et Ports⁹⁵, 22,6% des chômeurs utilisant leur réseau de contacts pouvaient se trouver un emploi sur une période approximative de 12 mois. Cependant, selon l'étude de Lindeboom *et al.*⁹⁶, en 1994, cette méthode semble moins favorable quand il s'agit de combler en 6 mois des postes administratifs nécessitant des connaissances post-secondaires, car ils obtiennent une probabilité de réussite de 10,9%.

⁹²PORTS, "loc. cit.", p. 64.

⁹³"ibid.".

⁹⁴REID "loc. cit.", p. 488.

⁹⁵BORTNICK, PORTS, "loc. cit.", p. 31.

⁹⁶LINDEBOOM, VAN OURS, RENES, "loc. cit.", p. 60.

- *les raisons du départ de l'ancien emploi*: Les chômeurs ayant utilisé leurs réseaux de contacts comme méthode de recherche d'emploi ont cité comme raisons majeures du départ de leur ancien emploi (27,6% d'entre eux) le licenciement.⁹⁷
- *le type d'emploi obtenu*: De l'étude de Lindeboom *et al.*⁹⁸ ont déduit que cette méthode informelle de recherche d'emploi permet surtout de combler des postes administratifs, et de bureau.
- *le niveau hiérarchique obtenu dans le nouvel emploi*: Selon l'étude de Reid⁹⁹ de 1972, dans 31,6% des cas pour les hommes et 44,8% pour les femmes, le nouvel emploi était de niveau hiérarchique inférieur comparé à l'ancien emploi.
- *la satisfaction au travail dans le nouvel emploi*: Selon Reid¹⁰⁰, dans 39,4% des cas, le candidat préférait son ancien poste, et dans 30,3% voudrait changer d'emploi.
- *le temps passé dans le nouvel emploi*: Dans 38,9% des cas, les chercheurs d'emploi restent plus d'un an à leur nouvel emploi.¹⁰¹

⁹⁷PORTS, "loc. cit.", p. 64.

⁹⁸LINDEBOOM, VAN OURS, RENES, "loc. cit.", pp. 53 et 57.

⁹⁹REID, "loc. cit.", p. 487.

¹⁰⁰"ibid.", p. 489.

¹⁰¹"ibid.", p. 488.

C) Les méthodes multiples

Bortnick et Ports¹⁰² terminent leur étude de 1991 par une analyse des effets de l'utilisation de méthodes multiples par les chercheurs d'emploi. D'après eux, 2 profils types peuvent être distingués. Un premier voulant que plus le nombre de méthodes utilisées est élevé dans le premier mois, plus le chercheur d'emploi est susceptible de continuer sa recherche dans le second mois. Le deuxième profil suppose une relation directement proportionnelle entre la probabilité de faire partie de la main-d'oeuvre active et le nombre de méthodes utilisées. Ceci leur permet de conclure qu'il semble y avoir un plus grand attachement au marché du travail pour les chercheurs d'emploi utilisant plusieurs méthodes. De plus, la multiplicité des méthodes choisies ne serait pas seule à influencer la possibilité de se trouver un emploi; le type de méthode serait aussi important. Par exemple, l'utilisation combinée de 3 méthodes permettrait d'atteindre un taux de placement de 23,4% alors que celle exclusive d'une agence publique 18,7%. Ainsi, autant la qualité que la quantité de méthodes utilisées revêt une importance capitale dans l'occurrence de se trouver un emploi.

2) Synthèse de la littérature recensée

Quelles conclusions pouvons-nous tirer quant à l'efficacité des stratégies réactives et actives de recherche d'emploi? Dans le tableau-synthèse qui suit nous avons regroupé les caractéristiques relatives à l'efficacité des méthodes liées aux stratégies réactives de recherche d'emploi.

¹⁰²BORTNICK, PORTS, "loc. cit.", pp. 29-35.

A) Les stratégies réactives de recherche d'emploi

Le TABLEAU IV résume les statistiques à propos du taux d'utilisation des méthodes, du type de travail obtenu, du niveau hiérarchique obtenu dans le nouvel emploi, de la satisfaction au travail, ainsi que le temps passé au nouvel emploi pour les utilisateurs des postes annoncés, des agences de placement et des événements spéciaux:

Tableau IV: L'efficacité méthodes liées aux stratégies réactives de recherche d'emploi			
Méthodes	Les postes annoncés	Les agences de placement	Les événements spéciaux
Mesures d'efficacité			
le taux d'utilisation	-41,7% des chômeurs;	-22,6% pour celles publiques; -9,3% pour celles privées;	-5,3% des chômeurs;
les caractéristiques du chercheur d'emploi	-femme; -race blanche; -entre 25 et 34 ans; -cherchant poste à temps plein;	- <i>publique</i> : hommes, de race noire, entre 35 et 44 ans, cherchant un emploi à temps plein; - <i>privée</i> : hommes entre 45 et 54 ans;	-homme; -race blanche; -âgé de 55 ans et plus; -cherchant un poste à temps plein;
le temps requis pour trouver un emploi selon la méthode utilisée	-en 12 mois permettent à 22,4% des chômeurs utilisant cette méthode de se trouver un emploi;	-en 12 mois permettent à 21,6% et 24,8% des chômeurs utilisant les agences publiques et privées de se trouver un emploi;	-en 12 mois permettent à 24,6% des chômeurs utilisant cette méthode de se trouver un emploi;
le type de travail obtenu	-emploi de bureau;	-emploi de type administratif;	-données non disponibles;
le niveau hiérarchique obtenu	-les postes obtenus par 18,1% des hommes et 5% des femmes augmentent le niveau hiérarchique du candidat;	-les postes obtenus par 7,8% des hommes et 9,1% des femmes augmentent le niveau hiérarchique du candidat;	-données non disponibles;
la satisfaction au travail	-49,2% des nouveaux employés préféreraient leur ancien poste;	-48,1% des nouveaux employés préféreraient leur ancien poste;	-données non disponibles;
le temps passé au nouvel emploi	-47,5% des nouveaux employés restent moins de 3 mois;	-36,3% des nouveaux employés restent moins de 3 mois;	-données non disponibles;

A la lumière de la littérature recensée plusieurs conclusions peuvent être tirées quant aux stratégies réactives de recherche d'emploi :

- Depuis 1970, les auteurs recensés notent une augmentation régulière du nombre d'utilisateurs des postes annoncés comparativement à une diminution de ceux qui choisissent les agences de placement et de recrutement comme moyen principal de recherche d'emploi. Par exemple, chez les personnes âgées de 16 à 24 ans, on note qu'en 1970 22,1% des chercheurs d'emploi utilisaient les petites annonces; en 1990, 35% faisaient de même. Cependant, à propos des agences de placement, alors que 28% des 16-24 ans utilisaient leurs services en 1970, ce n'est plus que 16,9% qui firent de même en 1992.¹⁰³

Plusieurs raisons justifient ce phénomène. Premièrement, toujours selon les auteurs, il semblerait que durant les années 1970 il y ait eu une augmentation substantielle de l'utilisation, par les employeurs, des offres d'emploi dans les journaux. De plus, le passage à une économie de service pourrait être une autre raison affectant le taux d'utilisation des agences de placement beaucoup plus efficace en ce qui à trait aux postes nécessitant des employés non qualifiés ou spécialisés. Enfin, certains changements démographiques peuvent aussi être reflétés dans les taux d'utilisation de ces méthodes. Par exemple, si les chercheurs d'emploi âgés de 25 à 44 ans utilisent moins les postes annoncés et les agences de placement que ceux âgés de 16 à 24 ans, une diminution du pourcentage de chercheurs d'emploi de la tranche d'âge 25-44 ans devrait diminuer le pourcentage d'utilisateurs de ces méthodes.¹⁰⁴

¹⁰³PORTS, "loc. cit.", p. 65.

¹⁰⁴"ibid.", p. 65-66.

- Par ailleurs, pour les auteurs recensés, les utilisateurs privilégiant les postes annoncés sont majoritairement des hommes (23,4%), bien que les femmes les suivent de près (21,3%). De plus, en général, ce moyen de recherche d'emploi semble peu satisfaire les chômeurs de race noire; en effet, seulement 14,9% de ces utilisateurs se sont trouvés un emploi grâce à ces annonces comparativement à 23,7% des chercheurs de race blanche et 23,2% de ceux d'autres races.¹⁰⁵

- Pour ce qui est des agences privées de recrutement, elles semblent surtout efficaces dans le cas des femmes. En effet, 27,8% de celles-ci se sont trouvés de l'emploi grâce à ces agences contrairement à 22,4% d'hommes. De plus il est intéressant de préciser qu'elles servent à placer près de 25% (24,8% plus exactement) des chercheurs d'emploi faisant appel à leurs services.¹⁰⁶

- Dans le cas des agences publiques de placement, les statistiques des auteurs les plus intéressantes à relever sont celles à propos de l'âge des utilisateurs satisfaits par cette méthode de recherche d'emploi. Il semblerait que plus l'utilisateur est jeune, plus sa probabilité de se trouver un emploi grâce aux agences publiques de placement est grande. En effet 25,2% des 16-19 ans se sont placés grâce à ce moyen contrairement à seulement 12,3% des 65 ans et plus. Cependant, il est à noter que dans l'ensemble, les travailleurs âgés de l'échantillon, bien que qualifiés et possédant une riche expérience de travail ont de faibles probabilités de se trouver un emploi (11,8% comparativement à 23,9% pour les 16-19 ans).¹⁰⁷ Ports¹⁰⁸ ajoute aussi dans son étude de 1992, que les agences publiques sont très utilisées par les chômeurs réintégrant le marché du travail. D'après l'auteur, plusieurs des chercheurs d'emploi utilisent les agences afin de pouvoir être éligibles à recevoir des prestations d'assurance chômage.

¹⁰⁵BORTNICK, PORTS, "loc. cit.", pp. 31-32.

¹⁰⁶"ibid.", p. 31.

¹⁰⁷"ibid.", p. 33.

¹⁰⁸PORTS, "loc. cit.", p. 64.

Selon les résultats d'une étude dirigée par Osberg¹⁰⁹, les CEC (Centres d'emploi du Canada) comblent un certain nombre de postes à bas salaires: le salaire moyen par heure de 13 catégories d'industries inscrites aux CEC étant de 6,24\$/heure. De plus, selon lui, le comportement en recherche d'emploi varie selon le cycle économique. En effet, l'utilisation des agences publiques de placement est représentative de l'impossibilité du marché du travail à permettre au candidat de se trouver un emploi par des contacts personnels. Dans ce cas, leur efficacité sera d'autant augmentée durant les périodes récessionnistes du cycle économique, surtout étant donné l'inefficacité des réseaux informels du chômeur.

Mais est-ce que les coûts engendrés par les CEC sont justifiés? Est-ce que 3 207 565 millions en dépenses administratives sont justifiées par des bénéfices sociaux? C'est certainement afin de répondre à ces interrogations que l'auteur a procédé à une analyse coût/bénéfices dans laquelle il a utilisé la formule suivante:

Bénéfices totaux= coûts sociaux-coûts totaux.

$$\text{coûts sociaux} = \sum D_i * n_i * w_i$$

D_i = valeur attendue du changement de la durée de chômage associée à l'utilisation d'un CEC;

n_i = nombre de périodes de chômage subies par l'individu dans l'année précédente;

w_i = valeur attendue du salaire hebdomadaire de l'individu;

Par exemple si un individu passe de 10 à 9 semaines de chômage après avoir utilisé un CEC ($\sum D_i$) alors que dans l'année précédente il avait subi 4 semaines de chômage (n_i), avec un salaire de 1000,00\$ par semaine (w_i), les coûts sociaux des CEC passeront de 40 000,00\$, à 36 000,00\$.

¹⁰⁹OSBERG L., "Fishing in Different Pools: Job-Search Strategies and Job Finding Success in Canada in the Early 1980s", *Journal of Labor Economics*, 1993, Vol. 11, No. 2, pp. 367-370.

L'auteur introduit aussi dans son analyse la réduction des paiements d'assurance chômage causée par la rapidité à se trouver un emploi, comme bénéfice des CEC au gouvernement et qui se calcule ainsi:

$$\text{UISAVED} = \sum D_i \cdot n_i \cdot \text{ELIG}_i \cdot \text{UILEFT}_i \cdot \text{UIBEN}_i$$

UISAVED = bénéfices d'assurance chômage ou argent sauvé par le gouvernement via l'assurance chômage;

ELIG = prestations d'assurance chômage si le candidat est éligible;

UILEFT = prestations d'assurance-chômage accessibles;

UIBEN = prestations d'assurance-chômage non payées.

Enfin pour les coûts totaux, il retient les variables suivantes:

- **activités d'échange de main d'oeuvre d'Emploi et Immigration Canada en dehors du Québec;**
- **coûts d'acquisition d'information sur le marché;**
- **services de développement du marché du travail;**

Ce qui donne en 1983 des coûts sociaux de 1,06 milliards et des coûts totaux de 339 millions, alors qu'en 1986 les coûts sociaux sont de 104,1 millions et les coûts totaux de 164 millions. On pourrait donc dire que pour chacune de ces années, les CEC ont rapportés des bénéfices supérieurs aux coûts, ces bénéfices devant être évalués selon l'ensemble d'un cycle économique. En d'autres termes, bien que faible, l'efficacité des agences de placement publiques n'est pas remise en question.

- Dans les différentes études que nous avons analysées, les événements spéciaux, comme nous les avons intitulés, font partie des "autres méthodes". Ces autres méthodes semblent plus favorables aux hommes avec des taux de placement de 25,6% et favorisent 27,3% des groupes ethniques provenant d'autres races que celles blanche ou noire.

B) Les stratégies actives de recherche d'emploi

L'individu cherchant un emploi et élaborant une stratégie active de recherche d'emploi procèdera en contactant directement l'employeur potentiel ou en faisant circuler de l'information dans son réseau de contacts.

Dans le tableau qui suit, nous regroupons les caractéristiques relatives à l'efficacité des méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi:

Tableau V: l'efficacité des méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi		
Méthodes Mesures d'efficacité	le contact direct avec l'employeur	les réseaux de contacts
le taux d'utilisation	-74,3% des chômeurs;	-23,7% des chômeurs;
les caractéristiques du chercheur d'emploi	-homme; -race blanche; -entre 16 et 19 ans; -cherchant de l'emploi à temps plein;	-homme; -d'origine hispanique; -entre 45 et 54 ans; -cherchant de l'emploi à temps plein;
le temps requis pour trouver un emploi selon la méthode utilisée	-en 12 mois permet à 23,2% des chômeurs utilisant cette méthode de se trouver un emploi;	-en 12 mois permet à 22,6% des chômeurs utilisant cette méthode de se trouver un emploi;
les raisons du départ	-74,9% des chômeurs utilisant cette méthode quittent leur emploi suite à un licenciement;	-27,6% des chômeurs utilisant cette méthode quittent leur emploi suite à un licenciement;
le type de travail comblé	-administration;	-administration;
le niveau hiérarchique obtenu	-les postes obtenus par 9,7% des hommes et 7,5% des femmes augmentent le niveau hiérarchique du candidat;	-les postes obtenus par 13,4% des hommes et 8,6% des femmes augmentent le niveau hiérarchique du candidat;
la satisfaction au travail	-54,2% des nouveaux employés préféreraient leur ancien poste;	-39,4% des nouveaux employés préféreraient leur ancien poste;
le temps passé au nouvel emploi	-29,7% restent de 6 mois à un an chez leur nouvel employeur;	-38,9% restent plus d'un an chez leur nouvel employeur;

- L'ensemble de la littérature recensée nous permet de constater que l'évolution de la stratégie de recherche d'emploi "contact direct avec l'employeur" est calquée sur celle des cycles économiques. En effet, on a pu remarquer que les taux d'utilisation de cette méthode augmentent lors des périodes récessionnistes, où les taux de chômage sont élevés (par exemple à la fin des années 1970 et au début des années 1980).¹¹⁰

En plus d'être le moyen de recherche d'emploi le plus utilisé, il permet à près de 25% (24,2%) de ses utilisateurs mâles de trouver un emploi, comparativement à 22% des femmes. Enfin il avantage 25% des candidats de race blanche l'ayant choisit et seulement 15,9% de ceux de race noire.¹¹¹

- Au sujet des réseaux de contacts, selon la littérature recensée, ils semblent plus avantageux pour les hommes les utilisant, puisqu'ils obtiennent une probabilité de placement de 23,7%, contre 20,8% pour les femmes. Plus important encore, ces réseaux ne satisfont leurs utilisateurs de race noire que dans 15,3% des cas, comparativement à 24,2% pour les utilisateurs de race blanche.

De nombreuses critiques ont été adressées à l'égard du caractère restrictif des réseaux de contacts. En effet, plusieurs auteurs (cités au chapitre I) lient l'étendue du réseau d'un individu à son statut organisationnel. Dans ce cas, bien qu'efficace c'est-à-dire satisfaisant dans leur recherche d'emploi l'ensemble de ses utilisateurs, ce moyen de recherche d'emploi pourrait, dans une certaine mesure, privilégier certaines sphères organisationnelles.

D'autre part, une étude de McGregor¹¹² visant à tester l'incidence des taux de chômage sur l'issue d'une recherche d'emploi d'un individu utilisant les réseaux de

¹¹⁰PORTS, "loc. cit.", p. 66.

¹¹¹BORTNICK, PORTS, "loc. cit.", p. 31 et 32.

¹¹²McGREGOR, "loc. cit.", pp. 91-99

contact s'est avérée infructueuse. En effet, les résultats présentent peu de différence dans le succès ou non d'une recherche d'emploi par réseau, selon le taux de chômage existant dans la région.

Pourrait-on à partir de ces diverses données de la littérature traitant de la recherche d'emploi, tirer des conclusions à propos de la stratégie de recherche d'emploi la plus efficace? Nous croyons qu'il est encore téméraire de vouloir procéder à ce genre d'exercice, cependant nous pouvons répéter certaines conclusions, d'ordre général, émises par les chercheurs sur l'efficacité des méthodes:

- Bien que le contact direct avec l'employeur, selon la littérature, soit la stratégie la plus prisée par les chercheurs d'emploi, elle n'est cependant pas nécessairement celle qui procure les meilleurs taux de succès. En effet, les utilisateurs des agences privées semblent avoir une plus grande probabilité de se trouver un emploi, contrairement à ceux qui utilisent les agences publiques de placement ou les postes annoncés dans les journaux.
- Toutes méthodes confondues, entre 20 et 28% des femmes (de l'échantillon) se trouvent du travail dans le second mois de leur recherche d'emploi, comparativement à 22 et 26% des hommes.¹¹³
- Les taux de placement des chercheurs d'emploi de race blanche varient peu d'une méthode à une autre. En effet, approximativement 25% d'entre-eux ont trouvé de l'emploi après un mois de recherche.¹¹⁴
- Plus le chercheur d'emploi est jeune, plus la probabilité qu'il se trouve un emploi est grande. Cependant, peut-être que cette relation inversement proportionnelle

¹¹³BORTNICK, PORTS, "loc. cit.", p. 30.

¹¹⁴"ibid.", p. 32.

entre l'âge et la probabilité d'être employé reflète simplement l'empressement qu'ont les jeunes à accepter les premiers emplois qui leurs sont offerts.¹¹⁵

- D'autre part, plus un chômeur commence tôt sa recherche d'emploi, plus elle promet d'être efficace car plus courte sera sa période sans emploi.¹¹⁶

- Bien qu'il soit dangereux de tirer des conclusions hâtives sur "la stratégie la plus efficace", il semblerait que le ratio offre et demande des réseaux informels de contacts soit le plus favorable à une recherche d'emploi réussie.¹¹⁷

D'autres variables ou indicateurs ont aussi été analysés afin de déterminer l'efficacité des méthodes ou stratégies de recherche d'emploi. Holzer¹¹⁸ a tenté de déterminer le temps d'utilisation des méthodes si l'individu chercheur d'emploi est chômeur ou non. Il en est venu à la conclusion que l'individu chômeur, chercheur d'emploi, passera en moyenne:

- 6,05 heures/par semaine (ou 363,28 minutes) s'il utilise le contact direct avec l'employeur;
- 4,93 hres/sem. (ou 295,97 min.) s'il utilise son réseau de contact;
- 3,96 hres/sem. (ou 237,74 min.) s'il utilise les postes annoncés;
- 3,64 hres/sem. (ou 218,65 min.) s'il utilise les autres méthodes;
- 3,54 hres/sem. (ou 212,23 min.) s'il utilise une agence publique de placement;

¹¹⁵"*ibid.*", pp. 32-33.

¹¹⁶REID, "*loc. cit.*", p. 480.

¹¹⁷LINDEBOOM, VAN OURS, RENES, "*loc. cit.*", p. 53.

¹¹⁸HOLZER H. J., "Job Search by Employed and Unemployed Youth", *Industrial and Labor Relations Review*, 1987, Vol. 40, p. 604.

Holzer¹¹⁹ a également réussi à déterminer le pourcentage de probabilité d'offres d'emploi qu'un individu chercheur, chômeur ou non, peut recevoir, ainsi que sa probabilité d'acceptation à ces offres. Selon lui, le pourcentage d'offres reçues et acceptées est plus élevé chez les individus chômeurs chercheurs d'emploi comparativement à ceux employés durant leur recherche d'emploi (respectivement 34 et 29,4% d'offres reçues, et 80,9 et 41,7% d'offres reçues et acceptées). Ces résultats lui ont permis de conclure à une plus grande efficacité de recherche d'emploi pour un individu chômeur. Cependant, ces résultats ont aussi été directement réfutés par les arguments de l'étude de Blau et Robins. Selon eux, les individus employés reçoivent plus d'offres d'emploi durant leur recherche (30% de probabilité par semaine comparativement à 18% pour les chômeurs).¹²⁰

Cependant, la réalité du chercheur d'emploi est tout autre. Très peu d'entre eux n'utiliseront qu'une seule méthode ou même stratégie de recherche d'emploi.

C) Les stratégies de recherche d'emploi à méthodes multiples

En moyenne, un individu chercheur d'emploi utilise 2,723 méthodes s'il est employé lors de sa recherche et 3,285 méthodes s'il est chômeur.¹²¹ Ces statistiques peuvent traduire l'intensité relativement plus élevée mise dans sa recherche d'emploi par un individu non employé comparativement à celui qui l'est. D'ailleurs le salaire de réserve ou taux horaire à partir duquel l'individu cherchant un emploi est prêt à accepter une offre, n'est-il pas plus bas pour le chômeur?¹²²

¹¹⁹HOLZER, "loc. cit.", p. 605.

¹²⁰BLAU, ROBINS, "loc. cit.", p. 643.

¹²¹HOLZER, "loc. cit.", p. 604.

¹²²Le salaire de réserve d'un individu employé, mais chercheur d'emploi est de 4,79\$; alors que celui d'un chômeur est de 4,68\$. "ibid.", p. 605.

Cependant intensité ne veut pas nécessairement dire efficacité dans la recherche d'emploi. En effet, certaines études laissent voir que si la probabilité de trouver un emploi augmente avec l'ajout d'une méthode additionnelle, elle n'augmente que faiblement et diminue à partir de la cinquième méthode utilisée. Le tableau suivant contient des données qui illustrent cette idée.¹²³

Tableau VI

Status of unemployed jobseekers in second sample month, by number of job search methods used in first sample month, 1991

Method of search in first month	Total jobseekers in first month	Labor force status in second month (percent distribution)				
		Total	Employed	Unemployed		Not in labor force
				Still searching	On layoff	
Unemployed jobseekers	32,058	100.0	22.5	53.9	2.4	21.2
One	15,338	100.0	21.8	49.0	2.1	27.1
Two	10,937	100.0	23.0	56.2	2.5	18.4
Three	4,266	100.0	23.2	61.8	3.1	11.9
Four	1,180	100.0	24.7	64.7	2.5	8.1
Five or more	337	100.0	21.7	68.8	3.0	6.5

Note: Unlike tables 1, 2, and 3, jobseekers are counted only once here because the focus is exclusively on the number of methods. Thus, each category of job search effort is mutually exclusive.

Ceci dit, l'individu utilisant au moins 2 méthodes de recherche d'emploi possède une probabilité supérieure de se trouver un emploi comparativement à celui qui utilise une méthode (jusqu'à concurrence de 4 méthodes).

Mais comme nous l'avons souligné précédemment, est-ce la qualité des méthodes utilisées ou encore le type de méthodes utilisées qui a une incidence sur l'issue de la recherche d'emploi? Quelles seraient la combinaison de méthodes ou stratégies de recherche d'emploi permettant de conclure à un comportement de recherche d'emploi efficace ou encore à une recherche fructueuse? Bortnick et Ports¹²⁴ se sont penchés sur la question et ont trouvé que dans le cas des combinaisons de "2" méthodes, les stratégies actives de recherche d'emploi obtiennent de meilleurs

¹²³Tableau tiré de BORTNICK, PORTS, "loc. cit.", p. 34.

¹²⁴"ibid."

résultats. En effet, au premier, deuxième, et troisième rang des utilisateurs de ces méthodes et ayant trouvé un emploi, on retrouve: les réseaux de contacts et les agences de recrutement (30,6%), les contacts directs avec l'employeur et les autres méthodes (30%), et enfin les contacts directs avec l'employeur et les agences de recrutement privées (27,3%). Pour les utilisateurs de combinaisons de "3" méthodes et plus, le pourcentage de candidats ayant obtenu un emploi est de 23,4%.

