

Sélection des méthodes de cueillette de l'information dans la recherche d'emploi : une analyse empirique

The selection of job search methods by the job searcher: an empirical analysis

Claude Rondeau et Gilles Guérin

Volume 52, numéro 2, avril-juin 1976

URI : <https://id.erudit.org/iderudit/800670ar>

DOI : <https://doi.org/10.7202/800670ar>

[Aller au sommaire du numéro](#)

Éditeur(s)

HEC Montréal

ISSN

0001-771X (imprimé)

1710-3991 (numérique)

[Découvrir la revue](#)

Citer cet article

Rondeau, C. & Guérin, G. (1976). Sélection des méthodes de cueillette de l'information dans la recherche d'emploi : une analyse empirique. *L'Actualité économique*, 52(2), 185–205. <https://doi.org/10.7202/800670ar>

Résumé de l'article

Assuming that differences in the cost of using various job search methods are negligible, the authors suggest that the job searcher makes use of specific combinations of complementary methods, and that the composition of these combinations reflects relevant personal characteristics of the job searcher (the structure of labour supply) and the searcher's perception of the characteristics of vacancies (the structure of labor demand). This hypothesis is analysed with the help of data collected by a questionnaire mailed to 1100 blue- and white-collar workers laid off from a Montreal aeronautical firm from January 1970 to March 1971. Components analysis is used to identify four combinations of job-search methods: 1) ex-employer, trade union or employees' association, special placement service (FD1); 2) private agencies, newspaper advertisements, manpower centres (FD2); 3) parents or friends, manpower centres, newspaper advertisements (FD3); personal initiatives (FD4). An analysis of these results suggests two new concepts: standard methods, i.e. those widely and habitually used by job searchers in general; supplementary methods, i.e. those used when standard methods fail to provide what the job searcher considers a satisfactory chance of getting a job. Combination FDI is interpreted as one of supplementary methods.

The second part of the article relates 64 variables, reduced to 21 factors representing various characteristics of job searchers (personal, occupational, financial, labour market behavior), to the four combinations of search methods, in an attempt to explain part of the method selection process. It is found that users of FD2 are relatively qualified, English-speaking, mobile and interested in training, and are likely to have found a job. Users of FD3 are characterized by their youth and their flexibility in terms of jobs and mobility. FD1, by contrast, appears to have been used by older workers with family responsibilities, who are likely to have remained continually unemployed after lay-off. This is seen as supporting the interpretation of FD1 as a combination of supplementary methods. Finally, the results indicate that the difference in behaviour between white- and blue-collar workers may not be as clear-cut as is suggested in the literature; the demarcation appears to rest on the level of skill in either group, rather than on the collar-status itself.

It is concluded that the data analysed lend some support to the hypothesis formulated. Combinations of search methods detected by components analysis do appear to be related to identifiable categories of job searchers. The skill level is seen as a particularly important determinant of the selection process. Moreover, it is suggested that the concept of supplementary methods is sufficiently sustained by the data to warrant further study.

SÉLECTION DES MÉTHODES DE CUEILLETTE DE L'INFORMATION DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI : UNE ANALYSE EMPIRIQUE

1) *Introduction*

Depuis l'important article de Stigler (1962), la recherche d'emploi est analysée comme un problème d'investissement optimum en capital humain¹, le capital étant constitué de la valeur du temps consacré à la cueillette d'information dans la recherche d'un emploi. Brièvement, la théorie postule qu'un individu accepte un emploi lorsque le coût marginal est égal au rendement marginal attendu de la poursuite de la recherche (Stigler, 1962 ; Mortensen, 1970 ; Holt, 1970 ; Alchian, 1970 ; Gronau, 1972). La recherche d'un emploi est alors un processus de cueillette et d'évaluation de l'information sur les emplois vacants et leurs caractéristiques. Dans cette optique, le choix des méthodes de cueillette d'information représente un élément important de ce processus².

Ce problème a été étudié assez abondamment au plan empirique³. Cependant, l'intégration des résultats empiriques à la théorie de la recherche d'emploi reste à faire, malgré une importante contribution de Maki (1972) à cet égard. Notre propre objectif est relativement plus restreint. Bien que, par induction, nous croyons apporter une certaine contribution au développement de la théorie, notre analyse est essentiellement empirique. De plus, nous nous situons dans une perspective statique, ce qui doit être reconnu comme une lacune majeure dans l'étude du comportement du chercheur d'emploi.