Ces résultats sont compilés dans le TABLEAU VII¹²⁵ qui suit et confirment que les recherches d'emploi les plus efficaces passent par l'utilisation des méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi:

Tableau VII

Status of unemployed jobseekers in second sample month, by selected combinations of job search methods used in first sample month, 1991

Method of search in first month ¹	Total jobseekers in first month	Labor force status in second month (percent distribution)				
		Total	Employed	Unemployed		Not in labor force
				Still searching	On layoff	
Unemployed jobseekers	32,058	100.0	22.5	53.9	2.4	21.2
One method:						
Private employment agency	320	100.0	25.9	45.9	3.1	25.0
Other search methods	839	100.0	24.2	49.0	6.0	20.9
Employer directly	9,730	100.0	22.5	48.8	1.9	26.8
Friends/relatives	816	100.0	22.4	40.9	1.7	34.9
Placed/answered ads	2,501	100.0	19.1	50.3	1.5	29.1
Public employment agency	1,132	100.0	18.7	54.5	2.1	24.6
Two methods:						
Friends/relatives and private employment agency	62	100.0	30.6	45.2	3.2	21.0
Employer directly and other	293	100.0	30.0	50.5	4.1	15.4
Employer directly and private employment agency	330	100.0	27.3	54.2	4.5	13.9
Placed/answered ads and private employment agency	262	100.0	26.0	59.9	1.9	12.2
Employer directly and placed or answered ads	4,037	100.0	23.9	55.7	2.6	17.8
Private employment agency and other	21	100.0	23.8	68.7	4.8	4.8
Friends/relatives and employer directly	1,591	100.0	23.4	52.0	1.8	22.8
Public and private employment agency	128	100.0	22.7	52.3	1.6	23.4
Placed/answered ads and other	131	100.0	22.1	61.1	0.8	16.0
Employer directly and public employment agency	2,061	100.0	21.8	61.2	2.3	14.7
Friends/relatives and placed/answered ads	798	100.0	20.6	51.4	2.4	25.6
Placed/answered ads and public employment agency	881	100.0	19.6	59.8	2.5	18.0
Friends/relatives and public employment agency	229	100.0	18.3	55.5	1.7	24.5
Public employment agency and other	68	100.0	17.6	60.3	1.5	20.6
Friends/relatives and other	47	100.0	12.8	63.8	6.4	17.0
Three or more methods in any combination	5,783	100.0	23.4	62.8	3.0	10.8

¹Search methods listed in order from highest to lowest percentage employed in the second month in sample.

Note: Unlike tables 1, 2, and 3, jobseekers are counted only once here because each category of job search effort is mutually exclusive. Jobseekers are grouped according to the number of methods they used. Within each group, specific combinations of methods are ranked by employment percentages in the second month.

125 "ibid."

III) Problématique de recherche

Le chômage est une préoccupation partagée par de nombreux Québécois. Travailler fait partie de notre hygiène de vie, alors que chômer représente un problème. Nous avons tenté de mieux comprendre le phénomène de recherche d'emploi afin de voir si nous ne pourrions pas proposer quelques démarches qui auraient pour effet de diminuer ou même éviter ces périodes d'inactivité.

La littérature existante a constitué le premier moyen qui s'offrait à nous pour répondre à cette préoccupation. Analyser l'ensemble de la littérature qui traite de recherche d'emploi, avait pour but de déterminer les comportements efficaces du chercheur d'emploi. Bien que satisfaisante sur plusieurs plans, notre étude théorique présente certaines lacunes.

En premier lieu, il nous a été impossible de déterminer un comportement type de recherche d'emploi, efficace. Le sexe, l'âge, l'origine ethnique, le niveau de scolarité ont-ils une incidence sur la possibilité de se trouver un emploi? Deuxièmement, plusieurs affirmations sont basées sur des intuitions ou des présomptions, plutôt que des faits. Les auteurs offrent encore plusieurs pistes de recherche mais ne les explorent pas toutes. Enfin, les données statistiques, bien qu'en faveur des méthodes de recherche d'emploi informelles, peuvent être encore beaucoup plus approfondies. Par exemple, sachant que l'utilisation de plusieurs méthodes augmentent la probabilité, pour le candidat, de se trouver un emploi, ne pourrait-on pas déterminer "la" combinaison la plus efficace?

De plus, nous serions curieux de savoir si un candidat chercheur a cherché et trouvé un emploi dans la province de Québec? Quel(s) moyen(s) il a utilisé? En combien de temps ce chercheur l'a-t-il obtenu? Quelles ont été les dépenses associées à la recherche d'emploi? S'agissait-il d'un homme ou d'une femme? Appartenant à une minorité visible? De quel groupe d'âge?

Plusieurs questions restent donc encore sans réponse. Nous tenterons d'y répondre grâce au plan d'opérationnalisation présenté au chapitre suivant.

CHAPITRE III: La méthodologie de la recherche

1) L'objectif et la structure de la recherche

L'objectif de la présente recherche est d'étudier l'efficacité des comportements des individus en situation de recherche d'emploi. Nous rappelons que nous voulons explorer la relation qui pourrait exister entre le type de stratégie utilisée (réactive ou active) par une personne en situation de recherche d'emploi, et la possibilité qu'elle a de se trouver un emploi. En effet, le but visé par notre étude est de vérifier si l'une ou l'autre des stratégies de recherche d'emploi retenues affectent la "qualité de l'emploi" obtenu. Plus spécifiquement, l'utilisateur optant pour une stratégie réactive de recherche d'emploi obtient-il un emploi de "qualité supérieure" à celui qui opte pour une stratégie active de recherche d'emploi?

Le TABLEAU VIII illustre donc les relations que nous comptons étudier entre les différentes variables du modèle:

TABLEAU VIII: Ensemble des relations entre les variables indépendantes, dépendante et intermédiaires étudiées dans le modèle de recherche		
Variables indépendantes	Variables intermédiaires	Variable dépendante
STRATÉGIES DE RECHERCHE D'EMPLOI	MÉTHODES DE RECHERCHE D'EMPLOI	CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES EMPLOI OBTENU

Nous étudierons donc les relations suivantes:

- Les stratégies de recherche d'emploi versus l'emploi obtenu;
- Les caractéristiques personnelles versus l'emploi obtenu;
- L'utilisation d'une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi versus l'emploi obtenu;
- Les caractéristiques personnelles versus les stratégies de recherche d'emploi;
- Les caractéristiques personnelles versus l'utilisation d'une ou de plusieurs méthodes de recherche d'emploi ;

Il s'agit donc d'une recherche à caractère évaluatif. A cet égard, les différents cas étudiés se basent sur une comparaison entre le(s) type(s) de stratégie(s) utilisée(s) par des chercheurs d'emploi et les résultats qu'ils ont obtenus.

2) Les variables

Rappelons les principaux éléments de notre problématique de départ.

Vu la saturation du marché de l'emploi, nous nous interrogeons sur la manière la plus efficace, pour les membres de l'A.D.D.É.R.I.U.M.¹²⁶, spécialisés en Relations Industrielles, de se trouver un emploi: quels sont leurs comportements? Quelles méthodes utilisent-ils? Qui sont ceux qui réussissent à trouver un emploi? Quel emploi ont-ils trouvé? .Nous avons donc retenu la question de recherche suivante:

Quelles méthodes ou combinaisons de méthodes de recherche d'emploi sont les plus susceptibles de conduire à l'obtention d'un emploi en Relations Industrielles?

¹²⁶Association des diplômés et diplômées de l'École des Relations Industrielles de l'Université de Montréal;

Notre but étant de déterminer les profils type et efficaces de comportements en matière de recherche d'emploi, et à cet égard, nous proposons le modèle de recherche qui suit.

A) Modèle de recherche et classification des variables

Nous désirons savoir quel "genre" d'emploi les stratégies de recherche d'emploi, et plus spécifiquement, les 5 méthodes qui caractérisent ces stratégies (les annonces, les agences, les événements spéciaux, les contacts directs, et les réseaux de contacts) permettent-elles d'obtenir? A cet égard, notre variable dépendante est l'emploi obtenu évalué à l'aide de 6 indicateurs (le type d'emploi, la durée de l'emploi, le salaire, un emploi correspondant au domaine d'étude, la satisfaction face à l'emploi, le coût de la recherche d'emploi); les variables indépendantes sont les stratégies de recherche d'emploi définies en termes de méthodes de recherche d'emploi. Quant aux caractéristiques individuelles (le sexe, l'origine ethnique, l'âge, la scolarité, le statut (être employé ou non et pourquoi), ainsi que le secteur d'activité) seront considérées comme des variables intermédiaires, car elles nous servent à mieux comprendre la relation entre la variable dépendante et les variables indépendantes.

Les variables du modèle se retrouvent dans le Tableau IX qui suit:

Tableau IX: Variables dépendante, indépendantes et intermédiaires retenues dans l'étude.			
variables indépendantes		variables intermédiaires*	variable dépendante
Stratégies de recherche d'emploi	Méthodes de recherche d'emploi	Caractéristiques individuelles	Emploi obtenu
1. réactives	1. annonces	1. sexe	1. type d'emploi
2. actives	2. agences	2. origine ethnique	2. durée de l'emploi
	3. événements spéciaux	3. âge	3. salaire
	4. contacts directs	4. diplôme	4. emploi correspondant aux R.I.
	5. contacts personnels	5. statut	5. satisfaction face à l'emploi
		6. secteur d'activité	6. coût de la recherche

*Nous savons que les variables intermédiaires affectent les variables indépendantes et dépendantes. Dans le cas qui nous préoccupe, les caractéristiques individuelles influenceraient les stratégies ou méthodes de recherche d'emploi et l'emploi obtenu. Par exemple, le niveau de scolarité des répondants pourrait influencer l'utilisation des contacts directs et le fait que l'emploi obtenu corresponde à leur domaine d'étude. Néanmoins, notre échantillon est composé d'un nombre insuffisant de répondants. Ainsi, les variables intermédiaires seront traitées comme des variables indépendantes. Ceci s'applique à tous les tableaux qui suivent.

Définissons maintenant ces variables.

a) L'emploi obtenu

Étant donné que nous voulons étudier la ou les relation(s) existant entre les stratégies de recherche d'emploi utilisées et l'emploi obtenu par les répondants au cours des 5 dernières années, il est nécessaire de définir ce que nous entendons par un

"bon" emploi. A cet égard, nous avons développé un indice de la "qualité de l'emploi obtenu" tenant compte de chacune des caractéristiques liées à l'emploi. L'importance de cette démarche est facile à comprendre compte tenu du fait que par exemple, un diplômé en Relations Industrielles peut obtenir un emploi correspondant à son domaine d'étude ou encore qui est peu relié à sa formation, et ce après avoir utilisé une ou plusieurs des stratégies mentionnées. On pourrait alors se demander si dans un cas comme dans l'autre, l'emploi obtenu a la même "valeur". C'est donc dans cette perspective que nous avons développé un indice de la "qualité de l'emploi obtenu", en retenant 6 indicateurs évalués sur une échelle allant de 1 à 5. Ainsi, cet exercice alloue 30 points à celui qui obtient un emploi de "très bonne qualité" c'est-à-dire un emploi permanent à temps-plein, à durée indéterminée, avec un salaire de 41 000,00\$ et plus, correspondant au domaine d'étude (R.I.)¹²⁷, satisfaisant, et enfin n'ayant presque rien coûté en dépenses associées à la recherche. Celui par contre qui se verrait attribuer seulement 6 points, aurait obtenu un emploi, temporaire à temps partiel, à durée déterminée, offrant un salaire de 25 000,00\$ et moins, ne correspondant pas au domaine d'étude (R.I.), insatisfaisant, et enfin ayant coûté plus de 150,00\$ en dépenses associées à la recherche.

Nous avons évalué chacune des 6 caractéristiques de notre variable dépendante, en attribuant une pondération variant de 1 à 5 selon le continuum suivant:

- excellente qualité ou condition=5 points;
- très bonne qualité ou condition=4 points;
- bonne qualité ou condition=3 points;
- faible qualité ou condition=2 points;
- très faible qualité ou condition=1 point;

¹²⁷Relations Industrielles

Indicateurs de qualité

Voyons comment nous définissons et pondérons ces indicateurs de la "qualité de l'emploi obtenu" par les répondants de notre échantillon.

Les types d'emploi

Le gradué en R.I. qui obtient un emploi après avoir consacré un certain temps à sa recherche peut se retrouver dans diverses situations. Nous avons retenu 2 types d'emploi, soit ceux à temps plein et ceux à temps partiel. Un emploi à temps plein étant celui nécessitant une prestation de travail d'au moins 30 heures (sur un même lieu de travail). Dans le cas d'un emploi considéré à temps partiel, il s'agira d'un travail nécessitant moins de 30 heures de prestation de travail. Cependant, le cumul de plusieurs postes jusqu'à concurrence de 30 heures de travail par semaine ne pourra être considéré comme un seul poste à temps plein. Il faudra plutôt évaluer individuellement chaque poste et les traiter comme des emplois à temps partiel.

D'une manière générale, le travail à temps-plein étant plus recherché que le travail à temps partiel, nous avons jugé bon d'accorder plus de points à cette première option comparativement au travail à temps partiel.

Bien entendu, il existe plusieurs variantes en matière de travail à temps plein. A cet égard, celui qui obtient un travail à temps plein, peut obtenir un poste permanent (à durée illimitée), ou temporaire (à durée limitée). Il en est aussi de même pour les emplois à temps partiel. Quant à l'emploi "à contrat", il est vrai qu'il se rapproche beaucoup de celui qui est temporaire à temps plein. Cependant, nous lui avons attribué moins de points même si le candidat peut se voir offrir un poste à temps plein par la suite. Le contrat qu'il a réalisé ayant, en quelque sorte, constitué une "porte d'entrée"

dans l'entreprise. Cependant, dans le cadre d'un travail temporaire à temps plein l'employé peu bénéficier d'avantages sociaux ou bénéfiques marginaux qui ne sont pas accordés à celui qui agit comme contractant. C'est en prenant en compte toutes ces particularités, que le contrat nous a semblé de "qualité inférieure" à l'emploi temporaire à temps plein.

A la lumière des différentes situations décrites par nos répondants nous pondérons leurs réponses de la manière suivante:

- *emploi permanent à temps plein =5 points;
- *emploi permanent à temps partiel=4 points;
- *emploi temporaire à temps plein=3 points;
- *emploi à contrat=2 points;
- *emploi temporaire à temps partiel=1 point;

La durée de l'emploi

Le chercheur d'emploi en Relations Industrielles en plus de rechercher un emploi à temps plein est aussi très intéressé par un contrat l'engageant pour une durée illimitée. En effet, la durée indéterminée d'un contrat, en pareille situation, constituerait pour le candidat un travail permanent. Nous avons accordé, à cette situation, le maximum de points sur notre échelle. Dans le cas contraire, on comprendra que la sécurité d'emploi du candidat n'étant plus assurée, le nombre de points accordés se doit d'être moindre. Cependant, un contrat d'une durée déterminée ou temporaire, peut aussi être considéré comme une bonne condition de travail et ainsi se voir attribuer un nombre de points satisfaisant sur notre échelle.

Vu ces différentes situations, nous avons pondéré les réponses possibles sur ces indicateurs de la manière suivante:

- *un emploi à durée indéterminée=5 points;
- *un emploi à durée déterminée de 25 mois à 36 mois=4 points;
- *un emploi à durée déterminée de 13 mois à 24 mois=3 points;
- *un emploi à durée déterminée de 7 mois à 12 mois=2 points;
- *un emploi à durée déterminée de moins de 6 mois=1 point;

Le salaire

Une des conditions de travail à laquelle le chercheur d'emploi accorde beaucoup d'importance est la rémunération rattachée à l'emploi qu'il obtient. Il est difficile de déterminer en quoi consiste un "bon salaire" pour un spécialiste en Relations Industrielles. Cependant, dans cette profession celui qui obtient un salaire se situant entre 31 000,00\$ et 35 000,00\$ jouit d'un "bon salaire". A ce niveau salarial nous accorderons donc la position médiane sur notre échelle. Par ailleurs plusieurs professionnels des Relations Industrielles débutent avec des revenus autour de 25 000,00\$ nous accorderons donc à cette catégorie salariale le nombre de points minimum sur notre échelle. Enfin nous accordons le maximum de points aux employés jouissant d'un salaire de 41 000,00\$ et plus étant donné que celui-ci constitue un des meilleurs de la profession en début de carrière.

Étant donné les différentes explications apportées ci-dessus, notre indice de "qualité de l'emploi" du point de vue salarial se présente comme suit:

- *41 000,00\$ et plus=5 points;
- *de 36 000,00\$ à 40 999,00\$=4 points;
- *de 31 000,00\$ à 35 999,00\$=3 points;

*de 26 000,00\$ à 30 999,00\$=2 points;

*25 000,00\$ et moins=1 point;

Le domaine d'étude (Relations Industrielles)

Le candidat en situation de recherche d'emploi souhaite obtenir un emploi correspondant à son domaine d'étude, en l'occurrence celui des Relations Industrielles. Dans ce cas cet emploi est soit en dotation, en formation et perfectionnement, en relation de travail, en avantages sociaux, en rémunération, ou en santé et sécurité au travail, ou encore en GRH¹²⁸. Le répondant recevrait alors le maximum de points sur notre échelle de qualité, puisqu'il évoluerait dans un ou plusieurs des domaines propres aux Relations Industrielles. Évidemment si le candidat évolue dans un domaine connexe (ex: administration, informatique, poste d'encadrement etc...), il se verra accorder un pointage moindre sur notre échelle. Par contre, s'il travaille dans un domaine n'ayant aucun rapport avec les Relations Industrielles, le pointage sera encore diminué.

Sur notre échelle de qualité de l'emploi obtenu nous avons retenu 3 situations et le pointage se répartit comme suit:

*emploi correspondant au domaine d'étude en R.I.=5 points;

*emploi correspondant à un domaine connexe aux R.I.=3 points;

*emploi ne correspondant pas au domaine d'étude =1 point;

¹²⁸Gestion des Ressources Humaines.

La satisfaction face à l'emploi

Cet indicateur sert à déterminer si le candidat est satisfait de l'emploi qu'il a obtenu. On l'interrogera sur sa satisfaction face à la possibilité d'organiser son travail, ses chances d'avancement, les renseignements que lui donne son patron, ses conditions physiques de travail, les responsabilités qui lui sont confiées, la possibilité d'innover dans son travail, l'estime qu'on lui témoigne pour un travail bien fait, la manière dont l'organisation pour laquelle il travaille est administrée, le salaire qu'il reçoit pour le travail qu'il accomplit, et sur la permanence de l'emploi. Le candidat pourra ainsi exprimer sa satisfaction sur les 10 indices cités précédemment et selon une échelle variant de 1 à 5.

L'expression de la satisfaction du chercheur d'emploi à l'égard de l'emploi qu'il a obtenu variera donc entre 10 et 50 points:

*extrêmement satisfait (41 à 50 points)=5 points;

*très satisfait (36 à 40 points)=4 points;

*satisfait (26 à 35 points)=3 points;

*peu satisfait (21 à 25 points)=2 points;

*pas du tout satisfait (10 à 20 points)=1 point;

Le coût de la recherche d'emploi

Idéalement, une recherche d'emploi efficace devrait être celle qui engendre le moins de coûts possible. Par cet indicateur de qualité, nous cherchons à déterminer le coût monétaire de la recherche d'emploi du candidat. Moins il aura dépensé, plus il obtiendra de points sur notre échelle.

Selon nous les dépenses peuvent être de 3 types. Premièrement le candidat peut se prévaloir de son curriculum vitae comme outil de recherche d'emploi. Dans ce cas les dépenses seraient en timbres, enveloppes, copies, cartes d'affaires etc... D'autre part, il peut avoir à se déplacer afin de rencontrer des employeurs potentiels. Ses dépenses se calculeraient alors en termes de frais de déplacement. Enfin, il pourrait effectuer d'autres dépenses comme l'achat de vêtements pour les entrevues.

Le candidat qui n'aurait eu à engendrer aucune de ces dépenses obtiendrait évidemment le maximum de points sur notre échelle. Celui qui n'aurait fait que de minimes dépenses obtiendrait un pointage tout juste inférieur. Si le chercheur n'utilise qu'une de ces principales catégories de dépenses, il obtiendra un bon score sur notre échelle. Dans le cas où il y aurait une combinaison de 2 ou 3 catégories de dépenses le pointage sera moyen. Et enfin, si le candidat doit avoir recours à toutes ces catégories de dépenses il obtiendra un pointage plus faible.

Selon ces explications notre échelle de qualité se lira comme suit relativement à cet indicateur:

- * aucune dépense=5 points;
- * dépenses minimales (moins de 50,00\$)=4 points;
- * dépenses en envoi de curriculum vitae, ou en déplacements, ou en d'autres dépenses (entre 51,00\$ et 100,00\$)=3 points;
- * dépenses en envoi de curriculum vitae et en déplacements, ou en envoi de curriculum vitae et d'autres dépenses, ou en déplacements et d'autres dépenses (entre 101,00\$ et 150,00\$)=2 points;
- * dépenses en envoi de curriculum vitae, en déplacements et en d'autres dépenses (150,00\$ et plus)=1 point;

Le TABLEAU X résume l'ensemble de la pondération associée aux indicateurs de qualité qui caractérisent la variable dépendante.

Tableau X: Pondération des indicateurs associés à la variable "qualité de l'emploi obtenu".					
Pondération	5 points	4 points	3 points	2 points	1 point
Indicateurs					
1 type d'emploi	permanent à temps plein	permanent à temps partiel	temporaire à temps plein	à contrat à temps plein ou partiel	temporaire à temps partiel
2. durée de l'emploi	durée indéterminée	contrat de trois ans	contrat de deux ans	contrat de un an	contrat de moins de 6 mois
3 salaire	41 000\$ et plus	entre 36 000\$ et 40 999\$	entre 31 000\$ et 35 999\$	entre 26 000\$ et 30 999\$	moins de 25 000\$
4. domaine d'étude (R.I.)	correspondant au domaine d'étude		correspondant à un domaine connexe		ne correspondant pas au domaine
5. satisfaction face à l'emploi	extrêmement satisfait (41 à 50 points)	très satisfait (36 à 40 points)	satisfait (26 à 35 points)	peu satisfait (21 à 25 points)	pas du tout satisfait (10 à 20 points)
6. coût de la recherche d'emploi	aucune dépenses	moins de 50\$	entre 51\$ et 100\$	entre 101\$ et 150\$	151\$ et plus
TOTAL	MAXIMUM excellente qualité	très bonne qualité	bonne qualité	faible qualité	très faible qualité

b) Les stratégies de recherche d'emploi

Les stratégies de recherche d'emploi (variables indépendantes) doivent aussi être transformées en indicateurs afin d'en vérifier leur efficacité.

A cet égard, les stratégies retenues sont composées de 5 méthodes de recherche d'emploi qui sont regroupées sous 2 titres généraux, les stratégies réactives et actives.

Les stratégies réactives

Une stratégie de recherche d'emploi réactive en est une faite suite à une requête formelle d'un employeur à des candidats potentiels, qui pourraient éventuellement occuper un poste dans son entreprise. Il s'agit de stratégies qui incitent le candidat à "réagir" à des offres d'emploi. Ce genre de stratégies est appelée "réactive" étant donné qu'il n'y a pas "d'action" prise par le candidat en situation de recherche d'emploi mais plutôt une "réaction" à ces offres d'emploi qui sont portées à sa connaissance. Cette sollicitation se matérialise généralement sous 3 formes (ou méthodes) différentes: les annonces, les agences de placement et de recrutement, et les événements spéciaux.

Les annonces

Elles peuvent paraître dans des journaux populaires, ou des grands quotidiens québécois comme La Presse, Le Devoir, Le Journal de Montréal, The Gazette, The Globe and Mail etc... On peut également retrouver ces offres d'emploi écrites dans des quotidiens régionaux comme Le Nouvelliste, dans des publications spécialisés éditées par des institutions d'enseignement, des associations professionnelles, ou syndicales.

Elles peuvent aussi paraître par affichage dans des entreprises, ou encore dans des institutions d'enseignement québécoises.

Ces annonces peuvent se faire directement par l'employeur ou par l'entremise d'une agence de placement. Elles doivent identifier le poste à combler ainsi que les conditions générales qui le décrivent. Il s'agira donc ici de vérifier si les candidats compris dans notre échantillon, ont obtenu leur emploi grâce à cette méthode de nature réactive.

Les agences de placement et de recrutement:

Elles peuvent être publiques ou privées. En général, ces agences servent d'intermédiaires entre les employeurs et les chercheurs d'emploi en leur permettant, selon leurs besoins respectifs, de faire circuler de l'information à propos des postes vacants et des travailleurs disponibles. Dans ce cas, un employeur peut trouver un travailleur intéressé à occuper le poste qu'il cherche à combler, et un chercheur un emploi à sa disposition.

Les événements spéciaux

Ce sont des événements spéciaux prenant la forme de journées carrière ou de séminaires organisés dans des institutions d'enseignement, ou encore de journées portes ouvertes sur les sites des compagnies.

Ces journées permettent surtout aux différents employeurs de rencontrer des candidats potentiels, et au chercheur d'atteindre, en peu de temps, des employeurs intéressés à recruter des candidats disponibles. Le plus important avantage de cette

méthode tient au fait que l'employeur peut lors de ces premières rencontres identifier physiquement les candidats et éventuellement se remémorer un visage lorsqu'il passera en revue les curriculum vitae ultérieurement.

Les stratégies actives

Les stratégies actives amènent les candidats chercheurs d'emploi à initier l'action, c'est-à-dire à proposer leurs services dans le but d'obtenir un emploi. Plus spécifiquement, les méthodes de recherche d'emploi qui caractérisent cette stratégie forcent les candidats à agir, c'est-à-dire à entreprendre des démarches dans le but de se trouver un emploi.

Les contacts directs avec l'employeur

Il s'agit d'une première méthode "active" de recherche d'emploi qui consiste pour un candidat à offrir directement ses services par téléphone, par courrier ou encore en se présentant personnellement à un employeur. Selon la situation, le candidat peut soit remettre à l'employeur son curriculum vitae, compléter une formule de demande d'emploi, ou encore simplement directement proposer ses services dans le but d'occuper un poste au sein de l'entreprise.

Les réseaux de contacts personnels

Cette deuxième méthode "active" de recherche d'emploi permet à un candidat d'obtenir de l'information auprès d'amis, de parents ou de connaissances ou de relations professionnelles relativement à des postes vacants qu'il pourrait occuper.

Par ces contacts, l'individu vise à faire circuler de l'information à propos de sa disponibilité à offrir ses services sur le marché de l'emploi, ainsi que son intérêt à être informé des postes vacants disponibles sur ce marché. Lorsque ces postes seront identifiés, il sera du ressort du candidat d'adopter une nouvelle stratégie lui permettant d'obtenir un des postes à combler et pertinent à son domaine de spécialisation.

c) Les caractéristiques personnelles

Les caractéristiques personnelles du chercheur d'emploi sont importantes dans notre étude, car elles nous permettront de dresser un profil des candidats de notre échantillon qui ont obtenu un emploi en utilisant l'une ou l'autre des stratégies identifiées précédemment. Qui sont-ils? Quelles est (sont) leur(s) origine(s) ethnique(s)? Quel âge ont-ils? Quels est (sont) leur(s) niveau(x) de scolarité? etc... Toutes ces caractéristiques biographiques nous permettrons de mieux identifier les personnes qui ont obtenu un emploi et comment elles y sont parvenues. Bien que ces caractéristiques ne permettent pas de déterminer l'efficacité d'une méthode de recherche d'emploi, elles pourront nous indiquer (en association avec les autres indicateurs) pour qui "telle" ou "telle autre" méthode de recherche d'emploi s'est avérée la plus efficace.