L'analyse de la recherche d'emploi inspirée de la théorie du capital humain met fortement l'accent sur les concepts de coût et de rendement

1. Antérieurement, Rottenberg (1956) avait formulé ce même problème en termes de maximisation des avantages nets.

2. Parmi d'autres aspects de l'ensemble du processus de recherche d'emploi, on peut mentionner la demande salariale, les aspirations qualitatives, l'attitude à l'égard de la mobilité, etc.

3. Les études empiriques les plus importantes sont contenues dans Rees and Shultz (1970) ou Rees (1966), Sheppard and Belitsky (1966), Maki (1972), C.E.C. (1971), Sobel and Folk (1965), Reid (1972).

de la recherche. Cependant, dans l'analyse du choix des méthodes de cueillette d'information comme aspect distinctif de la recherche d'emploi, on peut supposer que le coût d'utilisation de ces méthodes constitue un facteur négligeable. Ces coûts sont reliés spécifiquement à l'utilisation d'une méthode de cueillette donnée (frais de déplacements, ou de diffusion d'information personnelle). Il est plausible de supposer que ces coûts ne varient pas substantiellement d'une méthode à l'autre ; leur influence sur l'élaboration d'une stratégie de cueillette d'information (i.e. le choix d'une combinaison de méthodes) serait, dans ce cas, négligeable. Dans cette optique, il est nécessaire d'avoir recours à d'autres variables si on cherche à analyser le comportement du chercheur d'emploi dans le choix des méthodes de cueillette d'information. Nous suggérons que la stratégie adoptée par un chercheur d'emploi comporte une combinaison spécifique de méthodes, et que la composition de cette combinaison dépend du rapport entre la structure de l'offre de travail (i.e. les caractéristiques personnelles du chercheur d'emploi) et la structure de la demande de travail (i.e. les caractéristiques des emplois vacants). Cette hypothèse rejoint celle de Maki lorsqu'il écrit : « *Those job seekers who desire to receive more offers (...) are more likely to use more methods. Different job seekers, particularly if they work in different occupations for example, will use different combinations of methods because they have, or think they have, different sets of P_i (i.e. the probability of generating a job offer using the i -th search method at a unit level)* ». (Maki, 1972).

Dans cet article, nous chercherons d'abord à établir l'existence de combinaisons spécifiques de méthodes de cueillette d'information retenues par des chercheurs d'emploi. Dans un deuxième temps, nous analyserons les liens entre le profil des caractéristiques des chercheurs d'emploi et les combinaisons de méthodes identifiées. Faute de données, notre étude ne peut tenir compte de la structure de la demande de travail.

2) *Le choix des méthodes de recherche d'emploi*

On a observé, dans la littérature, que certaines méthodes de recherche d'emploi sont très largement utilisées ; les centres de main-d'œuvre, les petites annonces, les consultations de parents et d'amis et, évidemment, les initiatives personnelles. Par contre, d'autres méthodes se spécialisent quant au type d'emploi qu'elles sont susceptibles d'offrir (les agences privées) ou quant aux catégories d'individus qu'elles acceptent de renseigner (les syndicats ou les associations professionnelles) ⁴.

L'utilité de ces méthodes sera donc perçue différemment suivant le profil du chercheur d'emploi et les informations déjà recueillies sur l'état

4. Voir note 3 ci-dessus.

du marché du travail. Par ailleurs, plusieurs auteurs proposent une distinction entre les méthodes formelles et les méthodes informelles de recherche d'emploi. Parmi les méthodes formelles, on classe généralement les centres de main-d'œuvre, les agences privées, les petites annonces dans les journaux et les syndicats. Par contre, on définit ainsi les méthodes informelles : « *Those that do not involve the use of any outside organization or agency to arrange a contact between the employer and the job applicant* » (Rees et Shultz, 1970, p. 203). Ces dernières sont donc des contacts avec des employeurs résultant d'initiatives personnelles du chercheur d'emploi, ou de consultations de parents, d'amis, ou d'anciens employeurs. L'intérêt de cette distinction vient de l'interprétation qu'en donne Rees (1966), en faisant remarquer que le marché du travail est caractérisé par des variations considérables de qualité, aussi bien des emplois que des travailleurs. Dans ce cas, il est rationnel pour le chercheur d'emploi d'investir une part importante de ses efforts dans la cueillette d'information intensive sur les emplois vacants. Rees suggère que la « popularité » des méthodes informelles reflète ce besoin d'information intensive sur le marché du travail. De ces observations on peut déduire que les méthodes de recherche d'emploi sont loin d'être homogènes et que le chercheur d'emploi n'utilise pas indifféremment l'une ou l'autre méthode, ou encore un nombre indéterminé de méthodes. Il y a donc lieu de s'interroger sur ce qui oriente le choix du chercheur d'emploi.

3) *Les données*

Cette étude porte sur une coupe instantanée de travailleurs licenciés d'une entreprise montréalaise de l'industrie de l'aéronautique, de janvier 1970 à mars 1971. Les données ont été recueillies par questionnaire postal de mars 1971 à mai 1971 auprès de 3,026 personnes. Des 1,211 questionnaires retournés, 1,100 ont été retenus pour les fins de la présente étude ⁵.

Le questionnaire nous renseigne sur l'utilisation des huit méthodes de recherche d'emploi énumérées au tableau 1.

La faible proportion de répondants déclarant avoir fait usage d'initiatives personnelles apparaît peu plausible. Elle s'explique par le fait que cette méthode n'était pas explicitement mentionnée dans la liste de méthodes proposées aux répondants dans le questionnaire.

5. L'échantillon recueilli est discuté en détails dans Rondeau (1973). Le nombre de questionnaires a été réduit à 1,100 dans le but d'accroître la fiabilité des données. La représentativité des répondants a été vérifiée en ce qui a trait à l'âge, l'ancienneté, le salaire et le niveau des qualifications. A un niveau significatif de 5%, les répondants représentent bien la population en ce qui a trait à l'âge, l'ancienneté et le salaire hebdomadaire (cols blancs), mais non en ce qui a trait au salaire horaire (cols bleus) et au niveau des qualifications.

Nos observations à cet égard proviennent de la mention « autres méthodes », à laquelle presque tous les répondants ayant inscrit une réponse révèlent une forme quelconque d'initiative personnelle⁶. Il faut souligner également que la cueillette des données s'est faite dans le cadre des opérations d'un comité de reclassement tripartite (employeurs, syndicat ou association d'employés et gouvernements)⁷. Dans ce contexte, les services habituellement fournis par le syndicat ou l'association d'employés ou par l'ex-employeur sont susceptibles d'être réduits ou d'être pris en charge par le comité de reclassement. D'ailleurs, le service spécial mentionné au tableau 1 est un bureau de placement ad hoc mis sur pied par le comité lui-même⁸. Ce contexte spécial nous interdit d'attribuer à ces trois méthodes leur sens habituel. Les résultats fournis par l'analyse statistique des données suggèrent cependant une interprétation intéressante que nous verrons plus loin.

TABLEAU 1

PROPORTIONS DES RÉPONDANTS AYANT UTILISÉ CHAQUE
MÉTHODE DE RECHERCHE D'EMPLOI

Méthode	Centre de main-d'œuvre	Parents ou amis	Syndicat ou association d'employés	Agence privée
%	83.9	71.2	18.4	26.1
Méthode	Ex-employeur	Service spécial	Petites annonces	Initiatives personnelles
%	31.4	17.8	78.8	18.0

6. Cette omission est susceptible de soulever des interrogations. Elle est délibérée et se justifie par la méthode de cueillette des données, et par l'ambiguïté de l'expression « initiative personnelle ». Toute démarche entreprise par un individu dans la recherche d'un emploi peut être assimilée à une initiative personnelle, même si elle implique une autre méthode de recherche. Il a semblé préférable de ne pas poser la question directement, plutôt que de compliquer le questionnaire par une définition du terme. D'ailleurs, on peut soutenir que notre mesure indirecte des initiatives personnelles est aussi valable qu'une mesure directe obtenue par une méthode similaire (i.e. par questionnaire écrit).

7. Selon Sexton (1974), l'existence d'un comité de reclassement peut modifier de façon significative le choix des méthodes de recherche. Cependant, il y a lieu de noter que Sexton a cherché à identifier la méthode jugée la plus utile pour le chercheur d'emploi, et non toutes les méthodes utilisées.

8. Il faut souligner que le service spécial a commencé à fonctionner en janvier 1971, et que tous les répondants n'ont pas eu la même chance de prendre connaissance de cet organisme et d'en faire usage. Le comité de reclassement a été mis sur pied en vertu de la Loi sur la formation et la qualification professionnelle de la main-d'œuvre (art. 45).