Nous avons donc retenu les quelques variables intermédiaires qui suivent :

Le sexe

Les candidats sont de sexe féminin ou masculin. Nous sommes intéressés à savoir si le fait d'être un homme ou une femme a une incidence sur le comportement en situation de recherche d'emploi. Par exemple, est-ce que la majorité des femmes de

notre échantillon se sont trouvé un emploi, et si oui s'agit-il d'un emploi en Relations Industrielles ou dans un domaine connexe? Ou encore, les hommes dépensent-ils plus que les femmes lors de leur recherche d'emploi? etc...

L'origine ethnique

Elle sera étudiée selon que le candidat soit d'origine québécoise ou autre. Nous voudrions savoir si le fait d'être d'origine québécoise a une incidence sur la possibilité de se trouver un emploi. Par exemple, on pourrait penser que le nombre d'années passées au Québec pourrait avoir une influence sur le type de réseau de contact dans lequel le candidat évolue, et par le fait même sur l'emploi obtenu.

L'âge

Les catégories d'âge seront celles des moins de 25 ans, des candidats âgés entre 26 et 30 ans, ainsi que de ceux de 31 ans et plus. Nous voudrions savoir quel âge semble le plus propice à obtenir de l'emploi. Peut-être que, contrairement à ce que l'on pense l'âge n'influencerait pas l'obtention de l'emploi. Est-ce que le fait d'être plus jeune permet d'obtenir plus facilement un emploi? Ou, au contraire, être plus âgé permettrait d'obtenir un emploi en Relations Industrielles? Encore une fois, grâce à cet indicateur, nous voudrions déterminer le profil type du candidat ayant obtenu un emploi de "qualité" supérieure.

La scolarité

Elle peut se présenter sous l'un ou l'autre des 4 catégories suivantes:

- *un certificat en Relations Industrielles;
- *un baccalauréat en Relations Industrielles;
- *une maîtrise en Relations Industrielles;
- *un doctorat en Relations Industrielles;

Ce sur quoi nous nous interrogeons, c'est de savoir si la variable scolarité influencera l'emploi obtenu. Par exemple, le candidat qui possède un baccalauréat ou un certificat en Relations Industrielles obtiendra-t-il un emploi différent de celui possédant un doctorat. De plus, nous chercherons à savoir quel type d'emploi le candidat aura réussi à obtenir selon le niveau de scolarité.

Le statut du candidat

Nous cherchons à savoir si oui ou non ce candidat était employé lors de sa recherche d'emploi. Cet indicateur nous permettra de déterminer si le candidat alors qu'il était en situation de recherche d'emploi:

- *avait été licencié de son ancien emploi;
- *avait été congédié;
- *entraît pour la première fois sur le marché du travail;
- *décidait de changer d'emploi par choix personnel;

On comprendra que ces différences peuvent avoir une incidence importante sur son comportement en situation de recherche d'emploi. Par exemple, un candidat qui entre pour la première fois sur le marché du travail, n'aura certes pas les mêmes

attentes quant au type d'emploi qu'il recherche comparativement à celui qui aura été congédié de son ancien emploi.

*Les secteurs d'activité économique*¹²⁹

Ils sont représentés par les secteurs suivants:

- * administration, gestion et secrétariat (ex: agent de gestion du personnel, comptable, commis de banque ou d'assurance, préposé à l'accueil);
- * agriculture, alimentation et pêcheries (ex: agronome, ouvrier agricole etc...);
- * arts, lettres et communications (ex: agent de publicité, archiviste, interprète, musicien etc...);
- * commerce et vente (ex: caissier, vendeur, étalagiste etc...);
- * forêt, mines et industries (ex: arpenteur-géomètre, ingénieur, mécanicien etc...);
- * hôtellerie et restauration (ex: serveur, aide-cuisinier, plongeur, barman etc...);
- * informatique (ex: agent de saisie de données, analyste, programmeur etc...);
- * loisirs et sports (ex: agent de voyage, guide touristique, moniteur etc...)
- * production, fabrication et montage (ex: ouvrier d'assemblage, ouvrier de production etc...)
- * sécurité nautique (ex: surveillant, sauveteur etc..);
- * service hospitalier (ex: infirmier, préposé aux bénéficiaires etc...);
- * services personnels (ex: coiffeur, esthéticienne, gardien d'enfants etc...);
- * services divers (ex: menuisier, concierge, réparateur etc...);

¹²⁹La liste suivante des secteurs d'activité économique est inspirée de "La liste des secteurs d'emploi" faite par le Gouvernement du Québec dans les formulaires de demande d'emploi du Placement étudiant (1995).

A l'aide de cet indicateur nous aimerions pouvoir déterminer dans quel secteur d'activité économique nos répondants évoluent. Par exemple, dans quel secteur d'activité retrouvons nous ceux qui se sont trouvé de l'emploi?

3) La population

La présente étude concerne les diplômés de l'École des Relations industrielles de l'Université de Montréal faisant partie de l'A.D.D.É.R.I.U.M.. Un certain nombre de ces étudiants à la fin de leurs études adhèrent à cette association qui vise à promouvoir le développement des professionnels en Relations Industrielles gradués de l'Université de Montréal.

Les Relations Industrielles constituent un champs d'étude mutidisciplinaire et les tenants de cette discipline y étudient le comportement au travail ainsi que l'ensemble des interactions s'établissant à l'intérieur des différents milieux du travail que l'on retrouve dans les sociétés industrialisées. Tout finissant en Relations Industrielles est spécialisé dans les 3 composantes du programme de l'École, soit en gestion des ressources humaines, en relations du travail ou encore en politiques ou programmes gouvernementaux en matière de travail.

On retrouve le spécialiste en Relations Industrielles dans de multiples secteurs d'activité du marché du travail. Ses tâches varient de l'élaboration des procédures de sélection et d'embauche du personnel, à la participation à la négociation collective et aux règlements de grief en passant par la planification de programmes de formation et de santé et sécurité au travail. La présente enquête s'adresse donc à ces professionnels, plus spécifiquement à une partie de ces spécialistes membres de l'A.D.D.É.R.I.U.M..

4) L'échantillon

Notre échantillon est composé de répondants diplômés de l'École des Relations Industrielles et membres de l'A.D.D.É.R.I.U.M.. Nous avons retenu 80 d'entre eux qui se sont trouvé un emploi entre mai 1990 et mai 1995. Les caractéristiques de ces répondants sont compilées dans le tableau XI:

TABLEAU XI: Caractéristiques personnelles des répondants		
(N=80)		
Caractéristiques personnelles	Répartiton	Nombre de personnes
		Pourcentage
sexe		
féminin		52
masculin		28
Total		80
Origine ethnique		
québécoise		74
autre		6
TOTAL		80
Age		
moins de 25 ans		37
de 26 à 30 ans		26
plus de 31 ans		17
TOTAL		80
Diplôme		
un certificat en RI et d'autre(s) diplôme(s)		5
un bacc. en RI. et d'autre(s) diplôme(s)		60
une maîtrise en RI et d'autre(s) diplôme(s)		15
TOTAL		80
Employé ou non lors de la dernière recherche		
non		39
oui		41
TOTAL		80
Secteur d'activité		
administration		30
service		26
production		6
autres		18
TOTAL		80

Le Tableau XI laisse voir que la majorité des diplômés retenus aux fins de notre étude (soit 65% des candidats) sont des femmes. Notre échantillon ne comprend que 28 diplômés masculins pour un faible pourcentage de 35% de l'échantillon total.

On note également, qu'une minorité des répondants sont d'origine ethnique différente de celle des québécois. En effet, plus de 90% (92,5%) des répondants sont d'origine ethnique québécoise.

On remarque aussi que plus de 46% (46,26%) de nos répondants ont moins de 25 ans et que les trois quart de ceux qui ont complété notre questionnaire possèdent soit un baccalauréat en Relations Industrielles, ou encore un baccalauréat en Relations Industrielles et d'autre(s) diplôme(s).

Nous nous sommes aussi intéressés à savoir si nos répondants étaient employés au moment de répondre à notre questionnaire. Plus de 48% (48,75%) ne l'étaient pas alors que plus de 50% (51,25%) l'étaient.

Enfin, la majorité de nos répondants évoluent dans le secteur d'activité administratif dans une proportion de plus de 35% (37,5%). Cependant il est aussi à noter que plus de 32% (32,5%) travaillent dans le secteur tertiaire.

Malheureusement, nous ne pouvons comparer notre échantillon à l'ensemble de la population des membres de l'A.D.D.É.R.I.U.M. afin de voir si elle est représentative de cette association, puisqu'il n'existe pas de données disponibles à ce sujet.

5) La cueillette des données et l'instrument de mesure

La méthode de cueillette des données que nous avons retenue est celle du questionnaire. Avant d'être administré à l'ensemble de la population choisie, le questionnaire *Profil de recherche d'emploi* a été pré-testé auprès de 10 personnes (en avril 1995). Les résultats se sont avérés concluants puisque seulement quelques questions ont dû être reformulées.

Compte tenu de la population décrite précédemment, nous avons donc contacté par téléphone 100 diplômés de l'École des relations industrielles à partir de la liste obtenue de la direction de l'A.D.D.É.R.I.U.M.. De ces 100 gradués, 83 ont accepté de recevoir par la poste notre questionnaire de le compléter et de le retourner, dans une enveloppe pré-adressée. Cependant, seulement 80 membres de cette association ont respecté leur engagement.

6) L'instrument de mesure

Le *Profil de recherche d'emploi*¹³⁰ comprend 2 parties. La première permet de recueillir des données biographiques qui nous permettront de connaître certaines des caractéristiques personnelles des répondants. La seconde partie concerne les méthodes de recherche d'emploi et leur efficacité et s'attarde plus directement sur la démarche de recherche d'emploi du répondant. La grande majorité de nos questions sont fermées à l'exception de quelques-unes où le répondant peut quantifier lui-même ses réponses.

¹³⁰ou *P.R.E.*. Cf. annexe 1 p.ii.

CHAPITRE IV: Présentation des résultats

Ce quatrième chapitre présente les résultats provenant de notre cueillette de données décrite au chapitre précédent. Nous présentons les résultats obtenus en faisant paraître les faits marquants de notre enquête.

1) La qualité de l'emploi obtenu

Nous avons retenu 6 indicateurs pour caractériser notre variable dépendante, "l'emploi obtenu": le type d'emploi, la durée de l'emploi, le salaire associé à cet emploi, le lien entre la formation du candidat et l'emploi obtenu, la satisfaction en emploi et le coût relié à la recherche d'emploi. Afin de qualifier "l'emploi obtenu", nous avons développé une échelle de "qualité de l'emploi obtenu" où un emploi d'excellente qualité obtient 5 points, de très bonne qualité 4 points, de bonne qualité 3 points, de faible qualité 2 points et de très faible qualité 1 point. Cette pondération basée sur nos indicateurs nous a permis de classer les emplois obtenus par nos répondants en emploi de qualité "supérieure", "moyenne" ou "faible".¹³¹ Par exemple, un répondant ayant obtenu un emploi temporaire à temps-plein (3 points), à durée déterminée entre 7 et 12 mois (2 points), avec un salaire entre 31 000,00\$ et 35 999,00\$ (3 points), correspondant à son domaine d'étude (5 points), satisfaisant (3 points),¹³² et avec une recherche d'emploi lui ayant coûté plus de 150,00\$ (1 point), obtiendra sur notre échelle 17 points ce qui correspond à un emploi se situant à la frontière entre qualité "inférieure" et qualité "moyenne".

¹³¹Le tableau des résultats détaillés des 6 indicateurs pour les 80 questionnaires se retrouve en annexe 2.p. xv.

¹³²Pour la satisfaction, nous avons compilé les résultats des répondants pour les 10 indicateurs. Si le résultat obtenu se situait entre 41 et 50 points, nous accordions 5 points sur notre échelle de qualité; entre 36 et 40 points, 4points; entre 26 et 35 points, 3points; entre 21 et 25 points, 2points; entre 10 et 20 points, 1point. Cf. annexe 3p. xviii.

Les tableaux qui suivent concernent notre variable dépendante (l'emploi obtenu), et les 6 indicateurs d'efficacité qui la caractérisent.

A) Le type d'emploi

Le TABLEAU XII, nous permet de constater que 55% des répondants ont obtenu un emploi permanent à temps-plein, à l'issue de leur recherche d'emploi. Le second groupe en importance est celui des emplois contractuels avec un pourcentage de près de 19%, et des emplois temporaires à temps plein (13,75%). Les employés permanents et temporaires à temps-partiel ont aussi réussi à obtenir un emploi de l'un ou l'autre de ces types, dans 5% des cas. Ainsi près du trois quart des répondants a en effet obtenu un type d'emploi que l'on peut qualifier de "bonne", "très bonne" ou "d'excellente" qualité.

TABLEAU XII: Répartition des répondants selon le type d'emploi obtenu.			
(N=80)			
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage	Points sur l'échelle de qualité
Type d'emploi			
permanent à temps plein	44	55	5
permanent à temps partiel	4	5	4
temporaire à temps plein	11	13,75	3
contractuel	15	18,75	2
temporaire à temps partiel	4	5	1
autres¹³³	2	2	
TOTAL	80	100	

¹³³Étant donné leur nombre négligeable nous n'en avons pas tenu compte dans notre échelle de qualité.

B) La durée de l'emploi

Le second indicateur de notre indice de "qualité de l'emploi" est établi en fonction de la durée de l'emploi obtenu par les candidats, à la suite de leur démarche de recherche d'emploi. Tel qu'en atteste le TABLEAU XIII, on remarque que plus de 68% de nos répondants ont été engagés pour une période indéterminée, alors que plus de 16% de ces participants ont obtenu des contrats d'une durée de moins de 6 mois. Enfin, 12,5% des répondants ont obtenu un emploi d'une durée se situant entre 7 et 12 mois.

TABLEAU XIII; Répartition des répondants selon la durée de leur emploi.			
(N=80)			
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage	Points sur l'échelle de qualité
Durée de l'emploi			
indéterminée	55	68,75	5
de 25 à 36 mois	1	1,25	4
de 13 à 24 mois	1	1,25	3
de 7 à 12 mois	10	12,5	2
moins de 6 mois	13	16,25	1
TOTAL	80	100	

C) Le salaire

Le troisième indicateur retenu pour qualifier "l'emploi obtenu" par les participants à notre enquête, est relié au salaire que les répondants ont obtenu à la suite de l'emploi qui leur fut alloué.

Le TABLEAU XIV nous révèle que près de 9% des répondants ont obtenu un salaire de plus de 41 000,00\$. Bien que la majorité d'entre eux, soit 28,75% se retrouvent avec un salaire de 25 000,00\$ et moins, plus de 23% obtiennent un emploi leur permettant de bénéficier d'un revenu compris entre 31 000,00\$ et 35 999,00\$. Relativement à cet indicateur, on note que les répondants se répartissent en 3 groupes, soit ceux qui ont obtenu un salaire de niveau supérieur (25,5%)¹³⁴; ceux ayant pu obtenir un salaire de niveau moyen (23,75%)¹³⁵ et ceux ayant pu bénéficier d'un rémunération qualifiée de "plus faible" (48,75%)¹³⁶.

TABLEAU XIV; Répartiton des répondants selon leur salaire.			
(N=80)			
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage	Points sur l'échelle de qualité
Salaire			
41 000\$ et plus	7	8,75	5
entre 36 000\$ et 40 999\$	15	18,75	4
entre 31 000\$ et 35 999\$	19	23,75	3
entre 26 000\$ et 30 999\$	16	20	2
moins de 25 000\$	23	28,75	1
TOTAL	80	100	

D) Le domaine d'étude

Le TABLEAU XV laisse voir que la très grande majorité des répondants (73,75%) ont obtenu un emploi qui correspond à leur domaine d'étude. Cependant, le pourcentage de ceux ayant obtenu un emploi connexe à leur domaine d'étude (13,75%)

¹³⁴de 36 000,00\$ à 41 000,00\$ et plus.

¹³⁵entre 31 000,00\$ et 35 999,00\$.

¹³⁶de 25 000,00\$ à 30 999,00\$.

se rapproche de celui de ceux ayant obtenu un emploi ne correspondant pas à leur formation (12,5%).

TABLEAU XV: Répartition des répondants selon que l'emploi obtenu correspond au domaine d'étude.			
(N=80)			
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage	Points sur l'échelle de qualité
Emploi correspondant au domaine d'étude			
oui	59	73,75	5
non	11	13,75	3
connexe	10	12,5	1
TOTAL	80	100	

E) La satisfaction

La lecture du TABLEAU XVI permet de constater que presque la totalité des répondants (90%) se déclare satisfaite de l'emploi obtenu à la suite des démarches entreprises afin de trouver du travail¹³⁷. Seulement 10% de nos répondants déclarent qu'ils ne sont pas du tout satisfaits ou peu satisfaits de l'emploi qu'ils ont obtenu.

¹³⁷Il s'agit du regroupement des catégories "satisfait", "très satisfait", et "extrêmement satisfait".

TABLEAU XVI: Répartition des répondants selon leur niveau de satisfaction concernant l'emploi obtenu.			
(N=80)			
Répartiton	Nombre de personnes	Pourcentage	Points sur l'échelle de qualité¹³⁸
Satisfaction			
extêmement satisfait	17	21,25	5
très satisfait	27	33,75	4
satisfait	28	35	3
peu satisfait	5	6,25	2
pas satisfait	3	3,75	1
TOTAL	80	100	

F) Le coût de la recherche d'emploi

Il est surprenant de constater (TABLEAU XVII) que 35% des sujets ayant participé à notre étude, ne déclarent aucune dépense associée aux démarches qu'ils ont entreprises pour trouver de l'emploi. Cependant, 27,5% des participants ont dépensé plus de 150,00\$ lors de leur recherche d'emploi, alors que 17,5% d'entre-eux ont dépensé moins de 50,00\$ et 15% entre 51,00\$ et 100,00\$.

¹³⁸Si le résultat se situait entre 41 et 50 points, nous accordions 5 points sur l'échelle de satisfaction de l'emploi obtenu; de plus, entre 36 et 40 points, nous accordions 4 points, entre 26 et 35 points, 3 points, entre 21 et 25 points, 2 points et entre 10 et 20 points, 1 point. cf. annexe 3 p. xviii.

TABLEAU XVII: Répartition des répondants selon le coût de leur recherche d'emploi.			
(N=80)			
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage	Points sur l'échelle de qualité
Coût de la recherche			
aucune dépenses	28	35	5
entre 1\$ et 50\$	14	17,5	4
entre 51\$ et 100\$	12	15	3
entre 101\$ et 150\$	4	5	2
plus de 151\$	22	27,5	1
TOTAL	80	100	

G) La qualité de l'emploi obtenu: les résultats

En regroupant les résultats obtenus par les participants à notre étude en fonction des 6 indicateurs qui composent l'indice de "qualité de l'emploi obtenu", on note que 80% d'entre eux ont obtenu un emploi de qualité "moyenne ou supérieure". A cet égard, nous avons répartis ces résultats en 3 catégories dans le TABLEAU XVIII. La première catégorie regroupe les répondants ayant obtenu un score entre 24 et 30 points; la seconde regroupe ceux ayant obtenu un résultat entre 18 et 23 points et enfin la troisième catégorie regroupe ceux qui ont obtenu moins de 17 points. Ainsi, plus de 47% des répondants ont obtenu un score leur permettant de faire partie de la catégorie de ceux qui ont obtenu un emploi de "qualité moyenne". De plus, 32,5% des répondants ont trouvé un emploi de "qualité supérieure", alors que 20% des participants à notre enquête ont obtenu un emploi que l'on peut qualifier de "qualité inférieure".

TABLEAU XVIII: Qualité de l'emploi obtenu selon qu'il soit de qualité supérieure, moyenne, ou inférieure.			
(N=80)			
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage	Points sur l'échelle de qualité
Qualité de l'emploi obtenu			
supérieure	26	32,5	24 à 30 points
moyenne	38	47,5	18 à 23 points
inférieure	16	20	17 points et moins
TOTAL	80	100	

Comme nous le rappelons au début de ce chapitre, nous avons utilisé 6 indicateurs afin de caractériser notre variable dépendante "l'emploi obtenu", pour ensuite qualifier cet emploi selon une échelle de "qualité de l'emploi obtenu".

A partir du type d'emploi obtenu, nous constatons que plus de la moitié des répondants de notre échantillon ont obtenu un emploi permanent à temps plein (55%). Cependant, les emplois contractuels et temporaires à temps-plein obtiennent aussi des pourcentages importants soit 18,75% et 13,75%.¹³⁹Ces résultats concordent avec la durée de l'emploi obtenu où près de 68% des répondants ont obtenu un emploi à durée indéterminée.¹⁴⁰

Du point de vue du salaire, les répondants se subdivisent en 3 sous groupes, ceux qui bénéficient d'un salaire de niveau supérieur (25,5%), de niveau moyen (23,75%) et de niveau faible (48,75%).¹⁴¹

¹³⁹voir TABLEAU XII, p. 88.

¹⁴⁰voir TABLEAU XIII, p. 89.

¹⁴¹voir TABLEAU XIV, p. 90.

Pour ce qui est de la répartition des répondants selon leur domaine d'étude, près du trois quart d'entre eux (73,75%) évoluent dans un emploi relié à leur formation, soit les Relations Industrielles. Par contre 13,75% des participants occupent un emploi ne correspondant pas à leur domaine d'étude.¹⁴² D'ailleurs, presque la totalité (90%) des répondants sont au moins satisfaits de leur emploi.¹⁴³

Enfin, du point de vue du coût relié à la recherche d'emploi, 35% des répondants déclarent n'avoir rien dépensé lors de leur démarches de recherche d'emploi, alors que plus du quart des autres répondants (27,5%) déclarent avoir dépensé plus de 150,00\$.¹⁴⁴

En général, si on se limite pour le moment à la qualité de leur premier emploi force nous est de constater que les membres de l'A.D.D.É.R.I.U.M. touchés par notre étude ont bénéficié d'un emploi de "bonne qualité" voir même de "qualité supérieure".¹⁴⁵

2) Les stratégies et les méthodes de recherche d'emploi

Les stratégies de recherche d'emploi (variables indépendantes) auxquelles nous nous sommes intéressés sont celles dites stratégies "réactives" et "actives". Nous rappelons que les stratégies réactives sont celles où le chercheur d'emploi réagit à une offre d'emploi formulée par un employeur, donc il n'initie pas l'action. Dans le cas contraire, le candidat qui utilise une stratégie active de recherche d'emploi, va au devant de l'offre faite par un employeur et propose ses services. De plus, à chacune de ces stratégies sont associées différentes méthodes de recherche d'emploi.

¹⁴²voir TABLEAU XV, p. 91.

¹⁴³voir TABLEAU XVI, p.92.

¹⁴⁴voir TABLEAU XVII, p.93.

¹⁴⁵voir TABLEAU XVIII, p.94.

A) Les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi

Les TABLEAU XIX ET XX décrivent comment se répartissent les répondants selon les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi.

TABLEAU XIX: Répartition des répondants selon l'utilisation de méthodes liées aux stratégies réactives de recherche d'emploi.	
(N=11)	
Les méthodes de recherche d'emploi	Nombre de personnes
les annonces	10
les agences	1
les événements spéciaux	0
TOTAL	11

TABLEAU XX: Répartition des répondants selon l'utilisation des méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi.	
(N=28)	
Les méthodes de recherche d'emploi	Nombre de personnes
les contacts directs	8
les contacts personnels	20
TOTAL	28

Le TABLEAU XIX nous révèle que la très grande majorité des répondants qui ont seulement procédé par l'utilisation d'une stratégie réactive de recherche d'emploi ont retenu comme moyen les annonces ou offres d'emploi dans les journaux. Quant à la stratégie active de recherche d'emploi, la majorité des répondants qui l'ont seulement utilisée ont retenu les contacts personnels (TABLEAU XX).

B) Les méthodes et les combinaisons de méthodes de recherche d'emploi

Nous savons bien qu'en réalité peu de chercheurs d'emploi n'utilisent qu'une seule méthode lors de leur recherche. Nous avons donc regroupé, dans le TABLEAU XXI, les résultats concernant l'utilisation des méthodes et des combinaisons de méthodes retenues par l'ensemble des participants à notre enquête (et associées aux stratégies réactives et actives de recherche d'emploi).

TABLEAU XXI: Répartition des répondants selon l'utilisation des méthodes et des combinaisons de méthodes de recherche d'emploi.		
(N=80)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les méthodes et les combinaisons		
les annonces (A ₁) ¹⁴⁶	10	12,5
les agences ou (A ₂) ¹⁴⁷	1	1,25
les événements spéciaux (E) ¹⁴⁸	0	0
les contacts directs (C ₁) ¹⁴⁹	8	10
les contacts personnels (C ₂) ¹⁵⁰	20	25
les combinaisons de 2 méthodes ¹⁵¹	19	23,75
les combinaisons de 3 méthodes ¹⁵²	12	15
les combinaisons de 4 méthodes ¹⁵³	8	10
les combinaisons de 5 méthodes ¹⁵⁴	2	2,5
TOTAL ¹⁵⁵	80	100

Selon le TABLEAU XXI, les répondants ont choisi d'utiliser soit une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi. Dans le cas de l'utilisation d'une seule méthode, la plus populaire est celle des contacts personnels (25%); elle est suivie par les annonces utilisées par 12,5% des répondants et des contacts directs utilisés par

¹⁴⁶Il s'agit d'annonces (ou A₁)dans des grands quotidiens, des quotidiens régionaux, des revues spécialisées, ou encore d'offres d'emploi affichées. Il se pourrait aussi que le répondant ait utilisé plus d'un type d'annonces aux fins de sa recherche d'emploi; par exemple il pourrait avoir utilisé un grand quotidien et une revue spécialisée etc... Dans le cas des autres méthodes de recherche d'emploi, le répondant pourra aussi avoir retenu une combinaison du type de méthode choisie.

¹⁴⁷Nous rappelons au lecteur qu'il s'agit d'agences de placement et de recrutement publiques ou privées (ou A₂).

¹⁴⁸Il s'agit de journée carrière, de séminaire, ou encore de journée portes ouvertes (ou E).

¹⁴⁹On parle ici de contacts directs par téléphone, par courrier, ou en personne (ou C₁).

¹⁵⁰Un contact personnel peut avoir été fait auprès d'un ami, un parent, une connaissance, ou une relation professionnelle (ou C₂).

¹⁵¹Il sagit des combinaisons suivantes: A₁ A₂, A₁ C₁, A₁ C₂, A₂ C₁, A₂ C₂, C₁ C₂.

¹⁵²Il sagit des combinaisons suivantes: A₁ A₂ E, A₁ A₂ C₁, A₁ A₂ C₂, A₂ E C₂, A₁ C₁ C₂, A₂ C₁ C₂.

¹⁵³Il sagit des combinaisons suivantes: A₁ A₂ C₁ C₂, A₁ A₂ E C₂.

¹⁵⁴Il sagit des combinaisons suivantes: A₁ A₂ E C₁ C₂.

¹⁵⁵Les autres combinaisons de méthodes n'ont pas été retenues. Pour la répartition des répondants concernant chacune de ces méthodes, voir les tableaux de l'annexe 4 p. xxi.

10% des répondants. Il est à noter que l'utilisation des agences de placement n'a intéressé qu'un seul répondant, et aucun ne l'a été par les événements spéciaux.

Dans le cas où les répondants ont plutôt opté pour l'utilisation de plusieurs méthodes lors de leur recherche d'emploi, leur préférence a été pour les combinaisons de 2 méthodes avec un pourcentage d'utilisation de plus 23,75% pour 19 d'entre eux. Les combinaisons de 3 méthodes ont aussi été populaires utilisées par 15% des répondants, suivies de près par les combinaisons de 4 méthodes ayant intéressé 10% des répondants. Les combinaisons de 5 méthodes ont obtenu un pourcentage d'utilisation négligeable de moins de 3%.

Une constatation intéressante à faire à propos du TABLEAU XXI est que dans les 2 cas où les pourcentages d'utilisation sont les plus élevés¹⁵⁶, la méthode du contact a été la méthode la plus populaire.

C) Le regroupement des méthodes et combinaisons de méthodes de recherche d'emploi

Pour comprendre le TABLEAU XXII il faut rappeler que nous avons regroupé certaines des méthodes. Pour des fins de traitement statistique, nous n'avons pas retenu les taux d'utilisation des agences ainsi que ceux des combinaisons de 5 méthodes parce que trop peu de répondants les avaient utilisées. De plus, pour les cas où nos répondants avaient utilisé 2 méthodes de recherche d'emploi, nous avons décidé de retenir les combinaisons de 2 méthodes choisies par un nombre significatif de répondants. Par exemple, les combinaisons A1 et C1, A1 et C2, ainsi que C1 et C2 avaient été retenues par 15 répondants et ont donc été retenues. Les combinaisons de méthodes A2 et C1 et A2 et C2 n'ayant intéressées que 2 répondants ont été

¹⁵⁶Utilisation d'une seule méthode de recherche d'emploi ou utilisation d'une combinaison de méthodes de recherche d'emploi.

abandonnées. Le même processus à été effectué dans le cas des combinaisons de 3 et de 4 méthodes. Cette opération de regroupement nous laisse avec un nombre total de 70 répondants comme en fait état le TABLEAU XXII.

La méthode la plus populaire est celle des contacts directs (40%). Les combinaisons de 2 (A1 C1, A1 C2, C1 C2)¹⁵⁷, et de 3 et de 4 méthodes (A1 A2 C1, A1 A2 C2, A1 C1 C2, A2 C1 C2, A1 A2 C1 C2)¹⁵⁸ ont été retenues 21,43% et 24,29% des participants à l'enquête. Les annonces ont également été utilisées par 14,29% des répondants.

¹⁵⁷Les combinaisons retenues sont: annonces et contacts directs (A1 C1), annonces et contacts personnels (A1 C2), contacts directs et contacts personnels (C1 C2).

¹⁵⁸Les combinaisons retenues sont: annonces, agences et contacts directs (A1 A2 C1), annonces, annonces, agences et contacts personnels (A1 A2 C2), annonces, contacts directs et personnels (A1 C1 C2), agences, contacts directs et personnels (A2 C1 C2), annonces, agences, contacts directs et personnels (A1 A2 C1 C2).

TABLEAU XXII: Répartition des répondants selon le regroupement des méthodes et combinaisons de méthodes de recherche d'emploi retenues pour les fins de l'étude.		
(N=70)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les méthodes et les combinaisons		
les annonces (A ₁)	10	14,29
les contacts (C ₁ et C ₂)	28	40
les combinaisons de "2" méthodes	15	21,43
de 3 et de 4 méthodes	17	24,29
TOTAL ¹⁵⁹	70*	100

*Nous n'avons retenu que les répondants ayant utilisé les méthodes et combinaisons de méthodes identifiées dans le tableau ci-dessus, soit un total de 70 répondants. Ce nombre de répondants est retenu dans les tableaux XXII à XLI qui suivent (ainsi que pour les tableaux en annexe 5).

3) Le nombre de méthodes de recherche d'emploi utilisées

Nous nous sommes aussi intéressés au nombre de méthodes utilisées par nos répondants lors de leur recherche d'emploi. Le TABLEAU XXIII nous permet de constater que dans l'ensemble de la recherche, 54,9% des répondants ont choisi d'utiliser une seule méthode tandis que 45,71% de l'échantillon en a choisi plus d'une.

TABLEAU XXIII: Répartition des répondants selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi.		
(N=70)		
Nombre de méthodes	Répartition	Pourcentage
une ¹⁶⁰		
	38	54,29
plusieurs ¹⁶¹		
	32	45,71
TOTAL	70	100

¹⁵⁹Les autres combinaisons de méthodes n'ont pas été retenues.

¹⁶⁰Soit les annonces, et les contacts directs ou personnels.

¹⁶¹Soit les combinaisons de 2, 3 ou 4 retenues (A1 C1, A1 C2, C1 C2, A1 A2 C1, A1 A2 C2, A1 C1 C2, A2 C1 C2, A1 A2 C1 C2).

4) Les caractéristiques personnelles

Notre échantillon est composé de gradués de l'École de Relations Industrielles de l'Université de Montréal ayant trouvé un emploi durant la période de mai 1990 à mai 1995. Cependant, bien que notre échantillon ait été choisi, nous ne savons pas de quelle manière se répartissent les répondants selon les différentes caractéristiques individuelles.

Les tableaux qui suivent attestent des caractéristiques personnelles des répondants.

A) Le sexe

Le TABLEAU XXIV montre que l'ensemble de l'échantillon, à savoir 67% de celui-ci, est féminin. Pour ce qui est des hommes, ils forment 33% de l'échantillon observé.

TABLEAU XXIV: Répartition des répondants par sexe.		
(N=70)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Sexe		
féminin	47	67
masculin	23	33
Total	70	100

B) L'origine ethnique

La seconde caractéristique personnelle des participants à notre enquête est l'origine ethnique. Tel qu'en atteste le TABLEAU XXV, on observe que l'échantillon

est composé en minorité de québécois d'origine ethnique étrangère. En effet, plus de 91% des répondants déclarent être d'origine ethnique québécoise.

TABLEAU XXV: Répartition des répondants selon leur origine ethnique.		
(N=70)		
Origine ethnique	Répartition	Nombre de personnes
		Pourcentage
québécoise		64
autre		6
TOTAL		70
		91,43
		8,57
		100

C) L'âge

La troisième caractéristique biographique à laquelle nous nous intéressons est l'âge des répondants. Le TABLEAU XXVI laisse voir que le groupe d'âge le plus important est celui des moins de 25 ans avec un pourcentage d'un peu moins de 46%. Le groupe des 31 ans et plus comprend 28,6% de l'échantillon et ceux des 26 à 30 ans suit avec plus de 25%. Il est aussi intéressant de noter que notre échantillon est constitué à plus de 71% de répondants de moins de 30 ans.¹⁶²

TABLEAU XXVI: Répartition des répondants selon leur âge.		
(N=70)		
Age	Répartition	Nombre de personnes
		Pourcentage
moins de 25 ans		32
de 26 à 30 ans		18
plus de 31 ans		20
TOTAL		70
		45,7
		25,7
		28,6
		100

¹⁶²Regroupement des catégories de moins de 25 ans et de 26 à 30 ans.

D) La scolarité

Le TABLEAU XXVII concerne la quatrième caractéristique personnelle des participants à l'enquête: leur niveau de scolarité.

TABLEAU XXVII: Répartition des répondants selon leur niveau de scolarité.		
(N=70)		
Diplôme	Répartition	Nombre de personnes
		Pourcentage
certificat ou d'autre(s) diplômes		4
		5,7
baccalauréat ou d'autre(s) diplômes		53
		75,7
maîtrise ou d'autre(s) diplôme(s)		13
		18,6
TOTAL		70
		100

A la lecture du TABLEAU XXVII, on note que les répondants sont en majorité détenteurs d'un baccalauréat en Relations Industrielles ou d'un autre diplôme dans une proportion de plus de 75%. Il est aussi intéressant de noter que 5,7% des répondants possèdent un certificat en Relations Industrielles. Cependant, si l'on regroupe les diplômes de premier cycle en Relations Industrielles, on obtient un pourcentage de plus de 81%.

E) Le statut du répondant

Les TABLEAUX XXVIII et XXIX font état des résultats concernant le statut des répondants lors de leur dernière recherche d'emploi. Par exemple, le premier d'entre eux démontre que plus de 53% des répondants étaient employés lors de leur dernière recherche d'emploi.

TABLEAU XXVIII: Répartition des répondants employés ou non lors de leur dernière recherche d'emploi.		
(N=70)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Etre employé lors de sa recherche		
non	33	47
oui	37	53
TOTAL	70	100

TABLEAU XXIX: Répartition des répondants selon les motifs pour lesquels ils n'étaient pas employés lors de leur dernière recherche d'emploi.		
(N=70)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Motifs		
licencié	8	11,4
congedié	0	0
le fois au travail	12	17,1
choix personnel	11	15,7
ne s'applique pas	37	52,9
pas de réponses	2	2,9
TOTAL	70	100

Le TABLEAU XXIX indique les raisons pour lesquelles les répondants n'étaient pas employés lors de leur dernière recherche d'emploi. On note qu'autant de candidats n'étaient pas employés parce qu'ils entraient pour la première fois sur le marché du travail (17,1%) que ceux l'ayant fait par choix personnel ¹⁶³(15,7%). Enfin un peu moins de 12% d'entre eux sont devenus sans emploi à la suite d'un licenciement. Il faut ajouter que la catégorie "ne s'applique pas" regroupe les

¹⁶³ex: aux études, maternité etc...

répondants (52,9% d'entre-eux), s'étant déclarés employés lors de leur dernière recherche d'emploi.

F) Le secteur d'activité

La dernière caractéristique individuelle à laquelle nous nous sommes intéressés est celle concernant les secteurs d'activité¹⁶⁴ dans lesquels évoluent les répondants ayant participé à notre étude. Tel qu'on le constate dans le TABLEAU XXX, le secteur de l'administration est celui qui regroupe le plus de répondants. Le secteur des services obtient la seconde place avec 30% des répondants. De plus, le secteur "autres" obtient la troisième place avec près de 13% des répondants. Enfin, avec 7% la quatrième place appartient au secteur des services.

TABLEAU XXX: Répartition des répondants selon les secteurs d'activité.		
(N=70)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Secteur d'activité		
administration	35	50
production	5	7
service	21	30
autres	9	13
TOTAL	70	100

¹⁶⁴Initialement, nous avions 13 secteurs d'activité. Nous avons décidé de regrouper les sous-groupes en 4 catégories: l'administration comprend la production, les services, et les autres secteurs. Le secteur de la production regroupe les secteurs des forêts, mines et industries ainsi que celui de la production, de la fabrication et des montages. Le secteur des services comprend celui de l'agriculture, de l'alimentation et des pêcheries, du commerce et de la vente, de l'hôtellerie et de la restauration, de l'informatique, ainsi que des services hospitaliers. Enfin, le secteur "autres" est celui des arts, lettres et communications, ainsi que d'autres secteurs.

G) Les stratégies et méthodes de recherche d'emploi, le nombre de méthodes de recherche d'emploi, et les caractéristiques personnelles des répondants: les résultats

A nouveau, notre étude vise à expliquer comment des diplômés de Relations Industrielles ont obtenu l'emploi qu'ils détiennent. À partir du type d'emploi, de sa durée, du salaire associé à cet emploi, du lien entre la formation du candidat et l'emploi obtenu, de la satisfaction en emploi et du coût relié à la recherche d'emploi, nous avons constitué un indice de "qualité de l'emploi" obtenu permettant de qualifier les emplois obtenus par les participants en emplois de qualité "supérieure", "moyenne" ou "inférieure". Nous nous sommes ensuite demandé quelles stratégies et méthodes les chercheurs d'emploi avaient-ils utilisées. Nous avons constaté que les stratégies de type réactives et actives sont principalement retenues par nos répondants. Bien que plusieurs répondants aient décidé d'utiliser une seule méthode lors de leur démarche de recherche d'emploi, certains d'entre-eux utilisent aussi des combinaisons de méthodes de recherche d'emploi.

Enfin nous avons voulu identifier les répondants participants à notre étude. Nous avons pu déterminer qu'ils sont, en grande majorité des femmes (67%)¹⁶⁵, d'origine ethnique québécoise (91,43%)¹⁶⁶, de moins de 25 ans (45,7%)¹⁶⁷ et possédant un baccalauréat pour plus du trois quart d'entre eux (75,7%)¹⁶⁸. Ces participants étaient pour la plupart employés lors de leur dernière recherche d'emploi (52,9%)¹⁶⁹, et évoluaient pour la moitié d'entre eux dans le secteur de l'administration (50%)¹⁷⁰.

¹⁶⁵voir TABLEAU XXIV, p. 102.

¹⁶⁶voir TABLEAU XXV, p. 103.

¹⁶⁷voir TABLEAU XXVI, p. 103.

¹⁶⁸voir TABLEAU XXVII, p. 104.

¹⁶⁹voir TABLEAU XXIX, p. 105.

¹⁷⁰voir TABLEAU XXX, p. 106.

Dans les pages qui suivent, nous mettrons en relation nos variables. Nous étudions les stratégies de recherche d'emploi versus la qualité de l'emploi obtenu, les caractéristiques personnelles des répondants versus la qualité de l'emploi obtenu, le nombre de méthodes utilisées versus la qualité de l'emploi obtenu, les caractéristiques personnelles versus les stratégies de recherche d'emploi, et enfin les caractéristiques personnelles versus le nombre de méthodes utilisées.

5) Les stratégies et les méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu

La première relation que nous nous proposons d'étudier est celle des stratégies de recherche d'emploi utilisées par les répondants en fonction de la qualité de l'emploi obtenu. Nous aimerions savoir, par exemple, si le type de méthode ou la (ou les) combinaison(s) de méthode(s) utilisée(s) influencent la qualité de l'emploi obtenu.

A) Les méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu

Le TABLEAU XXXI nous décrit la répartition du nombre de répondants selon la qualité de l'emploi obtenu et la méthode de recherche d'emploi utilisée. Par exemple, 5 personnes ont utilisé des méthodes réactives de recherche d'emploi et ont obtenu une qualité d'emploi "moyenne". Cependant ce tableau ne nous donne que le nombre de personnes en fonction des stratégies et de la qualité de l'emploi obtenu. Le TABLEAU XI¹⁷¹ nous permet d'obtenir les pourcentages d'utilisation. Par exemple, ces 5 personnes constituent 50% des répondants ayant obtenu un emploi de qualité "moyenne" grâce à l'utilisation d'une méthode de recherche d'emploi réactive. De plus, 12 personnes (43% des répondants) ayant utilisé une stratégie active de recherche

¹⁷¹cf annexe 5 p. xxx.

d'emploi ont obtenu un emploi de qualité "moyenne" ou "supérieure". On note de plus que les méthodes actives de recherche d'emploi semblent procurer plus souvent à ceux qui les utilisent des emplois de qualité "moyenne" et "supérieure".

TABLEAU XXXI: Répartition des répondants selon les méthodes actives et réactives de recherche d'emploi utilisées et la qualité de l'emploi obtenu.					
(N=38)					
Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	x²
Méthode					
annonces	2	5	3	10	
contacts	12	12	4	28	
Total	14	17	7	38	2

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁷²

Suite à ce premier constat, nous avons vérifié si cette relation était statistiquement significative. A cet égard, nous avons utilisé le test statistique du chi-carré, afin de déterminer la valeur de la relation entre les 2 variables retenues. Par exemple, nous avons mis en relation les méthodes réactives et actives de recherche d'emploi par rapport à la qualité de l'emploi obtenu. Afin de trouver le chi-carré, nous procédons au test statistique suivant:

Si H_0 (L'hypothèse nulle) représente aucune association entre les 2 variables de la population, le nombre estimé et attendu d'observations dans une cellule est:

$$E_{ij} = \frac{R_i C_j}{N}$$

¹⁷²La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$. La table se trouve en annexe 6 p.xl.

Où R et C sont les rangées et les collonnes correspondantes et i et j la "ième" rangée, et j la "jème" colonne. Ainsi le test de niveau alpha est basé sur la règle de décision suivante:

$$\text{On rejète } H_0 \text{ si } \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}} \text{ est supérieure à } X^2_{(r-1)(c-1)\alpha}$$

Où O_{ij} est le nombre d'observations dans la cellule de la "ième" rangée de la "jème" collonne; et où $r=R$ et $c=C$.

Dans notre exemple,

$$\sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij}-E_{ij})^2}{E_{ij}} = 2$$

$$\text{Et } (r-1)(c-1) = 2$$

Selon la Table¹⁷³ $X^2_{2,005} = 10,60$ et 2 est inférieure à 10,60, nous devons donc accepter l'hypothèse nulle, c'est-à-dire, qu'il n'y a pas d'association entre les 2 variables avec un pourcentage d'acceptation de 0,5%.¹⁷⁴

B) Les combinaisons de méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu

Selon le TABLEAU XXXII, 15 personnes ont obtenu un emploi grâce aux combinaisons de 2 méthodes et 17 grâce aux combinaisons de 3 et de 4 méthodes. Plus spécifiquement, 60% des répondants ayant opté pour une combinaison de 2 méthodes ont obtenu un emploi de qualité "moyenne", et 35,3% des répondants ayant

¹⁷³cf la Table en annexe 6 p. xl.

¹⁷⁴En annexe 5 p. xxx, nous avons reproduit les détails du calcul selon les fréquences du TABLEAU XXXI. Les mêmes calculs ont été effectués pour l'ensemble des relations qui suivent.

utilisé des combinaisons de 3 et de 4 méthodes ont au moins aussi obtenu un emploi de même qualité.¹⁷⁵ Le test statistique retenu ne nous permet cependant pas d'affirmer que cette relation (entre les combinaisons de méthodes de recherche d'emploi, et la qualité de l'emploi obtenu) est significative.

TABLEAU XXXII: Répartition des répondants selon les combinaisons de méthodes de recherche d'emploi utilisées et la qualité de l'emploi obtenu.
(N=32)

Qualité Combinaisons	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
combinaisons de 2 méthodes	4	9	2	15	
combinaisons de 3 et de 4 méthodes	6	6	5	17	
TOTAL	10	15	7	32	2,3

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁷⁶

C) Les méthodes et les combinaisons de méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu

Grâce au TABLEAU synthèse XXXIII nous notons que 24 personnes ont obtenu un emploi de qualité "supérieure", 32 de qualité "moyenne", et 14 de qualité "inférieure". En termes de pourcentages, 34% des répondants ont obtenu un emploi de qualité "supérieure", 46% de qualité "moyenne", et 20% de qualité "inférieure".¹⁷⁷ Là encore la relation ne s'avère pas significative entre les variables.

¹⁷⁵cf annexe 5 TABLEAU XII, p. xxxi.

¹⁷⁶La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

¹⁷⁷cf annexe 5 TABLEAU XIII, p. xxxii.

TABLEAU XXXIII: Répartition des répondants selon les méthodes et combinaisons de 2 de 3 ou 4 méthodes de recherche d'emploi utilisées et la qualité de l'emploi obtenu.					
(N=70)					
Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X²
méthodes et combinaisons					
annonces	2	5	3	10	
contacts	12	12	4	28	
combinaisons de 2 méthodes	4	9	2	15	
combinaisons de 3 et de 4 méthodes	6	6	5	17	
TOTAL	24	32	14	70	5,46

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁷⁸

D) Le nombre de méthodes utilisées et la qualité de l'emploi obtenu

Le TABLEAU XXXIV met en relation le nombre de méthodes utilisées et la qualité de l'emploi obtenu. Par exemple, on voit que plus de répondants ont utilisé une seule méthode lors de leur recherche d'emploi (38/70). Cependant en observant les pourcentages d'utilisation des méthodes, au TABLEAU XIV¹⁷⁹, on se rend compte que les différences entre les fréquences sont faibles. Par exemple, 45% des répondants ayant utilisé une seule méthode de recherche d'emploi ont obtenu un emploi de qualité "moyenne", comparativement à 47% de ceux qui ont utilisé plusieurs méthodes. Néanmoins, la relation entre ces variables ne s'avère pas significative.

¹⁷⁸La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

¹⁷⁹cf annexe 5 TABLEAU XIV p. xxxii.

TABLEAU XXXIV: Répartition des répondants selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu					
(N=70)					
Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
Nombre de méthodes					
une	14	17	7	38	
plusieurs	10	15	7	32	
TOTAL	24	32	14	70	0,31

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁸⁰

E) Les stratégies et les méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu: les résultats

En résumé, après avoir mis en relation les méthodes de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu, on voit que la stratégie active de recherche d'emploi semblent produire de meilleurs résultats. En effet, elle permet d'obtenir un emploi de qualité "supérieure" et "moyenne" plus souvent que lorsqu'une stratégie réactive est retenue. A première vue, par contre, lorsque l'on observe le comportement des répondants ayant opté pour l'utilisation de combinaisons de 2, et de 3 et 4 méthodes, il ne semble pas y avoir beaucoup de différence quant à l'issue de leur recherche. Cependant, ces combinaisons de méthodes leur ont au moins permis d'obtenir un emploi de qualité "moyenne". Enfin, en plus de découvrir que plus de répondants ont utilisé "une seule" méthode de recherche d'emploi, on se rend compte qu'un plus grand nombre d'entre eux (nombre de méthodes utilisées confondues) ont obtenu un emploi de qualité "moyenne". Malgré ces tendances, nous ne pouvons pas conclure qu'il y a d'association entre les méthodes réactives et actives de recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu sur la base de ces données.¹⁸¹ Il en est de même pour les

¹⁸⁰La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

¹⁸¹voir p. 110.

combinaisons de 2 et de 3 et 4 méthodes mises en relation avec la qualité de l'emploi obtenu. De la même façon, nous avons aussi testé la relation entre le nombre de méthodes utilisées et la qualité de l'emploi obtenu et nous ne pouvons pas rejeter l'hypothèse nulle et affirmer qu'il existe de relation significative entre les 2 variables.¹⁸²

6) Les caractéristiques personnelles des répondants et la qualité de l'emploi obtenu

Dans notre étude nous nous sommes également intéressés à 6 caractéristiques biographiques des répondants: leur sexe, leur origine ethnique, leur âge, leur niveau académique, leur statut lors de la recherche d'emploi, ainsi que le secteur d'activité dans lequel ils évoluent. Dans la section suivante, nous mettons en relation ces caractéristiques personnelles avec la qualité de l'emploi que ces personnes ont obtenu. Nous aimerions savoir qui de nos répondants et répondantes obtiennent les emplois de qualité "supérieure" "moyenne" ou "inférieure".

De plus, nous aimerions aussi savoir si leur comportement en matière de recherche d'emploi diffère selon les caractéristiques personnelles et le type de stratégie de recherche d'emploi utilisée.

Enfin, dans cette section du chapitre concernant la présentation des résultats, nous tenterons de mettre en relation les caractéristiques biographiques des répondants et le nombre de méthodes qu'ils ont utilisées.

¹⁸²voir p. 113.

A) Le sexe et la qualité de l'emploi obtenu

Le TABLEAU XXXV montre que les femmes sont majoritaires dans notre échantillon, avec un grand total de 47 femmes comparativement à 23 hommes. La lecture du TABLEAU XV¹⁸³, laisse voir que 39% des répondants ont obtenu un emploi de qualité "supérieure" alors que 32% des répondantes ont décroché un emploi de même "qualité". Cependant, plus de la moitié de l'ensemble des répondants obtenant un emploi de qualité "moyenne" sont des femmes. Enfin 26% des hommes comparativement à 17% des femmes ont eu un emploi de qualité "inférieure". Nous avons testé cette relation à l'aide du test du chi-carré. Les résultats au test ne nous permettent pas de conclure qu'il existe une relation statistiquement significative entre le sexe et la qualité de l'emploi obtenu.

TABLEAU XXXV: Répartition des répondants et des répondantes selon la qualité de l'emploi obtenu.					
(N=70)					
Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	x²
Sexe					
féminin	15	24	8	47	
masculin	9	8	6	23	
TOTAL	24	32	14	70	1,7

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁸⁴

¹⁸³cf annexe 5 p. xxxiii.

¹⁸⁴La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

B) Le sexe et les stratégies de recherche d'emploi

A première vue, le TABLEAU XXXVI nous montre qu'autant les femmes que les hommes ont privilégié les stratégies actives de recherche d'emploi. En effet, près du trois quart (74%) des femmes et des hommes de notre échantillon ont utilisé les contacts comme méthode de recherche d'emploi.¹⁸⁵ De plus, du point de vue statistique, nous ne pouvons pas rejeter l'hypothèse nulle selon laquelle il n'existe pas de relation statistiquement significative entre les variables.

TABLEAU XXXVI: Répartition des répondants et des répondantes selon les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi utilisées.				
(N=38)				
Stratégies	Réactive	Actives	Total	X²
Sexe				
féminin	7	20	27	
masculin	3	8	11	
Total	10	28	38	0,007

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁸⁶

C) Le sexe et le nombre de méthodes utilisées

Le TABLEAU XXXVII fait état du nombre de méthodes que les répondants et les répondantes ont utilisé lors de leur recherche d'emploi. Le TABLEAU XVII¹⁸⁷ laisse voir que 57% des femmes ont utilisé une seule méthode afin de trouver leur emploi, alors que 52% des hommes en ont utilisé plus d'une. La relation entre ces 2 variables n'est cependant pas statistiquement significative.

¹⁸⁵cf. annexe 5 TABLEAU XVI p. xxxiii.

¹⁸⁶La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

¹⁸⁷cf annexe 5 p. xxxiii.