Le questionnaire fournit aussi des données relativement abondantes sur les caractéristiques personnelles des répondants, sur leur cheminement au cours de la période (chômage, emplois temporaires, ou permanents, formation professionnelle), sur certaines attitudes ou certaines difficultés dans la recherche d'un emploi ainsi que des renseignements qualitatifs sur leur situation financière⁹. De ces données, soixante-quatre variables explicatives ont été extraites¹⁰.

4) *Méthodologie statistique*

La réalisation des objectifs formulés précédemment se fera au moyen d'une analyse statistique multivariable. Plus spécifiquement le traitement des données se décompose en trois phases : la réduction des données, l'analyse des relations individuelles entre chaque facteur dépendant et l'ensemble des facteurs indépendants et, enfin, l'analyse de la relation globale entre les facteurs dépendants et indépendants. Par l'analyse des composantes principales (Press, 1972), la première phase permet de détecter les combinaisons de méthodes les plus fréquemment utilisées ainsi que de réduire le nombre de variables indépendantes en un ensemble plus restreint de facteurs orthogonaux. Ces facteurs sont des combinaisons linéaires des variables initiales qui expliquent un certain pourcentage de la variance totale ; plus ce pourcentage est élevé, plus le facteur est prédominant pour expliquer les différences entre les individus. L'analyse des variables qui prédominent dans chaque combinaison linéaire permet de définir qualitativement le facteur et de mettre en évidence les regroupements de variables fortement liées. L'analyse des composantes principales a l'avantage sur l'analyse factorielle de ne nécessiter aucune hypothèse particulière sur les distributions des variables à analyser. Ceci est important dans notre cas où les variables sont booléennes. La deuxième phase du traitement des données analyse les liaisons individuelles entre chacun des facteurs dépendants et l'ensemble des facteurs indépendants.

Le modèle fixe classique de régression linéaire multiple (Huang, 1970) sera utilisé. Puisque, dans la troisième phase, la liaison entre l'ensemble des facteurs dépendants et l'ensemble des facteurs indépendants désire être perçue dans sa totalité, l'analyse canonique (Press, 1972) sera l'outil statistique approprié. Ces deux dernières phases devraient nous permettre de définir le profil des utilisateurs de chaque combinaison des méthodes de recherche regroupées à l'intérieur d'un même facteur dépendant.

Toutes les variables étant dichotomes, le coefficient PHI a été utilisé pour mesurer les intercorrélations. Il est à noter que la valeur maximale de ce coefficient est rarement 1 à cause des proportions souvent fort

9. Un exemplaire du questionnaire est disponible sur demande.

10. La liste de ces variables est présentée en annexe.

différentes de réponses aux variables en question. Les coefficients de corrélation ne sont pas épurés de cette « fausse corrélation » appelée simplexe qui est due au fait que les proportions de réponses favorables et défavorables à chacune des variables du tableau 2 x 2 ne sont pas réparties également. Bien que Horst P. (1965) propose des solutions pour éliminer ce simplexe, l'état fort controversé de cette question nous a conduit à ne pas retoucher les coefficients obtenus ¹¹.

5) *Analyse des combinaisons de méthodes de recherche d'emploi*

Pour les huit méthodes recensées, le nombre d'observations varie de 437 à 1,002. Entre chaque paire de variables un coefficient de corrélation PHI a été calculé à partir du plus grand nombre possible d'observations. Les composantes principales extraites de la matrice des coefficients de corrélation, après une rotation orthogonale suivant la technique Varimax, sont présentées au tableau 2. Il faut noter que contrairement aux règles habituelles de Thurstone, deux facteurs ayant une valeur propre inférieure à 1 (mais supérieure à 0.9) ont été retenus dans le but de capter une proportion convenable de la variance totale, soit 65.4 p.c. Les communalités des variables, représentées au tableau 3, indiquent la proportion de la variance de chaque variable expliquée par les quatre facteurs retenus. Dans tous les cas cette proportion est égale ou supérieure à 50 p.c. Les valeurs propres des facteurs apparaissent assez fortes et groupées. On peut en conclure que les facteurs représentent bien des dimensions différentes et que leur agrégation entraînerait la perte d'une partie assez substantielle de la variance totale initiale. Les quatre facteurs retenus expliquent respectivement 25.1, 16.9, 11.9 et 11.4 p.c. de la variance totale, i.e. des différences entre les individus relativement à l'utilisation des méthodes de recherche d'emploi. La composition de chacun des facteurs est représentée au tableau 2.