TABLEAU XXXVII: Répartition des répondants et répondantes selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi
(N=70)

Nombre de méthodes	Une méthode de recherche d'emploi	Plusieurs méthodes de recherche	Total	X ²
Sexe				
féminin	27	20	47	
masculin	11	12	23	
Total	38	32	70	1,87

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁸⁸

D) L'origine ethnique

Le TABLEAU XXXVIII met en relation l'origine ethnique des répondants et la qualité de l'emploi obtenu. A la lumière de ce tableau on note que l'ensemble de l'échantillon est d'origine ethnique québécoise. De plus, 50% des répondants d'origine ethnique "autre" que québécoise ont obtenu un emploi de qualité "supérieure", alors que 48% de ceux qui sont d'origine québécoise ont un emploi de qualité "moyenne". Enfin, 33% des répondants d'origine autre que québécoise ont déclaré avoir obtenu un emploi de qualité "inférieure" comparativement à 19% pour ceux d'origine québécoise.¹⁸⁹ On ne peut cependant tirer aucune conclusion de ces résultats étant donné la disproportion dans la répartition des répondants selon cette caractéristique biographique.

¹⁸⁸La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

¹⁸⁹cf annexe 5 TABLEAU XVIII p. xxxiv.

TABLEAU XXXVIII: Répartition des répondants selon leur origine ethnique et la qualité de l'emploi obtenu .					
(N=70)					
Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
Origine ethnique					
québécoise	21	31	12	64	
autre	3	1	2	6	
TOTAL	24	32	14	70	

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁹⁰

E) L'âge et la qualité de l'emploi obtenu

L'étude du TABLEAU XXXIX nous montre que la majorité de notre échantillon est composé de répondants âgés de moins de 25 ans. En effet 32 des 70 répondants ont moins de 25 ans. De plus, le TABLEAU XIX¹⁹¹ nous montre que 40% des répondants de plus de 31 ans ont obtenu un emploi de qualité "supérieure". Par ailleurs, les plus jeunes répondants ont obtenu un emploi de qualité "moyenne" dans une proportion de 50%. Enfin, les répondants entre 26 et 30 ans ont eu le pourcentage le plus élevé d'obtention d'un emploi de qualité "inférieure" avec 33%. Encore une fois nous avons testé la relation entre ces variables pour constater que nous ne pouvons pas rejeter l'hypothèse nulle et qu'il n'y a pas d'association entre l'âge et la qualité de l'emploi obtenu.

¹⁹⁰La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

¹⁹¹cf annexe 5 p. xxxiv.

TABLEAU XXXIX: Répartition des répondants selon les catégories d'âge et la qualité de l'emploi obtenu						
(N=70)						
Age	Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X²
moins de 25 ans		11	16	5	32	
entre 26 et 30 ans		5	7	6	18	
plus de 31 ans		8	9	3	20	
TOTAL		24	32	14	70	2,7

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁹²

F) L'âge et les stratégies de recherche d'emploi

Dans le tableau suivant (TABLEAU XL), nous avons mis en relation l'âge des répondants et l'utilisation des stratégies réactives ou actives lors de la recherche d'emploi. Plus de 90% des plus jeunes répondants ont préféré utiliser les contacts (méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi) directs ou personnels afin d'obtenir leurs emplois. Les répondants du deuxième groupe d'âge, soit les 26 à 30 ans, ont préféré les annonces (méthodes liées aux stratégies réactives de recherche d'emploi) comme méthode de recherche d'emploi. Enfin, 69% des répondants âgés de plus de 31 ans ont aussi préférés les contacts comme méthode de recherche d'emploi.¹⁹³ Cette fois-ci, nous pouvons conclure que la relation entre les variables âge et les stratégies de recherche d'emploi, réactives et actives, est statistiquement significative.

¹⁹²La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

¹⁹³voir TABLEAU XX p. xxxiv.

TABLEAU XL: Répartition des répondants selon les catégories d'âge et les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi.					
(N=70)					
Age	Stratégies	Réactives	Actives	Total	X²
moins de 25 ans		1	17	18	
entre 26 et 30 ans		5	2	7	
plus de 31 ans		4	9	13	
TOTAL		10	28	38	11,96

*significatif à $\alpha=0,005$.

G) L'âge et le nombre de méthodes utilisées

Dans le TABLEAU XLI nous nous intéressons à l'âge des répondants selon le nombre de méthodes utilisées lors de la recherche d'emploi. Bien sûr nous savons déjà que le groupe d'âge le plus important est celui des moins de 25 ans, suivi par celui des 31 ans et plus et de ceux dont l'âge est compris entre 26 et 30 ans. Du TABLEAU XXI¹⁹⁴ on voit que les répondants âgés de 31 ans et plus ont surtout utilisé une seule méthode lors de leur recherche d'emploi, avec un taux de 65%. Pour ce qui est des répondants âgés de 26 à 30 ans, ils semblent avoir préféré, à 61%, d'utiliser plusieurs méthodes de recherche d'emploi contrairement à ceux de moins de 25 ans qui ont surtout utilisé une seule méthode dans une proportion de 56%. Malheureusement nous ne pouvons rejeter l'hypothèse nulle et donc accepter qu'il existe pas une relation statistiquement significative entre les variables.

¹⁹⁴cf annexe 5 p. xxxv.

TABLEAU XLI: Répartition des répondants selon les catégories d'âge et selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi.				
(N=70)				
Nombre de méthodes	Une méthode de recherche d'emploi	Plusieurs méthodes de recherche	Total	X²
Age				
moins de 25 ans	18	14	32	
entre 26 et 30 ans	7	11	18	
plus de 31 ans	13	7	20	
TOTAL	38	32	70	2,6

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁹⁵

H) La scolarité et la qualité de l'emploi obtenu

Le TABLEAU XLII concerne le niveau de scolarité des répondants. A première vue, plus de la moitié des répondants de l'échantillon possèdent un baccalauréat en Relations Industrielles. De plus, on voit que 57 des 70 répondants de l'échantillon possèdent un diplôme de premier cycle en Relations Industrielles. Au TABLEAU XXII¹⁹⁶, nous voyons que le trois quart (75%) des répondants ayant obtenu un emploi de qualité "supérieure" possèdent un certificat en Relations Industrielles. D'ailleurs aucun des répondants possédant un certificat n' a obtenu un emploi de qualité "moyenne", alors que le quart (25%) d'entre-eux ont obtenu un emploi de qualité "inférieure". Enfin, les détenteurs de baccalauréats en Relations Industrielles obtiennent les pourcentages les plus élevés en ce qui à trait aux catégories de la qualité de l'emploi obtenu "moyenne" et "inférieure" soit dans l'ordre 45% et 21%. Les répondants détenteurs de diplôme de deuxième cycle, 62% obtiennent en majorité des

¹⁹⁵La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

¹⁹⁶cf annexe 5 p. xxxv.

emplois de qualité "moyenne". Nous avons aussi testé cette relation mais le test n'indique pas de relation statistiquement significative entre les variables.

TABLEAU XLII: Répartition des répondants selon le niveau de scolarité et la qualité de l'emploi obtenu.						
(N=70)						
Diplôme	Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X²
certificat et d'autre(s) diplôme(s)		3	0	1	4	
bacc. et d'autre(s) diplôme(s)		18	24	11	53	
maîtrise et d'autre(s) diplôme(s)		3	8	2	13	
TOTAL		24	32	14	70	3,1

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁹⁷

I) La scolarité et les stratégies de recherche d'emploi

Dans le TABLEAU XLIII, nous avons mis en relation le niveau de scolarité des répondants et le type de stratégie de recherche d'emploi utilisée (méthodes liées aux stratégies réactive ou active). Grâce au TABLEAU XXIII¹⁹⁸, nous voyons que 67% des répondants possédant un certificat et d'autre(s) diplôme(s) ont utilisé des méthodes liées aux stratégies actives (les contacts directs ou personnels). De même les répondants possédant un baccalauréat et d'autre(s) diplôme(s) ainsi qu'une maîtrise et d'autre(s) diplôme(s) ont aussi préféré utiliser les contacts comme méthode afin d'obtenir leur emploi (70% et 87,5%). Le test statistique retenu nous permet d'affirmer que cette relation n'est pas significative.

¹⁹⁷La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

¹⁹⁸cf annexe 5 p. xxxvi.

TABLEAU XLIII: Répartition des répondants selon le niveau de scolarité et l'utilisation des stratégies réactives et actives de recherche d'emploi.				
(N=38)				
Diplôme	Stratégies Réactives	Actives	Total	X²
certificat et d'autre(s) diplôme(s)	1	2	3	
bacc. et d'autre(s) diplôme(s)	8	19	27	
maîtrise et d'autre(s) diplôme(s)	1	7	8	
TOTAL	10	28	38	0,96

*non significatif à $\alpha=0,05$.¹⁹⁹

J) La scolarité et le nombre de méthodes de recherche d'emploi utilisées

Le TABLEAU XLIV nous démontre que plus de la moitié des répondants soit 53 sur 70 de l'échantillon possèdent un baccalauréat. Le TABLEAU XXIV²⁰⁰ nous montre que le trois quart (75%) des répondants possédant un certificat en Relations Industrielles ont utilisé une seule méthode de même que 62% de ceux possédant une maîtrise. De plus, les bacheliers ont opté pour l'utilisation de plus d'une méthode dans une proportion de près de 49%. Encore une fois, le test statistique ne permet pas de conclure à une relation statistiquement significative entre les variables.

¹⁹⁹La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

²⁰⁰cf annexe 5 p. xxxvi.

TABLEAU XLIV: Répartition des répondants selon leur niveau de scolarité et selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi (N=70)				
Nombre de méthodes	Une méthode de recherche d'emploi	Plusieurs méthodes de recherche	Total	χ^2
Diplôme				
certificat et d'autre(s) diplôme(s)	3	1	4	
bacc. et d'autre(s) diplôme(s)	27	26	53	
maîtrise et d'autre(s) diplôme(s)	8	5	13	
TOTAL	38	32	70	1,1

*non significatif à $\alpha=0,05$.²⁰¹

K) Le statut du répondant et la qualité de l'emploi obtenu

Les 2 tableaux qui suivent, le TABLEAU XLV et le TABLEAU XLVI concernent le statut du répondant au moment de sa recherche d'emploi. Dans le premier d'entre eux, on voit que 37 des 70 répondants étaient employés lors de leur dernière recherche d'emploi. Le TABLEAU XLVI fait état des motifs que les répondants ont avancés pour expliquer pourquoi ils n'étaient pas employés. Les 2 principales raisons sont que le répondant entrant pour la première fois sur le marché du travail, et qu'il était chômeur par choix personnel. Enfin le TABLEAU XXVI²⁰² montre que 50% des répondants entrant pour la première fois sur le marché du travail ont obtenu un emploi de qualité "supérieure" comparativement à 43% des répondants employés lors de leur recherche d'emploi. De plus, un peu moins du trois quart des

²⁰¹La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

²⁰²cf annexe 5 p. xxxvii.

répondants non employés par choix personnel ont obtenu un emploi de qualité "moyenne". Enfin le quart (25%) des répondants licenciés de leur ancien emploi lors de l'obtention de leur nouvel emploi ont obtenu un emploi de qualité "inférieure". Nous avons dans le cas de ces variables procédé au test du chi-carré, les résultats ne nous permettent pas de conclure que les relations sont statistiquement significatives.

TABLEAU XLV: Répartition des répondants selon qu'ils soient employés ou non lors de leur dernière recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu					
(N=70)					
Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	χ^2
Etre employé ou non					
oui	16	15	6	37	
non	8	17	8	33	
TOTAL	24	32	14	70	2,92

*non significatif à $\alpha=0,05$.²⁰³

²⁰³La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

TABLEAU XLVI: Répartition des répondants selon les motifs pour lesquels ils n'étaient pas employés lors de leur dernière recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu.

(N=70)

Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
Motifs					
licencié et congédié ²⁰⁴	2	4	2	8	
1 ^{er} fois au travail	6	4	2	12	
choix personnel	0	8	3	11	
ne s'applique pas	16	15	6	37	
total	24	31	13	68 ²⁰⁵	5,29

*non significatif à $\alpha=0,05$.²⁰⁶

L) Le statut du répondant et les stratégies de recherche d'emploi

Le TABLEAU XLVII met en relation les motifs pour lesquels les répondants n'étaient pas employés lors de leur recherche d'emploi et le type de stratégie utilisée. Grâce au TABLEAU XXVII²⁰⁷, on se rend compte que seuls les répondants licenciés de leur dernier emploi (67%) ont privilégié les stratégies réactives lors de la recherche de leur dernier emploi. Tous les autres ont préféré les stratégies actives de recherche d'emploi. En effet, 83% de ceux qui entraient pour la première fois sur le marché du travail, tous ceux non employés par choix personnel (100%), et le trois quart de ceux employés lors de leur dernière recherche d'emploi (75%) ont utilisé des stratégies actives de recherche d'emploi. Les résultats au test statistique ne semblent pas,

²⁰⁴ Il est à noter qu'aucun des répondants n'a indiqué avoir été congédié comme motif pour sa recherche d'emploi.

²⁰⁵ Nous avons 68 candidats après avoir éliminé les 2 participants n'ayant pas répondu à cette question dans le P.R.E..

²⁰⁶ La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

²⁰⁷ cf annexe 5 p. xxxvii.

cependant, nous permettre de conclure que cette relation est statistiquement significative.

TABLEAU XLVII: Répartition des répondants selon les motifs pour lesquels ils n'étaient pas employés lors de leur dernière recherche d'emploi et les stratégies de recherche d'emploi utilisées.				
(N=36)				
Stratégies	Réactive	Active	Total	X ²
Motifs				
licencié	2	1	3	
1e fois au travail	1	5	6	
choix personnel	0	7	7	
ne s'applique pas	5	15	20	
total	8	28	36 ²⁰⁸	3,99

*non significatif à $\alpha=0,05$.²⁰⁹

M) Le statut du répondant et le nombre de méthodes utilisées

Le TABLEAU XLVIII concerne le statut du répondant lors de sa dernière recherche d'emploi. On sait déjà, d'après le TABLEAU XLV²¹⁰, que la majorité des répondants était employée lors de leur dernière démarche de recherche d'emploi. Cependant, le TABLEAU XXVIII²¹¹ nous apprend que 64% des répondants ayant utilisé une seule méthode de recherche d'emploi n'étaient pas employés par choix personnel. De plus, 54% de ceux employés lors de leur recherche d'emploi ont aussi préféré utiliser une seule méthode. Enfin, plus 62,5% de ceux ayant opté pour plus d'une méthode, n'étaient pas employés parce qu'ils avaient été licenciés de leur ancien

²⁰⁸Nous avons ici un total de 36, plutôt que 38 candidats parce que nous avons éliminé les candidats n'ayant pas donné de réponse à cette question.

²⁰⁹La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

²¹⁰voir p. 125.

²¹¹cf annexe 5 p. xxxviii.

emploi, et 50% parce qu'ils entraient pour la première fois sur le marché du travail. Néanmoins, les résultats au test statistique du chi-carré nous obligent à accepter l'hypothèse nulle qu'il n'existe pas de relation significative entre les variables.

TABLEAU XLVIII: Répartition des répondants selon les motifs pour lesquels ils n'étaient pas employés et selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi.

(N=70)

Nombre de méthodes Motifs	Une méthode de recherche d'emploi	Plusieurs méthodes de recherche	Total	X ²
licencié et congédié	3	5	8	
le fois sur le marché du travail	6	6	12	
choix personnel	7	4	11	
ne s'applique pas	20	17	37	
total	36	32	68	2,72

*non significatif à $\alpha=0,05$.²¹²

N) Le secteur d'activité et la qualité de l'emploi obtenu

Le TABLEAU XLIX concerne les secteurs d'activité dans lequel évoluent les répondants. A la lecture de ce tableau, on note que la moitié des répondants travaillent dans le secteur de l'administration (soit 35 sur 70). Le TABLEAU XXIX ²¹³ nous permet de constater que 80% des répondants évoluant dans le secteur de la production ont obtenu un emploi de qualité "supérieure" de même que 45% de ceux "d'autres" secteurs et 26% de ceux du secteur de l'administration. Fait intéressant les répondants évoluant en administration et dans "d'autres" secteurs obtiennent aussi les

²¹²La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

²¹³cf annexe 5 p. xxxviii.

pourcentages les plus élevées de la catégorie des emplois de qualité "inférieure" (23% et 22% respectivement). Dans le secteur de l'administration plus de 51% des répondants ont obtenu un emploi de qualité "moyenne" suivi par les répondants du secteur des services (48%). Nous ne pouvons cependant pas conclure à une association statistiquement significative entre le secteur d'activité et la qualité de l'emploi obtenu par les répondants sur la base du test du chi-carré.

TABLEAU XLIX: Répartition des répondants selon les secteurs d'activité et la qualité de l'emploi obtenu.					
(N=70)					
Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X²
Secteur d'activité					
administration	9	18	8	35	
production	4	1	0	5	
service	7	10	4	21	
autres	4	3	2	9	
TOTAL	24	32	14	70	5,4

*non significatif à $\alpha=0,05$.²¹⁴

²¹⁴La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

O) Le secteur d'activité et les stratégies de recherche d'emploi

Le TABLEAU L concerne les secteurs d'activités, ainsi que le type de stratégies utilisées par les répondants. En analysant le TABLEAU XXX²¹⁵, on peut voir que la grande majorité des répondants ont préféré utiliser les stratégies actives de recherche d'emploi. Par exemple, tous ceux travaillant dans les secteurs de la production et les autres secteurs, ainsi que 68% de ceux travaillant dans l'administration et 64% dans les services. Les résultats au test statistique du chi-carré ne nous permettent pas de rejeter l'hypothèse nulle et donc de conclure à une relation statistiquement significative entre le secteur d'activité et les stratégies de recherche d'emploi réactive et active.

TABLEAU L: Répartition des répondants selon les secteurs d'activité et selon les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi utilisées.				
(N=38)				
Stratégies Secteur d'activité	Réactive	Active	Total	X ²
administration	6	13	19	
production	0	4	4	
service	4	7	11	
autres	0	4	4	
TOTAL	10	28	38	1,6

*non significatif à $\alpha=0,05$.²¹⁶

²¹⁵cf annexe 5 p. xxxviii.

²¹⁶La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

P) Le secteur d'activité et le nombre de méthodes utilisées

Le dernier tableau de cette section regroupe les statistiques des répondants concernant leur secteur d'activité et le nombre de méthodes utilisées. Le TABLEAU LI nous démontre que la moitié d'entre eux évoluent dans le secteur de l'administration (soit 35 sur 70). Grâce au tableau XXXI ²¹⁷, on apprend que 80% des répondants du secteur de la production ont utilisé une seule méthode afin de se trouver un emploi, de même que ceux des secteurs de l'administration et des services (53% et 52%). Enfin, plus de 50% des répondants évoluant dans "d'autres" secteurs d'activité ont préféré utiliser plus d'une méthode de recherche d'emploi (56%). Il faut quand même noter que les répondants se partagent presque également en termes de pourcentages d'utilisation des méthodes, et ce pour tous les secteurs excepté celui de la production. Là encore les résultats au test ne semblent pas nous permettre de conclure à une relation statistiquement significative entre ces variables.

TABLEAU XLI: Répartition des répondants selon les secteurs d'activité et selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi.				
(N=70)				
Nombre de méthodes Secteur d'activité	Une méthode de recherche d'emploi	Plusieurs méthodes de recherche	Total	χ^2
adminis- tration	19	16	35	
production	4	1	5	
service	11	10	21	
autres	4	5	9	
TOTAL	38	32	70	1,7

*non significatif à $\alpha=0,05$.²¹⁸

²¹⁷cf annexe 5 p. xxxix.

²¹⁸La relation ne s'avère également pas significative à $\alpha=0,10$.

7) Les résultats: un résumé

Dans la seconde partie de ce chapitre nous avons mis en relation:

- les stratégies de recherche d'emploi (réactives, actives et les combinaisons de méthodes), les caractéristiques personnelles des répondants ainsi que le nombre de méthodes utilisées et la qualité de l'emploi obtenu;
- les caractéristiques personnelles et les stratégies de recherche d'emploi (réactives et actives).
- les caractéristiques personnelles et le nombre de méthodes de recherche d'emploi utilisées;

Le très faible pourcentage de relations significatives du point de vue du test du chi-carré nous a incité à analyser plus à fond l'ensemble des relations. A cet égard, nous avons reconsidéré ces relations en acceptant une marge d'erreur plus importante (coefficient α). Les résultats ne se sont pas avérés plus significatifs. Ensuite nous avons regroupé certaines des catégories propres à nos variables. Par exemple, nous l'avons fait pour les catégories de la qualité de l'emploi obtenu "supérieure" et "moyenne" et ce pour chacune des variables, à chacun des tableaux. Encore une fois les résultats se sont avérés non significatifs.

Malgré l'absence de relations significatives entre les variables retenues, il apparaît que l'utilisation des stratégies actives de recherche d'emploi donne des résultats satisfaisants. En effet, les répondants qui les ont utilisées ont obtenu des emplois de qualité "moyenne" ou "supérieure". De même, l'utilisation des combinaisons de méthodes ont donné des résultats comparables. A première vue ce seraient les stratégies réactives de recherche d'emploi qui sembleraient les moins intéressantes.

Au niveau des caractéristiques biographiques des répondants, bien que la majorité de l'échantillon soit composé de femmes, les hommes ont obtenu plus d'emplois de qualité "supérieure" que ces dernières. Cependant, ils ont aussi obtenu plus d'emplois de qualité "inférieure". Du point de vue du type de méthode utilisée, les hommes et les femmes se ressemblent plus puisqu'ils préfèrent utiliser les stratégies actives (contacts) de recherche d'emploi. Quant au nombre de méthodes, les femmes semblent privilégier l'utilisation d'une méthode contrairement aux hommes qui préfèrent en utiliser plusieurs.

Pour ce qui est de la variable de l'origine ethnique, nous rappelons qu'étant donné la disproportion entre le nombre de répondants dans chaque catégorie, nous n'avons pu étudier cette variable.

Du point de vue de l'âge des répondants, notre échantillon est majoritairement composé de jeunes. Ce sont cependant, les répondants les plus âgés qui obtiennent les emplois de qualité "supérieure" et les répondant de la catégorie mitoyenne qui obtiennent ceux de qualité "inférieure". Fait intéressant, les répondants ayant obtenu des emplois de qualité "inférieure" sont les seuls ayant privilégié l'utilisation des stratégies réactives de recherche d'emploi en plus d'avoir utilisé plusieurs méthodes. Par ailleurs, la relation entre l'âge et les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi est la seule qui s'avère statistiquement significative.

Au niveau de la scolarité des répondants, plus de la moitié d'entre eux possèdent un baccalauréat en Relations Industrielles et 75% un diplôme de premier cycle. Cependant C'est le fait de posséder un certificat qui semble garantir un emploi de qualité "supérieure"; les détenteurs de baccalauréats décrochent des emplois de

qualité "moyenne" et "inférieure", ceux d'une maîtrise des emplois de qualité "moyenne". De plus, les répondants de tous les niveaux de scolarité de l'échantillon ont tous privilégié les contacts comme méthode de recherche d'emploi et, en majorité, choisi d'utiliser une méthode aux fins de leur recherche d'emploi.

Le statut du répondant est une autre caractéristique biographique importante. En résumé, lors de leur dernière recherche d'emploi la majorité des répondants étaient actifs sur le marché du travail. De plus, ceux qui ne l'étaient pas semblaient être dans cette situation soit parce qu'ils entraient pour la première fois sur le marché du travail ou encore par choix personnel. Les répondants entrant pour la première fois sur le marché du travail, ainsi que ceux employés lors de leur recherche d'emploi ont obtenu les emplois de qualité "supérieure". Ceux absents du marché du travail par choix personnel et licenciés de leur ancien emploi ont obtenu les emplois de qualité "moyenne". Seuls les répondants licenciés de leur ancien emploi ont privilégié les annonces comme méthode de recherche d'emploi et d'ailleurs: le quart d'entre-eux a obtenu des emplois de qualité "inférieure". Du point de vue du nombre de méthodes utilisées durant la recherche, les candidats employés et ceux absents du marché du travail par choix personnel ont préféré n'en utiliser qu'une, contrairement à ceux licenciés de leur ancien emploi.

Enfin, la majorité des répondants évolue dans le secteur de l'administration. Ceux travaillant dans le secteur de la production et "d'autres" secteurs ont obtenu le plus grand nombre d'emplois de qualité "supérieure". Les emplois de qualité "moyenne" sont occupés, en majorité, par les répondants des secteurs de l'administration et des services. Fait intéressant, les répondants évoluant dans les secteurs de l'administration et "d'autres" secteurs ont aussi obtenu les pourcentages les plus élevés des emplois de qualité "inférieure". De plus, la majorité des répondants

des différents secteurs d'activité de notre échantillon ont utilisé les stratégies actives de recherche d'emploi et semblent avoir préféré utiliser qu'une méthode.

A la lumière de ces résultats, nous pouvons tenter de dégager le profil du candidat qui a obtenu un emploi de qualité "supérieure". On pourrait avancer qu'il est un homme, dans la trentaine, détenteur d'un certificat en Relations Industrielles, employé lors de sa recherche d'emploi et évoluant dans le secteur de la production. Cependant, nous avançons ce profil avec beaucoup de réserve compte tenu que la très grande majorité des relations étudiées s'est avérée non significatives.

CHAPITRE V: Analyse des résultats

Nous avons débuté ce mémoire en constatant que le marché de l'emploi actuel au Québec s'atrophie. Celà est dû, entre autres, à un certain nombre de données compliquant la relance économique espérée par de nombreux entrepreneurs. Malgré cette situation, nous avons aussi constaté qu'un certain nombre de personnes rejoignent la population active québécoise, c'est-à-dire qu'elles parviennent à se trouver de l'emploi. Nous avons donc voulu savoir qui sont ces individus nouvellement embauchés, et quels moyens ils ont retenus pour obtenir leurs emplois.

A cette fin, nous avons retenu un échantillon de travailleurs et les avons questionnés à propos de leur démarche de recherche d'emploi. Cet échantillon était constitué de 100 diplômés de l'École de Relations Industrielles de l'Université de Montréal qui détenaient un emploi. En contactant ces personnes nous désirions connaître le comportement qu'ils avaient adopté afin de trouver leur dernier emploi. A la lumière de leurs expériences, nous nous sommes interrogés sur la manière la plus efficace d'acquérir un emploi.

La recherche d'un emploi dépend de plusieurs facteurs. Ainsi, autant les caractéristiques biographiques que les méthodes proprement dites de recherche d'emploi utilisées par l'individu chercheur ont une influence sur l'emploi obtenu. Ayant comme guide les différentes pistes offertes par la littérature à propos des variables et indicateurs à prendre en compte pour l'analyse de l'efficacité d'une démarche de recherche d'emploi, nous avons constitué un modèle de recherche. Notre outil de travail a été le *P.R.E.*²¹⁹ et notre objectif premier était de déterminer les profils

²¹⁹Questionnaire Profil de Recherche d'Emploi.

type et efficaces de comportements en matière de recherche d'emploi pour les diplômés de l'École des Relations Industrielles, membres de l'A.D.D.É.R.I.U.M.²²⁰.

Dans ce chapitre analytique, nous reprendrons les résultats obtenus à chacune des séries de relations décrites au chapitre précédent, et essaierons d'expliquer et de comprendre les écarts obtenus entre nos résultats et ceux des auteurs à cet égard.

1) Rappel de la méthodologie de la recherche

Notre principal objectif était de déterminer l'efficacité d'une démarche de recherche d'emploi entreprise par un individu. Ainsi, nous avons étudié la relation existant entre le comportement de l'individu en situation de recherche d'emploi et l'efficacité des stratégies de recherche d'emploi qu'il utilise. Nous avons pu également vérifier si l'une ou l'autre des stratégies retenues affectait "la qualité de l'emploi obtenu".

A l'aide d'un échantillon de membres de l'A.D.D.É.R.I.U.M., nous avons tenté de vérifier si les stratégies définies en termes de méthodes (les annonces, les agences, les événements spéciaux, les contacts directs, les réseaux de contacts), contrôlées par les caractéristiques personnelles des chercheurs (le sexe, l'origine ethnique, l'âge, la scolarité, le statut du répondant ainsi que le secteur d'activité) réussiraient à expliquer l'emploi obtenu caractérisé par des indicateurs (le type d'emploi, la durée, le salaire, la formation correspondant aux Relations Industrielles, la satisfaction, et le coût de la recherche).

Bien qu'un grand nombre de relations peuvent être établies entre les variables identifiées précédemment, nous avons choisi d'évaluer un certain nombre d'entre elles.

²²⁰ Association des diplômés et diplômées de l'École de Relations Industrielles de l'Université de Montréal.

En effet, nous avons mis en relation la qualité de l'emploi obtenu et les stratégies de recherche d'emploi, les caractéristiques personnelles des chercheurs, et le nombre de méthodes qu'ils ont utilisé. De plus, nous nous sommes aussi intéressés aux relations entre les caractéristiques personnelles et le type ainsi que le nombre de méthodes utilisées.

Contrairement à d'autres études, nous avons orienté notre recherche sur l'emploi obtenu, en tentant de comprendre qui étaient ceux et celles qui avaient obtenu un emploi et de quelle "qualité" était celui-ci. Par la suite, nous nous sommes intéressés à connaître quelles avaient été les méthodes de recherche d'emploi retenues par ces détenteurs d'un emploi.

Il faut cependant souligner que les comparaisons entre ce que révèle la littérature et les résultats que nous avons obtenus sont parfois difficiles à établir, et ce pour plusieurs raisons. Premièrement, la taille des échantillons analysés par plusieurs auteurs est plus importante que celle du nôtre. Deuxièmement, plusieurs de ces études sont de nature longitudinale, alors que la nôtre se base sur une seule observation. De plus, ces auteurs s'adressent à des chercheurs d'emploi de plusieurs catégories professionnelles, alors que dans notre étude, nous nous adressons à un échantillon de gradués en Relations Industrielles. Enfin, nous sommes conscients des limites méthodologiques et statistiques de notre recherche qui nous permettent uniquement de conclure à des tendances plutôt qu'à des faits confirmés. Il est important de prendre en compte ces différences dans l'approche de la recherche, et surtout, lors des conclusions à apporter aux comparaisons entre la littérature et la pratique.

2) La qualité de l'emploi obtenu

Nous avons, grâce à l'échelle de "qualité", voulu qualifier l'emploi obtenu par les participants à l'étude en 3 catégories distinctes. Nous avons donc utilisé 6 indicateurs de qualité ce qui nous a permis de répartir les résultats obtenus en emplois de qualité "supérieure", "moyenne", ou "inférieure".

Nous avons observé, dans le chapitre précédent, que les membres de l'A.D.D.É.R.I.U.M. faisant partie de notre échantillon ont bénéficié d'un emploi de qualité "moyenne" ou "supérieure". Est-ce un résultat étonnant?

Afin de pouvoir répondre à cette interrogation, il s'avère nécessaire d'analyser chacun des résultats obtenus pour les 6 indicateurs caractérisant notre variable dépendante.

Tout d'abord, il est un peu surprenant d'observer que la majeure partie des répondants ont obtenu des emplois permanents à temps plein. La situation actuelle du marché de l'emploi aurait pu nous amener à croire que beaucoup plus de gens auraient occupé des emplois temporaires ou à durée déterminée. Cette situation peut s'expliquer parce que plusieurs employés détenant actuellement un emploi permanent ou à durée indéterminée ont préalablement occupé un emploi (ou ce même emploi) mais sous d'autres conditions comme celle d'un emploi temporaire ou à durée déterminée. La situation économique actuelle ne permet plus aux employeurs de projeter leur budget à long et même à moyen terme, ce qui les incite à préférer obtenir des ressources humaines sur une base contractuelle et ponctuelle. De plus, ces contrats s'avèrent aussi souvent moins coûteux en termes d'avantages sociaux.

Par ailleurs, plusieurs employeurs préfèrent embaucher du personnel à court terme dans le but principal d'évaluer ou "de tester" leurs nouveaux employés. En effet, avoir à son emploi un "mauvais" employé pour 6 mois ou un an plutôt que 4 ou 5 ans est moins "lourd" à supporter et beaucoup moins coûteux. Nous croyons aussi que la situation économique actuelle oblige bien des employeurs à toujours avoir des employés qui sont très bien formés. Dans cette optique, plusieurs d'entre-eux (à tort ou à raison) recherchent continuellement le candidat idéal. Plusieurs employés recrutés sur une base temporaire peuvent, dans ce cas aussi être mis de côté ou même remerciés.

Du point de vue de la rémunération, les résultats sont assez partagés. Par exemple, une grande majorité des répondants ont obtenu des emplois procurant des salaires de faible niveau, ainsi qu'un nombre important des salaires de niveaux moyen et supérieur. Comment s'explique une telle situation?

Nous croyons que plusieurs membres de l'A.D.D.É.RI.U.M. qui ont participé à notre étude ont rempli le *P.R.E.* en tenant compte du premier emploi obtenu depuis leur graduation (ce qui devait constituer le dernier emploi obtenu depuis mai 1990). Dans le cadre d'un premier emploi, on est certes moins exigeant quant au salaire à recevoir et ceci à cause de plusieurs facteurs. La courte expérience que possède un nouveau gradué en Relations Industrielles peut être un élément justificatif. De plus, très souvent les salaires de départ accordés aux diplômés des Facultés des sciences sociales, lors d'un premier emploi, ne sont pas toujours très élevés comparativement à ceux d'autres disciplines.

Quant à la nature de l'emploi obtenu, presque tous nos répondants semblent comblés. En effet, la grande majorité d'entre eux ont trouvé un emploi correspondant à

leur domaine d'étude et plusieurs autres évoluent dans un domaine connexe aux Relations Industrielles. De plus, la majorité des répondants a d'ailleurs affirmé leur satisfaction face à l'emploi obtenu. En quelque sorte, cela nous permet de rester optimistes quant à la possibilité de trouver un emploi satisfaisant dans son domaine. Bien souvent, nous croyons que ceux qui ne trouvent pas d'emploi n'utilisent pas nécessairement les meilleurs moyens pour les obtenir ou n'en cherchent tout simplement pas dans leur domaine. Combien ne se laissent-ils pas décourager avant même d'avoir essayé?

Du point de vue du coût associé à la recherche, les résultats sont partagés. Dans à peu près la même proportion, les candidats ont répondu n'avoir rien dépensé pour leur recherche, et d'autres l'ont fait pour plus de 150,00\$. Cela peut s'expliquer dans la mesure où un grand nombre de répondants ont dit avoir utilisé des stratégies de recherche d'emploi actives, qui sont peu coûteuses. De plus, cette situation peut aussi avoir été causée par le manque de précision dans la définition de la variable du coût relié à la recherche. En effet, à la question concernant l'apport financier de candidat à sa recherche, nous avons sans doute été trop vague. Une autre explication pourrait être que plusieurs d'entre eux ont quand même eu recours à des méthodes coûteuses ou rendues coûteuses par leur utilisation multiple.

Il s'agit là de quelques explications qui nous permettent de justifier l'issue de la recherche des répondants au questionnaire *P.R.E.*. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que les membres de l'A.D.D.É.R.I.U.M. touchés par notre étude aient bénéficié d'emploi de "bonne qualité" voir même de "qualité supérieure".

3) Les stratégies et méthodes de recherche d'emploi

Plusieurs choix s'offrent au chercheur d'emploi quant au nombre de méthodes à utiliser lors de sa recherche d'emploi. Cependant, certains individus choisissent dans leur démarche de recherche d'emploi d'utiliser qu'une seule méthode. Dans un premier temps, comparons les pourcentages d'utilisation de ces méthodes par nos répondants et ce que nous révèle la littérature à ce sujet.

Ce que nous révèle la littérature à propos de l'utilisation des méthodes lors de la recherche d'emploi est similaire aux résultats obtenus dans notre étude. En effet, les stratégies actives de recherche d'emploi (contacts directs ou personnels) obtiennent les premiers rangs. La littérature nous avait déjà donné des pistes prévoyant que les stratégies actives de recherche d'emploi seraient celles qui seraient les plus utilisées. Ce que nous observons cependant, c'est que dans la littérature les contacts directs semblent plus populaires que les contacts personnels. Cela peut s'expliquer par le fait qu'au début des années 1990, moment où les échantillons des auteurs ont été constitués, les contacts directs étaient effectivement encore très populaires. Les employeurs n'étaient pas encore submergés de candidats qui se présentaient à l'improviste afin d'offrir leurs services. Maintenant beaucoup plus d'entre eux préfèrent que les candidats potentiels leur soient référés soit par un collègue, un parent, un ami ou encore une personne connue. Il s'agit évidemment d'un moyen économique et efficace (dans le cas où l'on fait confiance à la personne qui réfère) de combler des postes vacants. Cependant, le danger est de s'engager trop rapidement. Il est dans ce cas important d'utiliser la référence seulement comme un moyen de trier les candidats potentiels, sans négliger l'ensemble des autres étapes du processus de recrutement.

Le phénomène des références personnelles n'est pas nouveau. Ce qu'il y a de particulier avec cette stratégie de recherche d'emploi c'est qu'elle refait surface et que candidats et employeurs la considèrent efficace, au point de rendre les autres méthodes moins importantes. Les agences ne satisfont plus autant les chercheurs d'emploi et les employeurs de sorte que les employeurs ont donc recours à d'autres moyens pour sélectionner le personnel.²²¹

A cet égard, les contacts personnels constituent une méthode de recherche d'emploi valide, fidèle et économique. Plusieurs avantages peuvent être soulevés quant à cette stratégie active de recherche d'emploi. Par exemple, lorsqu'un individu qui oeuvre dans une entreprise décide de référer un candidat qu'il connaît pour combler un poste vacant au sein d'une organisation, il prend un engagement. Il s'engage à ce que cet individu satisfasse les exigences requises par le poste à combler. En d'autres termes, il apaise les doutes et les craintes qui peuvent subsister lorsque l'on ne connaît pas l'individu que l'on désire embaucher. Il s'agit aussi d'une méthode fidèle. En effet, l'employeur peut toujours s'appuyer sur son expérience passée avec la personne qui lui a donné la référence. Enfin, il s'agit d'une méthode sécuritaire puisque la personne qui donne la référence connaît à la fois le milieu de travail, et la personne recommandée. D'ailleurs certaines compagnies américaines abondent dans ce sens car, disent-elles, ces moyens non traditionnels de sélection de personnel leur sauve du temps et de l'argent en plus d'attirer des candidats exceptionnels.²²²

Existe-t-il cependant une combinaison idéale de méthodes de recherche d'emploi qui augmenterait d'une manière significative les possibilités d'obtenir un emploi, surtout de qualité "supérieure"?

²²¹PORTS "loc. cit.", p.65.

²²²TYLER, "loc. cit.", p. 57 à 60.

Sur cette question, notre recherche révèle que ce sont les contacts personnels ou directs qui ont été les plus efficaces suivi par les combinaison de 2, de 3 et de 4 méthodes. Cependant, les combinaisons "gagnantes" comprennent toujours la méthode des contacts directs ou personnels. Par exemple, les annonces et les contacts directs, les contacts personnels et directs, ou encore les annonces, les contacts directs et les contacts personnels. En quelque sorte, en multipliant le nombre de méthodes utilisées lors de la recherche d'emploi on augmente la probabilité de trouver un emploi que si l'on y insère les méthodes de contacts directs ou personnels. La littérature corrobore ces résultats. En effet, les meilleures combinaisons que les auteurs aient pu mettre en valeur contiennent toutes, au moins la méthode des contacts directs ou personnels.²²³

Mais, dans le cas où il s'agirait d'une femme, obtiendrait-elle un emploi d'aussi "bonne qualité"? De quel type de stratégie et de combien de méthodes userait-elle? Afin de nous éclairer, nous avons donc mis en relation la qualité de l'emploi obtenu et les stratégies de recherche d'emploi, les caractéristiques personnelles des chercheurs, et le nombre de méthodes qu'ils ont utilisé. De plus, nous nous sommes aussi intéressé aux relations existant entre les caractéristiques personnelles et le type de stratégie et le nombre de méthodes utilisées. Dans les pages qui suivent, nous tenterons donc d'analyser et de comprendre, d'expliquer et de conclure l'ensemble de ces relations.

4) la qualité de l'emploi obtenu et les stratégies de recherche d'emploi

Nous l'avons dit, les contacts directs et personnels ont permis d'obtenir les meilleurs emplois. En effet, leur utilisation a permis aux candidats d'au moins obtenir des emplois de qualité "moyenne". Nous pensons qu'en étant référé par une personne de son réseau, un individu peut très bien, par cette même personne, être mis au courant

²²³PORTS, "loc. cit.", p.34.

des caractéristiques de l'emploi (description de la tâche, environnement de travail etc...) et ainsi réduire les surprises ou imprévus, et diminuer l'insatisfaction potentielle au travail. La variable satisfaction, dans le cas des utilisateurs de contacts est en quelque sorte contrôlée.

De plus, dans la littérature, des auteurs comme Reid²²⁴ ont développé des variables nous permettant de déterminer la susceptibilité des stratégies actives de recherche d'emploi d'être plus efficaces. Par exemple, en testant le temps passé au nouvel emploi, on a pu déterminer qu'effectivement une plus grande majorité des répondants ayant choisit d'utiliser des contacts sont restés plus longtemps à l'emploi de leur nouvel employeur.

On pourrait aussi ajouter que moins de candidats et d'employeurs requièrent les services des agences de placement (tout au moins publiques) car elles semblent beaucoup plus efficaces à combler des postes d'employés non qualifiés. Ainsi, même dans la littérature, les auteurs affirment que les agences de placement publiques satisfont un certain nombre de postes à salaires bas.²²⁵ Cependant, la littérature explique entre-autres cette diminution de l'efficacité des agences par la préférence des employeurs pour les offres d'emplois dans les journaux.²²⁶ Nous croyons qu'il est d'abord important d'établir une distinction entre l'efficacité des agences privées et publiques. Les agences privées, dans leur domaine de compétence sont efficaces. Nous n'avons qu'à penser aux "head hunters". Cependant, la réalité des agences publiques de placement est toute autre. Très souvent, les individus utilisant leurs services le font en dernier recours. Par exemple, les chercheurs dont les résultats au niveau de leur réseau de contact n'ont pas été concluant (surtout en période de récession économique). De plus, très souvent, un employeur embauchant par

²²⁴REID, "loc. cit.", pp. 488.

²²⁵OSBERG, "loc. cit.", p. 348-386.

²²⁶PORTS, "loc. cit.", pp. 65-66.

l'entremise d'un Centre d'emploi peut profiter d'un des programmes d'aide gouvernementale. Dans d'autres cas, un employeur peut posséder une entreprise d'envergure qui lui permet l'accès à plus de ressources (matérielles, financières etc...). On comprendra que la banque de candidats étant énorme, même après avoir procédé à un premier choix selon les exigences de l'employeur, les candidats potentiels restent encore nombreux. L'employeur s'adressant à une agence publique de placement risque donc d'allourdir son processus pré-entrevue et le candidat peut être confronté à une vive concurrence.

La littérature ajoute que la méthode des contacts (directs) évolue avec les cycles économiques et que son utilisation augmente durant les périodes récessionnistes. Nous avons d'ailleurs pu observer la propension des individus de notre échantillon à utiliser l'ensemble de leur réseau de contacts. Enfin, il semblerait que le ratio offre et demande des réseaux informels de contacts est le plus susceptible de mener à une recherche d'emploi réussie.²²⁷ Nous rappelons que nous avons pu déterminer que les stratégies actives permettent effectivement d'obtenir les meilleurs emplois.

5) La qualité de l'emploi obtenu et les caractéristiques personnelles

La majeure partie des répondants de notre échantillon est composée de femmes et elles ont surtout obtenu des emplois de qualité "moyenne". Les hommes, eux, obtiennent en majorité des emplois de qualité "supérieure" mais aussi "inférieure", se retrouvant ainsi aux 2 extrémités du continuum.

Pour ce qui est de l'âge, les moins de 25 ans ont obtenu les emplois de qualité "moyenne". On note cependant, que les plus âgés obtiennent les meilleurs emplois étant donné que ces candidats, dans le cadre de leur recherche d'emploi sont conscients

²²⁷"ibid".

du poste qui leur convient et par le fait même seraient plus en mesure de retenir une démarche en ce sens contrairement peut-être à un candidat plus jeune pour qui l'acceptation d'un premier emploi est plus importante que celui de trouver un emploi qui lui procurera de la satisfaction.

Les emplois de qualité "moyenne" et de qualité "supérieure" sont occupés par des détenteurs de certificats et de maîtrise. Cela s'explique par le fait que ceux qui détiennent ces diplômes sont des spécialistes d'un champ précis des Relations Industrielles. Par exemple, un finissant diplômé détenteur d'un certificat en santé et sécurité peut chercher du travail dans un domaine bien précis et du même coup combler ses attentes de manière satisfaisante.

Notre étude révèle également que les répondants entrant pour la première fois sur le marché du travail et ceux qui étaient déjà employés lors de leur recherche ont obtenu les meilleurs emplois. Évidemment, les nouveaux arrivants sur le marché du travail ont moins d'attentes que ceux qui y sont déjà, ce qui affecte certes leur niveau de satisfaction au travail. Quant à ceux qui détiennent déjà un emploi alors qu'ils en cherchent un autre, ils s'assurent avant de quitter leur emploi que celui qu'ils obtiendront leur procurera un "bon" niveau de satisfaction. D'ailleurs, les auteurs disent que le salaire de réserve que le sans emploi est prêt à accepter est inférieur à celui de l'individu employé lors de sa recherche.²²⁸

Cependant, au sujet du pourcentage d'offres d'emploi reçues et acceptées, les auteurs ne s'entendent pas. Certains disent que le pourcentage d'offres reçues et acceptées est plus élevé chez les chômeurs chercheurs d'emploi.²²⁹ D'autres, concluent que ce sont ceux dans la situation contraire qui reçoivent plus d'offres durant leur recherche.²³⁰ Notre étude ne nous permet pas de conclure sur le ratio offre-

²²⁸HOLZER, "loc. cit.", p.605.

²²⁹HOLZER, "loc. cit.", p. 605.

²³⁰BLAU et ROBINS, "loc. cit.", p.643.

demande mais sur la qualité des emplois obtenus. Les meilleurs emplois sont occupés par les chômeurs, entrant pour la première fois sur le marché du travail, et par ceux qui sont déjà employés lors de leur recherche.

Enfin du point de vue du secteur d'activité, ce sont ceux qui oeuvrent dans le secteur de la "production" qui ont obtenu le plus grand nombre d'emplois de qualité "supérieure".

6) La qualité de l'emploi obtenu et le nombre de méthodes utilisées

Nous avons aussi mis en relation la qualité de l'emploi obtenu et le nombre de méthodes utilisées. Les résultats démontrent que les répondants utilisant plusieurs méthodes obtiennent en majorité des emplois de qualité "moyenne". Cependant, la comparaison a été effectuée entre "une" et "plusieurs" méthodes. Il reste donc difficile de comparer nos résultats à ceux de la littérature qui établit une différence entre 1, 2, 3, 4, et 5 méthodes. Outre cela, la littérature nous révèle également que l'utilisation des stratégies de recherche d'emploi à méthodes multiples affecte la probabilité de trouver un emploi. Selon certains auteurs cette probabilité augmente avec l'ajout de méthodes additionnelles. Cependant, elle semblerait diminuer faiblement à partir de l'ajout d'une cinquième méthode.²³¹ Cette affirmation a été confirmée par les résultats de notre étude.

Il semble effectivement que c'est plutôt la qualité des méthodes utilisées qui a une incidence sur l'issue de la recherche d'un emploi. La multiplicité des méthodes utilisées démontre plus une grande intensité du candidat dans sa recherche d'un emploi qu'une plus grande efficacité. D'ailleurs, nous avons pu remarquer que quelque soit le

²³¹BORTNICK et PORTS, "loc. cit.", p.33.

nombre de méthodes utilisées, le pourcentage d'emploi de qualité "supérieure" obtenu est sensiblement élevé.

7) Les caractéristiques personnelles et les stratégies de recherche d'emploi

Nous avons déjà déterminé que les stratégies réactives de recherche d'emploi semblent les moins intéressantes pour un individu en quête d'un emploi car elles permettent surtout d'obtenir des emplois de qualité "inférieure".

Cependant, nous nous sommes aussi intéressés à la relation entre les caractéristiques personnelles des répondants et le type de méthode utilisée. Nous rappelons que notre but premier est de déterminer un profil ou comportement type du chercheur d'emploi ayant complété avec succès sa recherche.

Les femmes et les hommes de notre échantillon s'entendent quant au type de stratégie de recherche d'emploi à utiliser. Ils ont opté pour les méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi. Sur ce point nous sommes un peu en désaccord avec la littérature qui parle d'une plus grande efficacité des agences de placement pour les répondantes, que pour les répondants.²³² Nous avons plutôt trouvé que les contacts ou stratégies actives sont les méthodes les plus populaires pour les individus de notre échantillon. Le comportement selon le sexe de nos répondants ne fait que confirmer nos premiers résultats.

Du point de vue de l'origine ethnique nous n'avons malheureusement pu poursuivre l'analyse étant donné le manque de représentativité des candidats étrangers dans notre échantillon.

²³²"ibid.", pp.31-32.

Du point de vue de l'âge, les répondants ayant obtenu les emplois de qualité "inférieure" sont ceux ayant privilégié l'utilisation des méthodes réactives de recherche d'emploi. Dans la littérature, des auteurs affirment que plus l'utilisateur des agences de placement publique est jeune, plus la probabilité qu'il se trouve un emploi grâce à cette méthode est grande.²³³ Nous croyons que ces résultats se justifient par le fait que les jeunes peuvent faire appel à des programmes précis offerts par exemple par les bureaux de placement étudiants. Cependant ces programmes s'adressent surtout à des étudiants en quête d'un emploi saisonnier. Notre échantillon est composé de finissants, à la recherche d'un emploi correspondant à leurs études; ils ne se prêtent donc pas à ce genre de comparaison.

Du point de vue de la variable académique, les répondants de tous les niveaux de scolarité ont privilégié l'utilisation des contacts. La majorité des finissants en Relations Industrielles, tout comme dans d'autres disciplines, ont été encouragés à entretenir et privilégier leurs réseaux de contacts personnels. Il semblerait que cela leur ait porté fruit. D'ailleurs la littérature nous révèle que seulement 30% des postes disponibles sont dévoilés officiellement.²³⁴ Il est dans ce cas important de ne pas négliger les sources officieuses de recherche d'emploi.

Encore une fois, selon le statut du répondant au moment de sa recherche, les candidats les moins satisfaits sont ceux ayant privilégié les stratégies réactives de recherche d'emploi. En effet les candidats ayant choisi les annonces comme méthode de recherche d'emploi ont obtenu un grand nombre d'emplois de qualité "inférieure". Ce qu'il aurait été intéressant de savoir c'est combien de temps ces chômeurs avaient

²³³ *"ibid."*, p. 33.

²³⁴ LANDRY Claire, *"op. cit."*, p. 166.

occupé leur ancien emploi, et ainsi pouvoir justifier le choix de la méthode retenue. Par exemple, un individu employé durant les années 1970 n'aurait probablement pas le même comportement en matière de recherche d'emploi que celui empreint des réalités des années 1990.

8) Les caractéristiques personnelles et le nombre de méthodes utilisées

La dernière relation à laquelle nous nous sommes intéressés est celle concernant le nombre de méthodes utilisées par l'ensemble de nos répondants. Comme nous le disions précédemment, la littérature confirme que dans le cas d'utilisation de méthodes multiples, plus la "qualité" que la "quantité" de méthodes utilisées peut faire une différence quant à l'issue de la recherche.²³⁵

Par exemple, la première caractéristique biographique nous concernant est celle du sexe des répondants. Ainsi, les femmes, en plus grand nombre, ont choisi d'utiliser une seule méthode lors de leur recherche. Elles ont d'ailleurs, en majorité, obtenu des emplois de qualité "moyenne", contrairement au hommes qui détiennent (en plus d'obtenir des emplois de qualité "supérieure") un fort pourcentage d'emplois de qualité "inférieure" et ce bien qu'ils aient privilégié l'utilisation de plusieurs méthodes. Cependant, toutes catégories d'âge confondues, seuls les répondants de la catégorie moyenne ont opté pour l'utilisation de plusieurs méthodes de recherche d'emploi.

Du point de vue du niveau de scolarité, tous ont préféré utiliser plusieurs méthodes de recherche d'emploi. Comme le mentionne la littérature le nombre de méthodes utilisées n'est pas nécessairement garant de l'efficacité de la recherche mais

²³⁵BORTNICK et PORTS, "loc. cit.", p. 35.

plutôt de l'empressement de l'individu à trouver de l'emploi. On se rappellera que les bacheliers ont surtout obtenu des emplois de qualité "moyenne".

Comme on pouvait bien se l'imaginer, l'individu employé et celui en chômage ne se comportent pas de la même façon quant au nombre de méthodes retenues lors de leur recherche d'emploi. Nos résultats et ceux des auteurs s'accordent. Nous avons observé que l'individu chômeur lors de sa démarche de recherche d'emploi penche plus pour l'utilisation de stratégies à méthodes multiples.