L'analyse du tableau 2 suggère deux nouveaux concepts, ceux de « méthodes standards » et de « méthodes supplémentaires ». Une méthode peut être considérée comme standard (i.e. « conforme au modèle habituel, sans originalité ») (dictionnaire *Petit Robert*, 1968) lorsqu'elle est largement utilisée par l'ensemble ou par une catégorie particulière des chercheurs d'emploi. Une méthode supplémentaire, par ailleurs, est celle qui est ajoutée à une combinaison de méthodes standards lorsque cette dernière combinaison résulte en une probabilité de réemploi jugée relativement faible par le chercheur d'emploi.

11. Mentionnons également que d'autres mesures d'association, notamment le coefficient Q de Yule et le coefficient G de Guilford et Holley (1974), ont été testés dans l'analyse des composantes principales. Les résultats se sont révélés moins significatifs que ceux obtenus par l'utilisation du coefficient PHI et nous avons dû rejeter dans notre cas ces mesures que certains auteurs recommandent (notamment Holley et Sjoberg (1968)) pour fin d'analyse par les composantes principales.

TABLEAU 2

COMBINAISONS DE MÉTHODES DE RECHERCHE (FACTEURS) DÉTECTÉES
PAR L'ANALYSE DES COMPOSANTES PRINCIPALES

Facteurs	FD1	FD2	FD3	FD4
Valeur propre	2.01	1.35	0.95	0.91
% de variance	25.1%	16.9%	11.9%	11.4%
% de variance cumulée	25.1%	42.0%	54.0%	65.4%
Méthodes de recherche ¹	Ex-employeur (0.797)	Agence privée (0.853)	Parents-amis (0.849)	Initiatives personnelles (0.950)
	Syndicat-association (0.773)	Petites annonces (0.586)	Centre de main-d'œuvre (0.605)	Petites annonces (0.255)
	Service spécial (0.705)	Centre de main-d'œuvre (0.346)	Petites annonces (0.313)	Service spécial (-0.206)

1. Le nombre entre parenthèses représente la corrélation de la variable avec le facteur.

TABLEAU 3

COMMUNALITÉS DES VARIABLES PAR RAPPORT AUX FACTEURS

Variables	Centre de main-d'œuvre	Parents, amis	Syndicat, associations	Agence privée
Communalité	0.495	0.733	0.630	0.742
Variables	Ex-employeurs	Service spécial	Petites annonces	Initiatives personnelles
Communalité	0.695	0.563	0.507	0.915

Nous discuterons d'abord des facteurs FD2 et FD3. L'analyse des composantes principales nous permet d'affirmer que ces deux combinaisons de méthodes de recherche représentent deux comportements bien distincts du chercheur d'emploi. La présence des centres de main-d'œuvre et des petites annonces dans chacune des combinaisons indique que l'usage de l'une ou l'autre de ces méthodes est largement répandu et, de ce fait, peu susceptible de mettre en évidence les différences individuelles de comportement. Cependant, ces deux combinaisons s'opposent par l'utilisation des agences privées, d'une part, et par les consultations de parents ou d'amis, d'autre part. Ainsi, ces deux dernières méthodes constituent probablement le trait caractéristique de deux comportements significativement différents dans la sélection des méthodes de recherche d'emploi. Il est aussi intéressant de constater que trois des quatre méthodes retenues dans ces deux facteurs sont, de façon générale, les plus fréquemment utilisées par les chercheurs d'emploi : l'autre méthode, les agences privées, peut aussi être considérée comme largement répandue parmi une catégorie particulière de chercheurs d'emploi. Ainsi, compte tenu de l'importante différence observée, on peut désigner les facteurs FD2 et FD3 comme des combinaisons de méthodes standards. Enfin, on peut constater que chacune de ces deux combinaisons inclut au moins une méthode formelle et au moins une méthode informelle.