Enfin, la majorité des répondants des divers secteurs d'activité ont préféré utiliser une méthode lors de leur recherche d'emploi. Seuls ceux de "d'autres" secteurs ont opté pour l'utilisation de multiples méthodes et ont aussi obtenu un important pourcentage d'emplois de qualité "inférieure".

Ce que nous révèlent ces résultats, c'est que la majorité des répondants de notre échantillon ont opté pour l'utilisation d'une seule méthode de recherche d'emploi. Cela est probablement dû à la variable financière en jeu. Plus l'on utilise de méthodes, plus cela coûte cher. Encore une fois il s'agit d'une thèse en faveur de l'efficacité des contacts directs avec l'employeur, et des réseaux de contacts informels. Avec ceux-ci, le curriculum vitae du candidat arrivera à la bonne personne, rapidement et à moindre coût. Quoiqu'il en soit, nous souscrivons à la thèse de la littérature disant que l'individu utilisant au moins 2 méthodes de recherche d'emploi augmente sa probabilité de se trouver un emploi comparativement à celui n'utilisant qu'une seule méthode.²³⁶

²³⁶BORTNICK et PORTS, "loc. cit.", p. 33.

CONCLUSION

Le chercheur d'emploi des années 1990 est confronté à plusieurs défis. Le nombre d'emploi est restreint, et la concurrence entre individus en recherche d'emploi très vive. Aujourd'hui, posséder des connaissances académiques et une expérience pertinente ne semblent plus suffire.

C'est dans cette perspective que nous nous sommes intéressés à la recherche d'emploi, et que nous avons voulu explorer la relation pouvant exister entre le type de stratégie de recherche d'emploi utilisée et la possibilité de se trouver un emploi.

Quels comportements en matière de recherche d'emploi sont efficaces? Les méthodes informelles de recherche d'emploi permettent-elles d'obtenir les emplois les plus satisfaisants? La littérature donne des réponses partielles à ces interrogations. Par exemple, les auteurs recensés ne semblent pas avoir réussi à déterminer un comportement type, ou encore un modèle de combinaisons de méthodes de recherche d'emploi efficaces. Nous avons donc trouvé pertinent de nous intéresser au processus de recherche d'emploi.

Nous avons choisi un échantillon de diplômés de l'École de Relations Industrielles, membres de l'A.D.D.É.R.I.U.M. et nous avons contacté par téléphone les diplômés susceptibles d'avoir obtenu un emploi entre mai 1990 et mai 1995.

Si nous avons voulu étudier l'efficacité des comportements des individus en matière de recherche d'emploi c'est que nous cherchions à déterminer ce qu'est un "bon emploi". Ainsi nous avons développé un indice afin de donner une valeur à l'emploi obtenu. Cet indice de qualité nous a permis de qualifier l'emploi obtenu sur une échelle allant de "supérieure à faible".

Au niveau des résultats nous avons étudié 3 grands types de relations. Celle entre les stratégies de recherche d'emploi, les caractéristiques personnelles, le nombre de méthodes de recherche d'emploi utilisées et la qualité de l'emploi obtenu. De plus nous avons aussi étudié la relation existant entre les caractéristiques personnelles des répondants et les stratégies de recherche d'emploi, et d'autre part les caractéristiques personnelles et le nombre de méthodes utilisées.

Il est très important de noter que notre recherche comporte certaines limites statistiques qui ne nous permettent pas de généraliser nos résultats. Néanmoins, nous avons pu dégager 3 grandes tendances de l'ensemble de ces résultats. Premièrement, les diplômés de l'École de Relations Industrielles qui ont participé à notre étude ont obtenu des emplois de qualité "moyenne ou supérieure". En effet, après avoir élaboré un indice de la qualité de l'emploi obtenu, très peu de répondants se sont retrouvés dans la catégorie inférieure de cette échelle. Deuxièmement, les stratégies actives de recherche d'emploi, en plus d'être les plus utilisées, procurent les meilleurs résultats. Expédier systématiquement une importante quantité de curriculum vitae à des employeurs éventuels ne sert plus à rien, ainsi que l'utilisation unique des postes sollicités par des annonces, ou encore proposés par l'intermédiaire des agences de placement publiques ou privées. Enfin, les combinaisons de méthodes gagnantes semblent toutes contenir la méthode des contacts directs ou personnels. En effet, dans le seul cas où les méthodes liées aux stratégies réactives de recherche d'emploi sont utilisées en combinaison avec les méthodes liées aux stratégies actives de recherche d'emploi (les contacts directs et personnels), elles amènent à une recherche d'emploi réussie.

Le chômage est une préoccupation contemporaine. Étant donné que travailler fait partie de notre hygiène de vie, l'inactivité pose problème. Nous avons tenté d'y apporter nos solutions.

Les limites de notre recherche ne nous permettent cependant pas de remplir notre objectif premier soit de déterminer un comportement type du chercheur d'emploi. Dans cette perspective, une piste de recherche intéressante serait de procéder à la même démarche appliquée à un échantillon varié de professionnels.

Néanmoins, nous croyons qu'afin d'accéder au marché du travail il faut savoir choisir une combinaison pertinente de méthodes de recherche d'emploi. Selon nous, la démarche d'emploi renferme un caractère multidimensionnel et une démarche réussie passe inévitablement par l'utilisation des contacts directs ou personnels.

Bien que la situation économique québécoise actuelle soit inquiétante, un espoir pointe à l'horizon. À l'ordre du jour des commissions et sommets économiques provinciaux, la création d'emplois, d'ici l'an 2000 constitue une nouvelle priorité nationale.

BIBLIOGRAPHIE

- *ADMUNDSON Norman, BORGEN William, Marvin WESTWOOD, "Group Employment Counseling in Canada", *Journal of Employment Counselling*, 1990, Vol. 27, pages 181-190.
- *BENOIT Guilbot O., "Job Search Strategies and Educational, Occupational and Social Qualifications", *Sociologie du travail*, 1990, Vol. 32, No. 4, pages 491 à 506.
- *BLAU David M., "An Empirical Analysis of Employed and Unemployed Job Search Behavior", *Industrial and Labor Relations Review*, 1992, Vol. 45, No. 4, pages 738 à 752.
- *BLAU David M., and Philip K. ROBINS, "Job Search Outcomes for the Employed and Unemployed", *Journal of Political Economy*, 1990, Vol. 98, pages 637-655.
- *BORTNICK Steven M., and Michelle H. PORTS, "Job Search Methods and Results: tracking the unemployed 1991", *Monthly Labor Review*, 1992, Vol. 115, No. 12, pages 29-35.
- *BROSNAN Peter., and Kenneth G. WILSON, "The Labour Market Behavior and Characteristics of a Group of Young Unemployed", *Journal of Industrial Relations*, 1978, Vol. 20, No. 3, pages 331-349.
- *Canada Conseil Économique, Exposé annuel, no. VIII à IX, 1971-1972.
- *CICARELLI James., "Job-Hunting Tips for Executives", *Management Review*, 1991, Vol. 80, No. 6., pages 39-41.
- *CORCORAN Mary, DATCHER Lynda, and Greg J. DUNCAN, "Most Workers Find Jobs Through Word of Mouth", *Monthly Labor review*, 1980, vol. 103, pages.33-35.
- *COUSINEAU Jean-Michel, "Économie du travail", 2e édition, Québec, Gaétan Morin éd., 1989, 248 pages, chapitre 17.

- *DOLAN Shimon, and Randall S. SCHULER, "Personnel and Human Resource Management in Canada", États-Unis, West publishing company, 1987, 620 pages.
- *GARCEAU Albert, Linda R. GARCEAU, "Managing your Job Search", *Management Accounting*, 1992, Vol. 73, No. 12, pages 40-45.
- *Gouvernement du Canada, Emploi et Immigration Canada, *Commission de l'Assurance chômage*, "The National Employment Service", 1962.
- *Gouvernement du Canada, Emploi et Immigration Canada, *Commission de l'emploi et de l'immigration*, "The National Employment Service: Responsibilities, Concepts, Organization, Personnel Resources, Salaries", 1965.
- *Gouvernement du Canada, Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration, Rapport du Comité Sénatorial permanent des Finances nationales sur Main-d'oeuvre Canada, 1976.
- *Gouvernement du Canada, Emploi et Immigration Canada, *Commission de l'emploi et de l'immigration*, "Le fusionnement du Ministère de la Main-d'oeuvre et de l'Immigration et de la Commission d'Assurance Chomage: historique", 1978.
- *Groupe Communication Canada et La Chambre du Commerce du Canada, l'Administration fédérale du Canada, 1990.
- *Gouvernement du Canada, Emploi et Immigration Canada, Se trouver un Emploi, 1991.
- *Gouvernement du Canada, Emploi et Immigration Canada, Rapport annuel, 1991-1992.
- *Gouvernement du Canada, Emploi et Immigration Canada, Programmes et Services d'Emploi, 1992.
- *Gouvernement Fédéral, Guide to Federal Programs and Services, 13th ed., 1993.

- *Gouvernement du Canada, Développement des Ressources Humaines Canada, A la Recherche d'un Emploi: Guide à l'intention des gens à la recherche d'un emploi, 1993.
- *Gouvernement du Canada, Table de concertation du Centre-ville de Montréal, Pour une Gestion gagnante des Ressources Humaines, septembre 1993.
- *Gouvernement du Québec, Direction des Communications du Ministère de la Main-d'oeuvre et de la Sécurité du revenu, "La Sécurité du Revenu: en bref", 1989, 30 pages.
- *Gouvernement du Québec, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la formation Professionnelle, Intégration à l'Emploi, 1993.
- *Gouvernement du Québec, Direction des Communications du Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle, La Sécurité du Revenu, une aide à vos efforts: guide explicatif des programmes de la sécurité du revenu. 1993.
- *Gouvernement du Québec, Ministère de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, Rapport annuel, 1992-1993.
- *GUÉRIN Gilles, "Les diplômés en Relations industrielles", *Relations industrielles*, 1979, vol.34., no4, tiré-à-part 36 (1980).
- *HOLZER Harry J., "Job Search by Employed and Unemployed Youth", *Industrial and Labor Relations Review*, 1987, Vol. 40, pages 601-611.
- *HOLZER Harry J., "Search Method Use by Unemployed Youth", *Journal of Labor Economics*, 1988, Vol. 6, No. 1, pages 1-20.
- *HUBBELL Robert L., "Problems with Résumés", *Public Management*, 1983, Vol. 65, pages 20-23.
- *JAIN Harish C., "Human Resource Recruitment and Selection", in *Human Resources Management in Canada*, Prentice Hall éd., december 1993, pages 25,011-25, 032.

- *JONES Stephen R. G., "Job Search Methods, Intensity and Effects", *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, 1989, Vol. 51, No. 3, pages 277-296.
- *KADUSHIN Charles, "Networking: No Panacea", *Social Policy*, 1983, Vol. 13, pages 59-60.
- *KASKY Jillian, "Advice for New Grads", *Money*, 1993, Vol. 22, No. 4, page 166.
- *KJOS Diane .L., "Job Search Activity Patterns of Successful and Unsuccessful Job Seekers", *Journal of Employment Counselling*, 1988, Vol. 25, No. 1, pages 4-6.
- *LANDRY Claire, "Nouveau profils de carrière: le curriculum vitae des années 90", Montréal, les Éditions de l'Homme, 1992, 271 pages.
- *LIN Nan, ENSEL Walter M., and John C. VAUGH, "Social Resources and Strength of Ties: Structural Factors in Occupational Status Attainment", *American Sociological Review*, 1981, Vol.46, pages 393-405.
- *LIN Nan, VAUGHN John C., and Walter M. ENSEL, "Social Resources and Occupational Status Attainment", *Social Forces*, Vol. 59, pages 1163-1181.
- *LINDEBOOM Maarten, Jan VAN OURS, and Gusta RENES, "Matching Employers and Workers: an Empirical Analysis on the Effectiveness of Search", *Oxford Economic Papers-New Series*, 1994, Vol.46, No. 1, pages 45 à 67.
- *MARSDEN Peter V., "The Hiring Process: Recruitment Methods", *American Behavioral Scientist*, 1994, Vol. 37, No. 7, pages 979 à 991.
- *McGREGOR Alan, "Neighbourhood Influence on the Job Search and Job Finding Methods", *British Journal of Industrial Relations*, 1983, Vol. 21, No. 1, pages 91-99.
- *MELTZ Noah, and T. STONE, "Human Resource Management in Canada, 3th ed., Toronto, Dryden, 1993, 807 pages.
- *MONDY R. Wayne, and Robert M. NOE III , "Human Resource Management", 5th ed., Massachusetts, Allyn and Bacon, 1993, 707 pages.

*MONTGOMERY James D., "Social Networks and Labor-Market Outcomes: Toward an Economic Analysis", *American Economic Review*, 1991, Vol. 81, No. 5, pages 1408 à 1418.

*MONTGOMERY James D., "Job Search and Network Composition: Implications of the Strength-of-Weak-Ties Hypothesis", *American Sociological Review*, 1992, Vol. 57, No. 5, pages 586-596.

*NEWBOLD Paul, "Statistics for Business and Economics", 3th ed., Toronto, Prentice-Hall, 1991, 930 pages.

*OSBERG Lars, "Fishing in Different Pools, Job Search Strategies and Job Finding Success in Canada in the Early 1980's", *Journal of Labor Economics*, 1993, vol. 11, No. 2, pages 348-386.

*POLSKY Walter L., and Loretta D. FOXMAN, "Dealing with the Desperation of a Job Search", *Personnel Journal*, 1987, Vol. 66, No. 10, page 30.

*PORTS Michelle H., "Trends in Job Search Methods, 1970-1992", *Monthly Labor Review*, 1993, Vol. 116, No. 10, pages 63-67.

*REID Graham L., "Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods", *Industrial and labor relations review*, 1972, vol. 25, pages 479 à 495.

*RUNGELLING Brian, and SMITH Lewis H., Loren C. SCOTT, "Effectiveness of Rural Job Search Methods", *Monthly Labor Review*, 1976, Vol. 99, pages 27-30.

*SALKIN LYONS Bonnie, "Diary of a Job Search", *Personnel Journal*, 1985, Vol. 64, No. 2, pages 44 à 48.

*SILLIKER Alan S., "The Role of Social Contacts in the Successful Job Search", *Journal of Employment Counselling*, 1993, Vol. 30, No. 1, pages 25-34.

*SIMON Curtis J., "Matchmaker, Matchmaker: the Effect of Old Boy Networks on Job Match Quality, Earning, and Tenure", *Journal of Labor Economics*, 1992, Vol. 10, No. 3, pages 306 à 330.

- *STEFFY Brian D., Karyll N. SHAW, and Ann W. NOE, "Antecedents and Consequences of Job Search Behaviors", *Journal of Vocational Behavior*, 1989, Vol. 35, No. 3, pages 254-269.
- *STEVENS David W., "Job Search Techniques: a New Index of Effectiveness", *Quarterly Review of Economics and Business*, 1972, Vol. 12, No. 2, pages 99-103.
- *TYLER Kathryn, "Employees Can Help Recruit New Talent", *HR magazine*, september 1996, Vol. 41, No. 9, pages 57 à 60.
- *WHITE Janet, "Writing Effective Résumés and Cover Letters", *Journal of Property Management*, 1993, Vol. 58, No5., page 23.
- *WIELGOSZ John B., and Susan CARPENTER, "The Effectiveness of Alternative Methods of Searching for Jobs and Finding Them: An exploratory Analysis of the Data Bearing upon the Ways of Coping with Joblessness", *American Journal of Economics and Sociology*, 1987, Vol.46, No. 2, pages 151-164.
- *ZWEIG Ronald, "Good Practices for Executive Search Firms", *Public Management*, 1983, Vol. 65, pages 4-5.

ANNEXES

ANNEXE 1

Annexe 1

QUESTIONNAIRE:

**PROFIL DE RECHERCHE D'EMPLOI
(P.R.E.)**

ÉCOLE DES RELATIONS INDUSTRIELLES

UNIVERSITÉ DE MONTRÉAL

1995

INTRODUCTION

Le présent questionnaire a pour but de nous aider à déterminer les comportements en recherche d'emploi de la population active québécoise. Il s'adresse principalement aux gradué(e)s en Relations Industrielles, de l'Université de Montréal qui se sont trouvé au moins un emploi au cours des cinq dernières années.

Le questionnaire *Profil de recherche d'emploi* comprend deux parties:

-Une première (données biographiques) par laquelle nous aimerions connaître certaines de vos caractéristiques personnelles;

-Une seconde (méthodes de recherche d'emploi et leur efficacité) concernant directement votre démarche de recherche d'emploi.

Il est important de noter que lorsque cela pourrait s'avérer nécessaire, plus d'une réponse par question pourrait être acceptée.

Toutes vos réponses seront traitées de manière strictement confidentielle (d'ailleurs aucune partie d'identification du répondant n'y est incluse). Nous espérons que cela vous encouragera à répondre de votre mieux et le plus franchement possible.

S.V.P. lire attentivement chacune des questions et y répondre en cochant la (ou les) bonne(s) réponse(s).

Dans le questionnaire, le masculin est utilisé sans aucune discrimination et uniquement dans le but de simplifier la lecture.

Nous vous remercions grandement de participer à notre recherche.

Si toutefois vous aviez des questions ou des commentaires communiquez avec:

Dominique Verdier

Étudiante à la Maîtrise en Relations Industrielles,

3281, Forest Hill apt. 10

Montréal, Québec, H3V 1C4

Tèl: (514) 737-4745

Télécopieur: (514) 343-5764

PARTIE I: Les données biographiques

1. Avez-vous obtenu au moins un emploi au cours de la période de mai 1990 à mai 1995?

oui?

non?

Si oui, passez à la question suivante et répondez en fonction du dernier emploi obtenu. Si non, vous n'avez pas à répondre aux autres questions, et merci de votre collaboration.

2. De quel sexe êtes-vous:

féminin?

masculin?

3. Quelle est votre origine ethnique?

québécoise?

autre? Précisez:_____.

4. Quel âge aviez-vous lors de l'obtention de votre dernier emploi?_____.

5. Quel(s) diplôme(s) universitaire(s) aviez-vous lors de l'obtention de votre dernier emploi?

un certificat en Relations Industrielles?

un baccalauréat en Relations Industrielles?

une maîtrise en Relations Industrielles?

un doctorat en Relations Industrielles?

Ou autre, précisez:_____.

6. Au moment de votre dernière recherche d'emploi étiez-vous employé?

non?

oui? Passez à la question 7.

Si non, pourquoi ne l'étiez-vous pas?

parce que vous aviez été licencié de votre ancien emploi;

parce que vous aviez été congédié;

parce que vous entriez pour la première fois sur le marché du travail;

par choix personnel;

7. Dans quel secteur d'activités êtes-vous employé (ou avez-vous été employé)?

S.V.P. Précisez de quel emploi il s'agit (ou il s'agissait) et répondez en fonction du dernier emmploi obtenu.

administration, gestion et secrétariat? _____.

agriculture, alimentation et pêcheries? _____.

arts, lettres et communications? _____.

commerce et vente? _____.

forêt, mines et industries? _____.

hôtellerie et restauration? _____.

informatique? _____.

loisirs et sports? _____.

production, fabrication et montage? _____.

sécurité nautique? _____.

service hospitalier? _____.

services personnels? _____.

services divers? _____.

8. Au moment de l'obtention de votre dernier emploi, possédiez-vous de l'expérience dans le domaine dans lequel vous avez été employé?

O non? Passez à la question 9.

O oui? Si oui, veuillez précisez combien d'années: _____.

PARTIE II: Les méthodes de recherche d'emploi et leur efficacité

Il est à noter que pour la question suivante, plus d'une réponse peut être acceptée. Par exemple, pour trouver un emploi, vous avez pu utiliser plus d'une méthode.

9. Quel(s) moyen(s) avez-vous utilisé(s) lors de votre dernière démarche de recherche d'emploi?

9.A) une annonce?

non? Passez à question 9.B)

oui? Si oui, s'agit-il (ou s'agissait-il) d'un poste annoncé

dans un des grands quotidiens (ex: La Presse, Le Devoir, Le Journal de Montréal, The Gazette, The Globe and Mail etc...)

dans une revue spécialisée (ex: publication de l'APRHQ, ou d'une Centrale syndicale etc...)

en étant affiché (ex: dans une entreprise, une institution d'enseignement etc...)

9.B) une agence de placement et de recrutement?

non? Passez à la question 9.C)

oui? Si oui, il s'agit (ou il s'agissait) d'une agence:

publique? (intervention d'un conseiller, listes, guichet informatisé)

privée? (conseiller)

9.C) les événements spéciaux?

non? Passez à la question 9.D)

oui? Si oui, était-il question d'un événement "spécial" prenant la forme:

d'une journée carrière ou séminaire dans une institution d'enseignement?

de journées portes ouvertes sur le site de la compagnie?

9.D) un contact direct avec l'employeur?

non? Passez à la question 9.E)

oui? Si oui, cette candidature non sollicitée par l'employeur a-t-elle été effectuée:

par téléphone?

par courrier?

en personne?

9.E) un contact personnel?

non? Passez à la question 10

oui? Si oui, grâce à:

un(e) ami(e)?

un(e) parent(e)?

une connaissance?

une relation professionnelle?

10. Selon le(s) moyen(s) de recherche d'emploi que vous venez de citer, dans quel cas votre candidature a due être appuyée par un curriculum vitae (lors de l'obtention de votre dernier emploi)? S.V.P., cochez la bonne réponse:

Méthodes	Utilisation du CV	Non utilisation du CV	Méthode non utilisée
les annonces			
les agences			
les événements spéciaux			
les contacts directs			
les contacts pers.			

11. Parmi les méthodes de recherche d'emploi citées, laquelle considérez-vous avoir le plus utilisée, afin d'obtenir votre dernier emploi?

- Les postes annoncés?
- Les agences de placement et de recrutement?
- Les autres méthodes?
- Les contacts directs avec l'employeur?
- Les contacts personnels?

12. Parmi la(les) méthode(s) de recherche d'emploi utilisée(s), laquelle(lesquelles) vous a(ont) permis d'obtenir votre dernier emploi?

- Les postes annoncés?
- Les agences de placement et de recrutement?
- Les autres méthodes?
- Les contacts directs avec l'employeur?
- Les contacts personnels?

13. Si un emploi à temps plein est considéré comme celui nécessitant une prestation de travail de 30 heures par semaine et plus, quel est(était) le type, et la durée de votre dernier emploi? S.V.P. cochez la case appropriée:

	Type d'emploi occupé par le répondant	Durée de l'emploi
Temporaire à temps-partiel		≤déterminée?_____ ≤indéterminée?
Temporaire à temps-plein		≤déterminée?_____ ≤indéterminée?
Permanent à temps-partiel		Ne s'applique pas
Permanent à temps-plein		Ne s'applique pas
Un contrat		≤déterminée?_____ ≤indéterminée?
"Associé"		≤déterminée?_____ ≤indéterminée?
"Travailleur autonome" (à votre compte)		≤déterminée?_____ ≤indéterminée?

14. Quelles sont(étaient) le nombre d'heures travaillées par semaine?_____hre(s) /sem.

15. Quel était le revenu ou salaire prévu à l'embauche?_____.

16. S'agit-il (ou s'agissait-il) d'un emploi qui correspond (ou correspondait) à votre domaine d'études?

non?

oui?

à un domaine connexe?

Si oui, indiquez le(les) domaine(s) d'activités correspondant(s) à la majorité de vos responsabilités:

Dotation

Formation et perfectionnement

Relation de travail

Avantages sociaux

Rémunération

Santé et Sécurité du Travail

Gestion des ressources humaines (généraliste)

ou autre. Précisez: _____.

17. En vous basant sur l'échelle suivante:

1=pas du tout satisfait

2=peu satisfait

3=satisfait

4=très satisfait

5=extrêmement satisfait

Etes-vous (ou étiez-vous) satisfait de cet aspect de votre travail? S.V.P.,
indiquez le chiffre correspondant à la bonne réponse.

A)de la possibilité d'organiser soi-même son travail?_____.

B)de vos chances d'avancement?_____.

C)des renseignements que vous donne (ou donnait) votre patron?_____.

D)des conditions physiques (ex: éclairage, aération, bruit, espace etc...)?_____.

E)des responsabilités qui vous sont (étaient) confiées dans votre travail?_____.

F)de la possibilité d'appliquer vos nouvelles façons de travailler?_____.

G)de l'estime que l'on vous témoigne pour un travail bien fait?_____.

H)de la manière dont l'organisation pour laquelle vous travaillez (ou travailliez) est administrée?_____.

I)du salaire que vous recevez (ou receviez) pour le travail que vous accomplissez (ou accomplissiez)?_____.

J)de la permanence de votre emploi?_____.

18. Lors de l'obtention de votre dernier emploi, depuis combien de temps en cherchez-vous un?_____.

19. Occupez-vous toujours cet emploi?

non?

oui?

20. A combien estimez-vous le coût de votre recherche d'emploi?_____.

21. Vos principales dépenses ont-elles été:

envoi de curriculum vitae (ex: tiembres, enveloppes, copies, cartes d'affaires etc...)?

déplacement(s) (ex: pour entrevues etc...)?

autres? Précisez:_____.

ne s'applique pas.

22. Combien de temps avez-vous accordé à votre recherche d'emploi par semaine?_____hre(s)/sem.

MERCI DE VOTRE COLLABORATION!

ANNEXE 2

Annexe 2

questionnaire	type d'emploi	durée de l'emploi	salaire	emploi/ études	satisfaction	coût	total
1	5	5	1	3	3	1	18
2	3	1	1	5	4	5	19
3	5	5	2	5	4	4	25
4	3	1	1	5	4	1	15
5	5	5	1	5	3	4	23
6	2	2	2	5	4	3	18
7	5	5	5	5	4	4	28
8	1	5	1	3	2	3	15
9	5	5	1	3	4	3	21
10	3	2	3	5	3	1	17
11	3	2	2	5	4	5	21
12	5	5	5	5	5	5	30
13	5	5	3	5	3	1	22
14	3	2	4	5	4	5	23
15	3	2	4	5	3	1	18
16	5	5	3	5	4	1	23
17	5	5	4	5	3	5	27
18	3	3	1	5	4	3	19
19	5	5	4	5	5	5	29
20	5	5	4	5	5	1	25
21	5	5	1	5	4	3	20
22	5	5	2	5	5	5	27
23	5	5	4	5	5	4	28
24	5	5	2	5	2	3	22
25	5	5	4	5	4	2	25
26	1	2	3	1	3	5	15
27	5	5	2	5	4	3	24
28	3	1	4	5	3	1	17
29	5	5	5	5	5	5	30
30	5	5	5	1	3	1	20
31	5	5	5	3	4	1	22
32	4	5	3	5	3	1	21
33	5	5	3	5	5	5	28
34	5	5	3	5	4	3	25
35	2	1	2	5	3	1	14
36	5	5	1	3	2	1	17
37	2	5	4	5	5	4	25
38	5	5	1	5	4	5	25
39	5	5	2	1	1	1	15
40	1	5	1	1	1	3	12

questionnaire	type d'emploi	durée de l'emploi	salaire	emploi/études	satisfaction	coût	total
41	5	5	2	5	3	5	25
42	3	2	4	5	4	1	19
43	2	2	1	5	5	1	16
44	2	2	1	5	5	5	19
45	2	1	1	3	4	5	16
46	5	5	3	5	4	5	27
47	5	5	2	5	4	2	23
48	5	5	3	5	5	1	24
49	2	1	1	5	3	5	17
50	5	5	2	5	4	4	25
51	3	1	3	5	4	4	20
52	2	2	3	5	3	1	16
53	4	5	4	5	2	1	17
54	4	5	1	1	3	4	18
55	2	1	1	5	5	5	19
56	5	5	5	5	5	2	27
57	5	1	3	5	4	1	19
58	5	5	2	5	3	4	24
59	2	5	1	5	1	4	18
60	2	1	3	5	3	4	18
61	5	5	3	5	3	2	23
62	2	5	4	5	5	1	22
63	4	5	1	5	3	5	23
64	5	5	2	1	3	4	20
65	1	5	1	1	3	4	15
66	2	1	2	5	3	5	18
67	5	5	3	1	3	4	21
68	5	5	4	3	5	3	22
69	5	5	2	5	5	5	27
70	5	5	1	1	2	3	17
71	5	5	3	5	4	1	22
72	5	5	3	3	4	3	23
73	5	5	5	3	3	5	26
74	5	5	4	1	3	5	23
75	3	1	1	5	5	5	20
76	2	2	3	5	4	5	21
77	5	5	1	5	3	5	24
78	2	4	4	3	3	5	21
79	5	5	3	3	3	5	24
80	5	5	2	5	4	5	26

*aux réponses "ne s'applique pas" (ou n/a), nous avons accordé 5 points.

ANNEXE 3

Annexe 3

quest	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
1	4	2	2	4	3	3	1	1	2	4	26
2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	36
3	4	4	5	3	4	4	4	2	3	4	37
4	5	2	5	5	4	3	3	4	3	1	35
5	3	3	4	3	4	4	4	3	2	4	34
6	3	3	5	5	5	5	3	3	3	2	37
7	5	3	4	4	4	5	5	1	3	5	39
8	5	2	1	1	3	2	2	1	3	3	23
9	4	4	4	5	3	4	4	4	2	4	38
10	4	5	3	1	4	2	3	1	5	2	30
11	5	n/a	3	5	3	n/a	2	1	3	5	37
12	5	4	4	5	4	4	5	3	5	5	44
13	5	2	3	4	3	3	2	3	2	4	31
14	5	4	3	3	4	5	5	3	2	4	38
15	4	2	3	4	3	3	2	2	4	2	29
16	5	1	3	4	5	5	4	3	2	4	36
17	4	2	3	4	3	3	3	4	4	4	34
18	4	2	3	5	5	5	5	5	2	4	40
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
20	5	5	n/a	5	5	5	5	5	5	5	50
21	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	37
22	5	5	4	5	5	5	4	4	3	4	44
23	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
24	2	22	1	5	3	2	2	2	3	3	25
25	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	35
26	4	2	3	3	4	5	3	3	4	1	32
27	4	3	5	5	4	3	4	3	4	4	39
28	5	1	2	3	5	3	3	3	3	3	31
29	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
30	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	31
31	4	2	4	4	4	3	4	3	4	4	36
32	5	3	2	3	4	5	3	2	3	1	31
33	5	5	5	3	5	5	5	2	5	5	45
34	4	3	5	5	5	4	4	3	3	4	40
35	5	2	3	3	4	4	4	3	3	1	32
36	4	1	2	4	2	1	1	2	2	4	23
37	4	4	3	5	5	5	5	4	4	2	41
38	3	3	4	3	3	3	4	2	2	5	32
39	2	1	5	1	3	1	1	1	1	1	17
40	3	1	1	2	2	2	2	1	1	1	16
41	3	4	4	1	4	4	3	1	3	2	29
42	4	4	4	4	4	3	n/a	4	4	3	39
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
44	5	n/a	4	5	5	5	5	5	3	n/a	47

quest	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Total
45	4	n/a	3	5	3	4	3	n/a	3	5	40
46	4	2	5	5	5	4	3	2	3	5	38
47	4	4	3	3	4	5	4	4	2	3	36
48	5	3	5	5	4	4	5	5	3	5	44
49	5	1	3	3	5	5	2	4	4	1	33
50	5	4	4	5	4	4	4	3	2	5	40
51	5	1	2	4	5	5	3	2	3	1	36
52	2	2	3	3	3	2	5	2	3	1	26
53	3	1	n/a	2	2	2	1	1	3	3	23
54	4	1	3	4	3	3	4	1	2	4	29
55	5	n/a	4	3	4	n/a	4	4	4	5	43
56	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	45
57	5	5	2	2	5	5	4	2	3	3	36
58	2	3	3	2	2	3	3	3	4	5	30
59	1	1	1	3	2	2	2	n/a	2	1	20
60	3	3	3	4	3	3	5	4	3	3	34
61	5	3	2	5	3	2	3	3	2	4	32
62	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	45
63	4	4	2	1	5	4	3	1	5	3	31
64	2	4	3	3	1	2	2	2	3	4	26
65	2	4	4	4	2	2	4	4	3	4	33
66	4	1	3	5	3	3	3	4	4	1	31
67	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	28
68	5	3	4	5	n/a	n/a	4	4	4	4	43
69	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	44
70	3	1	1	3	3	2	3	1	1	4	22
71	5	3	4	2	5	5	4	3	4	4	39
72	5	3	3	4	5	5	4	3	4	3	39
73	3	2	2	4	2	3	3	3	4	1	27
74	4	2	3	3	2	3	4	3	5	5	34
75	5	n/a	5	5	5	5	5	4	5	n/a	49
76	5	n/a	4	4	4	4	5	4	2	1	38
77	4	2	3	5	4	4	3	3	3	4	35
78	3	2	4	3	3	2	3	2	3	3	28
79	4	2	4	4	3	3	4	2	3	4	33
80	4	3	3	4	4	4	2	4	3	5	36

*aux réponses "ne s'applique pas" (ou n/a), nous avons accordé 5 points.

ANNEXE 4

Annexe 4

TABLEAU I: Nombre de répondants ayant utilisé les annonces comme méthode de recherche d'emploi. (N=10)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les annonces		
grands quotidiens	7	70
quotidiens régionaux	0	0
revue spécialisée	1	10
en étant affiché	2	20
grands quotidiens et quotidiens régionaux	0	0
grands quotidiens et revues spécialisées	0	0
grands quotidiens et en étant affiché	0	0
ne s'applique pas	0	0
pas de réponse	0	0
quotidiens régionaux et revues spécialisées	0	0
quotidiens régionaux et en étant affiché	0	0
revues spécialisées et en étant affiché	0	0
grands quotidiens, quotidiens régionaux et revues spécialisées	0	0
grands quotidiens, quotidiens régionaux, et en étant affiché	0	0
grands quotidiens, revues spécialisées et en étant affiché	0	0
quotidiens régionaux, revues spécialisées et en étant affiché	0	0
grands quotidiens, quotidiens régionaux, revues spécialisées et en étant affiché	0	0
TOTAL	10	100

TABLEAU II: Nombre de répondants ayant utilisé les agences de placement et de recrutement comme méthode de recherche d'emploi.		
(N=1)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les agences		
Privées	1	100
Publiques	0	0
Privées et publiques	0	0
Ne s'applique pas	0	0
Pas de réponse	0	0
TOTAL	1	100

TABLEAU III: Nombre de personnes ayant utilisé les événements spéciaux comme méthode de recherche d'emploi.		
(N=1)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les événements spéciaux		
journée carrière ou séminaire	0	0
journée portes ouvertes	0	0
journée carrière ou séminaire, et journée portes ouvertes	0	0
ne s'applique pas	0	0
pas de réponse	0	0
TOTAL	0	0

TABLEAU IV: Nombre de personnes ayant utilisé les contacts directs avec l'employeur comme méthode de recherche d'emploi.		
(N=8)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les contacts directs		
par téléphone	3	37,5
par courrier	1	12,5
en personne	3	37,5
par téléphone et par courrier	0	0
par téléphone et en personne	1	12,5
par courrier et en personne	0	0
par téléphone, courrier en personne	0	0
ne s'applique pas	0	0
pas de réponse	0	0
TOTAL	8	100

TABLEAU V: Nombre de personnes ayant utilisé les contacts personnels comme méthode de recherche d'emploi.		
(N=20)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les contacts personnels		
un ami	0	0
un parent	0	0
une connaissance	3	15
une relation professionnelle	15	75
un ami et un parent	0	0
un ami et une connaissance	0	0
un ami et une rel. professionnelle	1	5
ne s'applique pas	0	0
pas de réponse	0	0
un parent et une connaissance	0	0
un parent et une rel. professionnelle	0	0
une connaissance et une rel. prof.	0	0
un ami, un parent, et une connaissance	0	0
un ami, un parent et une rel. prof.	0	0
un ami, une connaissance et une rel. prof.	0	0
un parent, une connaissance et une rel. prof.	0	0
un ami, un parent, une connaissance, et une rel. prof.	1	5
TOTAL	20	100

TABLEAU VI: Nombre de répondants ayant utilisé l'une ou l'autre des méthodes de recherche d'emploi retenues dans l'étude.		
(N=39)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les méthodes		
Les annonces (A1)	10	26
Les agences (A2)	1	3
Les événements spéciaux (E)	0	0
Les contacts directs (C1)	8	21
Les contacts personnels (C2)	20	50
TOTAL	39	100

TABLEAU VII: Nombre de répondants ayant utilisé 2 méthodes de recherche d'emploi.		
(N=19)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les combinaisons de 2		
A1 et A2	2	10,5
A1 et E	0	0
A1 et C1	4	21,05
A1 et C2	4	21,05
A2 et E	0	0
A2 et C1	1	5,3
A2 et C2	1	5,3
E et C1	0	0
E et C2	0	0
C1 et C2	7	37
TOTAL	19	100

TABLEAU VIII: Nombre de répondants ayant utilisé 3 méthodes de recherche d'emploi.		
(N=12)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les combinaisons de 3		
A1, A2 et E	1	8
A1, A2 et C1	1	8
A1, A2 et C2	3	2,5
A1, E et C1	0	0
A2, E et C2	1	8
A1, C1 et C2	5	4,2
A2, E et C1	0	0
A2, E et C2	0	0
A2, C1 et C2	1	8
E, C1 et C2	0	0
TOTAL	12	100

TABLEAU IX: Nombre de répondants ayant utilisé 4 méthodes de recherche d'emploi.		
(N=8)		
Répartition	Le nombre de personnes	Pourcentage
Les combinaisons de 4		
A1, A2, E, C1	0	0
A1, E, C1, C2	0	0
A2, E, C1, C2	0	0
A1, A2, C1,C2	7	87,5
A1, A2, E, C2	1	12,5
TOTAL	8	100

TABLEAU X: Nombre de répondants ayant utilisé 5 méthodes de recherche d'emploi.		
(N=2)		
Répartition	Nombre de personnes	Pourcentage
Les combinaisons de 5		
A1,A2, E, C1,C2	2	100
TOTAL	2	100

ANNEXE 5

Annexe 5

TABLEAU XI: Pourcentages d'utilisation des méthodes actives et réactives de recherche d'emploi par les répondants selon la qualité de l'emploi obtenu. (N=38)					
Qualité Méthodes	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
annonces	20	50	30	100	
contacts	43	43	14	100	
TOTAL	37	45	18	100	2

Calcul de l'alpha avec le fréquences du TABLEAU XXXI

Si H₀ (L'hypothèse nulle) représente aucune association entre les deux variables de la population, le nombre estimé et attendu d'observations dans une cellule est:

$$E_{ij} = \frac{R_i C_j}{N}$$

Où R et C sont les rangées et les colonnes correspondantes, et i est la "ième" rangée et j la "jème" colonne.

$$E_{11} = \frac{10 \cdot 14}{38} = 3,68; E_{12} = \frac{10 \cdot 17}{38} = 4,47; E_{13} = \frac{10 \cdot 7}{38} = 1,8$$

$$E_{21} = \frac{28 \cdot 14}{38} = 10,32; E_{22} = \frac{28 \cdot 17}{38} = 12,53; E_{23} = \frac{28 \cdot 7}{38} = 5,16$$

Le test de niveau alpha est basé sur la règle de décision suivante:

On rejète H₀ si $\sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}}$ est supérieure à $X^2_{(r-1)(c-1)\alpha}$

$$\begin{aligned} & \sum_{i=1}^r \sum_{j=1}^c \frac{(O_{ij} - E_{ij})^2}{E_{ij}} \\ &= \frac{(2-3,68)^2}{3,68} + \frac{(5-4,47)^2}{4,47} + \frac{(3-1,8)^2}{1,8} + \frac{(12-10,32)^2}{10,32} + \frac{(12-12,53)^2}{12,53} + \frac{(4-5,16)^2}{5,16} \\ &= 2 \end{aligned}$$

Et $(r-1)(c-1)=2$ ou degrés de liberté

Donc selon la Table²³⁷ $X^2_{2,005}=10,60$ et 2 est inférieure à 10,60, nous devons donc accepter l'hypothèse nulle qu'il n'y a donc pas d'association entre les deux variables avec un pourcentage d'acceptation de 0,50%.²³⁸

TABLEAU XII: Pourcentages d'utilisation des combinaisons de méthodes de recherche d'emploi par les répondants selon la qualité de l'emploi obtenu.					
(N=38)					
Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X²
Méthodes					
combinaisons de 2 méthodes	27	60	13	100	
combinaisons de 3 et de 4 méthodes	35,3	35,3	29,4	100	
TOTAL	31	47	22	100	2,3

²³⁷cf. annexe 6 p. xl.

²³⁸NEWBOLD Paul, "Statistics for Business and Economics", 3th, ed., Toronto, Prentice-Hall, 1991, pp. 445 à 449 et 891 à 892.

TABLEAU XIII: Pourcentages d'utilisation des méthodes et combinaisons de 2, 3 et 4 méthodes de recherche d'emploi par les répondants selon la qualité de l'emploi obtenu.

(N=70)

Qualité Méthodes et combinaison	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
annonces	20	50	30	100	
contacts	43	43	14	100	
combinaisons de "2" méthodes	27	60	13	100	
combinaisons de "3" et de "4" méthodes	35,3	35,3	29,4	100	
TOTAL	34	46	20	100	5,46

TABLEAU XIV: Pourcentage d'utilisation des méthodes par les répondants selon qu'ils aient utilisé une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi et selon la qualité de l'emploi obtenu.

(N=70)

Qualité Nombre de méthodes	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
une	37	45	18	100	
plusieurs	31	47	22	100	
TOTAL	34	46	20	100	0,31

TABLEAU XV: Pourcentages de répondants et de répondantes selon la qualité de l'emploi obtenu.

(N=70)

Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	Total	X ²
Sexe					
féminin	32	51	17	100	
masculin	39	35	26	100	
TOTAL	34	46	20	100	1,7

TABLEAU XVI: Pourcentages de répondants et de répondantes selon les stratégies réactives et actives de recherche d'emploi.

(N=38)

Stratégies	Réactive	Active	Total	X ²
Sexe				
féminin	26	74	100	
masculin	27	73	100	
Total	26	74	100	0,007

TABLEAU XVII: Pourcentages d'utilisation d'une ou de plusieurs méthodes de recherche d'emploi selon les répondants et les répondantes.

(N=70)

Nombre de méthodes	Une méthode de recherche d'emploi	Plusieurs méthodes de recherche	Total	X ²
Sexe				
féminin	57	43	100	
masculin	48	52	100	
Total	54	46	100	1,87

TABLEAU XVIII: Pourcentages de répondants selon l'origine ethnique et la qualité de l'emploi obtenu.
(N=70)

Qualité Origine éthnique	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
québécois	33	48	19	100	
autre	50	17	33	100	
TOTAL	34	46	20	100	

TABLEAU XIX: Pourcentages de répondants selon les catégories d'âge et la qualité de l'emploi obtenu.
(N=70)

Qualité Age	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
moins de 25 ans	34	50	16	100	
de 26 à 30 ans	28	39	33	100	
31 ans et plus	40	45	15	100	
TOTAL	34	46	20	100	2,7

TABLEAU XX: Pourcentages d'utilisation des stratégies réactives et actives de recherche d'emploi selon les catégories d'âge des répondants.
(N=38)

Stratégies Age	Réactives	Actives	Total	X ²
moins de 25 ans	6	94	100	
de 26 à 30 ans	70	30	100	
31 ans et plus	31	69	100	
TOTAL	26	74	100	11,96

TABLEAU XXI: Pourcentages d'utilisation d'une ou de plusieurs méthodes de recherche d'emploi selon les catégories d'âge des répondants.
(N=70)

Age	Nombre de méthodes	Une méthode de recherche d'emploi	Plusieurs méthodes de recherche	Total	X ²
moins de 25 ans		56	44	100	
de 26 à 30 ans		39	61	100	
31 ans et plus		65	35	100	
TOTAL		54	46	100	2,6

TABLEAU XXII: Pourcentages de répondants selon le niveau de scolarité et la qualité de l'emploi obtenu.
(N=70)

Diplôme	Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
un certificat et d'autre(s) diplôme(s)		75	0	25	100	
un bacc et d'autre(s) diplôme(s)		34	45	21	100	
une maîtrise et d'autre(s) diplôme(s)		23	62	15	100	
TOTAL		34	46	20	100	3,1

TABLEAU XXIII: Pourcentages d'utilisation des stratégies réactives et actives de recherche d'emploi selon le niveau de scolarité des répondants.
(N=38)

Stratégies Diplôme	Réactives	Actives	Total	X ²
un certificat et d'autre(s) diplôme(s)	33	67	100	
un bacc et d'autre(s) diplôme(s)	30	70	100	
une maîtrise et d'autre(s) diplôme(s)	12,5	87,5	100	
TOTAL	26	74	100	0,96

TABLEAU XXIV: Pourcentages d'utilisation d'une ou de plusieurs méthodes de recherche d'emploi selon le niveau de scolarité des répondants.
(N=70)

Nombre de méthodes Diplôme	Une méthode de recherche d'emploi	Plusieurs méthodes de recherche	Total	X ²
un certificat et d'autre(s) diplôme(s)	75	25	100	
un bacc. et d'autre(s) diplôme(s)	51	49	100	
une maîtrise et d'autre(s) diplôme(s)	62	38	100	
TOTAL	54	46	100	1,1

TABLEAU XXV: Pourcentages de répondants selon qu'ils soient employés ou non et selon la qualité de l'emploi obtenu.

(N=70)

Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
Etre employé ou non					
oui	43	41	16	100	
non	24	52	24	100	
Total	34	46	20	100	2,92

TABLEAU XXVI: Pourcentages de répondants selon les motifs pour lesquels ils n'étaient pas employés lors de leur dernière recherche d'emploi et la qualité de l'emploi obtenu.

(N=70)

Qualité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
Motifs					
licencié	25	50	25	100	
le fois au travail	50	33	17	100	
choix personnel	0	73	27	100	
ne s'applique pas	43	41	16	100	
Total	34	46	20	100	5,29

TABLEAU XXVII: Pourcentages d'utilisation des stratégies de recherche d'emploi selon les motifs pour lesquels les répondants n'étaient pas employés lors de leur recherche d'emploi

(N=36)

Stratégies	Réactive	Active	Total	X ²
Motifs				
licencié	67	33	100	
le fois au travail	17	83	100	
choix personnel	0	100	100	
ne s'applique pas	25	75	100	
Total	22	78	100	3,99

TABLEAU XXVIII: Pourcentages d'utilisation d'une ou plusieurs méthodes de recherche d'emploi selon les motifs pour lesquels les répondants n'étaient pas employés lors de leur recherche d'emploi.
(N=70)

Nombre de méthodes Motifs	Une méthode de recherche d'emploi	Plusieurs méthodes de recherche	Total	X ²
licencié	37,5	62,5	100	
le fois au travail	50	50	100	
choix personnel	64	36	100	
ne s'applique pas	54	46	100	
total	54	46	100	2,72

TABLEAU XXIX: Pourcentages de répondants selon les secteurs d'activité et la qualité de l'emploi obtenu.

(N=70)

Qualité Secteur d'activité	supérieure	moyenne	inférieure	total	X ²
administration	26	51	23	100	
production	80	20	0	100	
services	33	48	19	100	
autres	45	33	22	100	
TOTAL	34	46	20	100	5,4

TABLEAU XXX: Pourcentages d'utilisation des stratégies réactives et actives de recherche d'emploi selon les secteurs d'activité.

(N=38)

Stratégies Secteur d'activité	Réactives	Actives	Total	X ²
administration	32	68	100	
production	0	100	100	
services	36	64	100	
autres	0	100	100	
TOTAL	26	74	100	1,6

TABLEAU XXXI: Pourcentages d'utilisation d'une ou de plusieurs méthodes de recherche d'emploi selon le secteur d'activité des répondants.

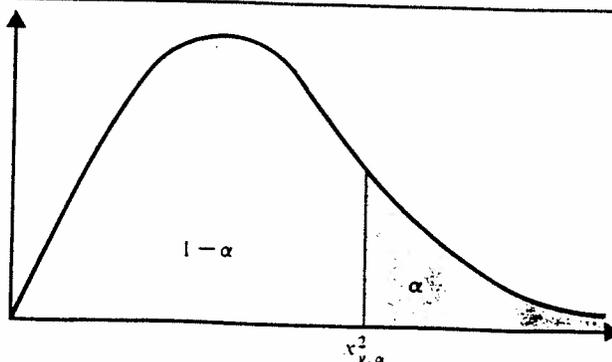
(N=70)

Nombre de méthodes Secteur d'activité	Une méthode de recherche d'emploi	Plusieurs méthodes de recherche	Total	χ^2
administration	53	47	100	
production	80	20	100	
services	52	48	100	
autres	44	56	100	
TOTAL	54	46	100	1,7

ANNEXE 6

Annexe 6

TABLE 5 Cutoff points of the chi-square distribution function



For selected probabilities α , the table shows the values $x_{\nu, \alpha}^2$ such that $\alpha = P(\chi_{\nu}^2 > x_{\nu, \alpha}^2)$, where χ_{ν}^2 is a chi-square random variable with ν degrees of freedom. For example, the probability is .100 that a chi-square random variable with 10 degrees of freedom is greater than 15.99.

ν	α									
	.995	.990	.975	.950	.900	.100	.050	.025	.010	.005
1	0.00393	0.0157	0.03982	0.0393	0.0158	2.71	3.84	5.02	6.63	7.88
2	0.0100	0.0201	0.0506	0.103	0.211	4.61	5.99	7.38	9.21	10.60
3	0.072	0.115	0.216	0.352	0.584	6.25	7.81	9.35	11.34	12.84
4	0.207	0.297	0.484	0.711	1.064	7.78	9.49	11.14	13.28	14.86
5	0.412	0.554	0.831	1.145	1.61	9.24	11.07	12.83	15.09	16.75
6	0.676	0.872	1.24	1.64	2.20	10.64	12.59	14.45	16.81	18.55
7	0.989	1.24	1.69	2.17	2.83	12.02	14.07	16.01	18.48	20.28
8	1.34	1.65	2.18	2.73	3.49	13.36	15.51	17.53	20.09	21.96
9	1.73	2.09	2.70	3.33	4.17	14.68	16.92	19.02	21.67	23.59
10	2.16	2.56	3.25	3.94	4.87	15.99	18.31	20.48	23.21	25.19
11	2.60	3.05	3.82	4.57	5.58	17.28	19.68	21.92	24.73	26.76
12	3.07	3.57	4.40	5.23	6.30	18.55	21.03	23.34	26.22	28.30
13	3.57	4.11	5.01	5.89	7.04	19.81	22.36	24.74	27.69	29.82
14	4.07	4.66	5.63	6.57	7.79	21.06	23.68	26.12	29.14	31.32
15	4.60	5.23	6.26	7.26	8.55	22.31	25.00	27.49	30.58	32.80
16	5.14	5.81	6.91	7.96	9.31	23.54	26.30	28.85	32.00	34.27
17	5.70	6.41	7.56	8.67	10.09	24.77	27.59	30.19	33.41	35.72
18	6.26	7.01	8.23	9.39	10.86	25.99	28.87	31.53	34.81	37.16
19	6.84	7.63	8.91	10.12	11.65	27.20	30.14	32.85	36.19	38.58
20	7.43	8.26	9.59	10.85	12.44	28.41	31.41	34.17	37.57	40.00
21	8.03	8.90	10.28	11.59	13.24	29.62	32.67	35.48	38.93	41.40
22	8.64	9.54	10.98	12.34	14.04	30.81	33.92	36.78	40.29	42.80
23	9.26	10.20	11.69	13.09	14.85	32.01	35.17	38.08	41.64	44.18
24	9.89	10.86	12.40	13.85	15.66	33.20	36.42	39.36	42.98	45.56
25	10.52	11.52	13.12	14.61	16.47	34.38	37.65	40.65	44.31	46.93
26	11.16	12.20	13.84	15.38	17.29	35.56	38.89	41.92	45.64	48.29
27	11.81	12.88	14.57	16.15	18.11	36.74	40.11	43.19	46.96	49.64
28	12.46	13.56	15.31	16.93	18.94	37.92	41.34	44.46	48.28	50.99
29	13.12	14.26	16.05	17.71	19.77	39.09	42.56	45.72	49.59	52.34
30	13.79	14.95	16.79	18.49	20.60	40.26	43.77	46.98	50.89	53.67
40	20.71	22.16	24.43	26.51	29.05	51.81	55.76	59.34	63.69	66.77
50	27.99	29.71	32.36	34.76	37.69	63.17	67.50	71.42	76.15	79.49
60	35.53	37.48	40.48	43.19	46.46	74.40	79.08	83.30	88.38	91.95
70	43.28	45.44	48.76	51.74	55.33	85.53	90.53	95.02	100.4	104.2
80	51.17	53.54	57.15	60.39	64.28	96.58	101.9	106.6	112.3	116.3
90	59.20	61.75	65.65	69.13	73.29	107.6	113.1	118.1	124.1	128.3
100	67.33	70.06	74.22	77.93	82.36	118.5	124.3	129.6	135.8	140.2