Le facteur FD1 se compose de l'ex-employeur, du syndicat ou de l'association d'employés et du service spécial du comité de reclassement. Compte tenu de nos remarques précédentes au sujet de ces trois méthodes de recherche d'emploi, nous interprétons ce facteur comme représentatif d'une combinaison de méthodes supplémentaires à laquelle auraient recours les chercheurs d'emploi relativement défavorisés sur le marché du travail. En d'autres termes, notre hypothèse est que ces méthodes n'ont été utilisées que parce que le chercheur d'emploi imputait aux méthodes standards une probabilité de succès relativement faible et estimait rentable le recours à des méthodes supplémentaires. Le fait que le service spécial soit inclus dans le facteur FD1 apporte un certain soutien à cette hypothèse. En effet, ce service, mis sur pied quelques semaines avant l'enquête, est susceptible d'avoir attiré, durant cette période, les individus confrontés à une situation particulièrement difficile sur le marché du travail. Il est aussi à noter qu'avec 25 p.c. de la variance totale, l'utilisation des méthodes supplémentaires représente la différence principale entre les individus.

Le facteur FD4 représente très fortement les initiatives personnelles, à l'exception presque complète des autres méthodes recensées. Cependant, les petites annonces apparaissent comme une faible composante de ce facteur. Ceci semble logique, car les initiatives personnelles (solicitations à l'usine, au bureau, ou par téléphone, envoi de curriculum

vitae, etc.) sont susceptibles de reposer en partie sur une consultation des petites annonces. D'autre part, le recours au service spécial semble être en opposition aux initiatives personnelles, bien que le coefficient de régression soit relativement faible. Ceci semble plausible si dans la logique de l'hypothèse énoncée plus haut, l'utilisateur du service spécial est supposé être un chercheur d'emploi relativement découragé. Dans cette optique, on pourrait supposer que ce facteur représente une dimension de la recherche d'emploi où le chercheur est particulièrement actif.

L'existence de combinaisons distinctes de méthodes de recherche d'emploi correspondant, par hypothèse, à des comportements différents implique que les chercheurs d'emploi eux-mêmes se distinguent de façon significative. De plus, si certaines de ces combinaisons sont composées de méthodes standards, et d'autres de méthodes supplémentaires, on devrait observer un lien entre l'usage de l'une ou l'autre de ces combinaisons et certaines caractéristiques personnelles associées au réemploi, telles que l'âge, le niveau de qualification, les charges familiales ou financières, ou la flexibilité des attitudes et des aspirations dans la recherche d'un emploi. Ceci fait l'objet de l'analyse présentée dans la section suivante.

6) *Analyse des profils des utilisateurs des combinaisons de méthodes de recherche d'emploi*

Etant donné le nombre important de variables indépendantes, nous avons d'abord effectué une réduction des données au moyen de l'analyse des composantes principales. La procédure est identique à celle appliquée aux variables dépendantes. Les 64 variables booléennes énumérées en annexe présentent entre 883 et 1,100 observations valides. Seule la variable 35 (conjoint au travail) fait exception avec 518 observations. De la matrice des intercorrélations entre les 64 variables, 21 composantes présentant des valeurs propres entre 5.1 et 1.1 ont été extraites. Elles représentent les différences principales entre les individus et expliquent à ce titre 66.3 p.c. de la variance totale des variables. Les communalités des variables sont généralement supérieures à 0.50 et se situent fréquemment autour de 0.80. Le pourcentage de la variance totale captée par chacun des facteurs sélectionnés (valeurs propres supérieures à 1) varie de 8.29 p.c. (facteur 1) à 1.6 p.c. (facteur 21). Les 21 composantes sont regroupées et décrites au tableau 4. Les descriptions des facteurs sont limitées aux variables présentant une corrélation relativement forte. La plupart des facteurs sont homogènes¹².

12. Le facteur 9 fait exception. Il contient trois dimensions importantes, soit des démarches nombreuses dans la recherche d'un emploi, la catégorie occupationnelle technicien ou cadre, et des difficultés de réemploi dues à des qualifications trop élevées. Ce facteur, d'interprétation difficile, peut représenter aussi bien un niveau élevé de qualifications qu'une attitude dynamique dans la recherche d'un emploi.

TABLEAU 4

DESCRIPTION DES 21 FACTEURS INDÉPENDANTS

Regroupement des facteurs	Nom attribué au facteur	Rang du facteur	Valeur propre 1	Variables dont la corrélation avec le facteur est maximale. La corrélation est donnée entre parenthèses 2.
Langue	Francophone	1	5.14	24(.86), 27(.88), 50(-.85), 53(.69), 117(.69)
	Autre langue	5	2.40	26(.94), 29(.93)
	Anglophone	16	1.31	25(.89), 28(.88)
Occupation	Col bleu qualifié	11	1.69	SEMIQUAL (-.72), QUAL (.89), SALFORT (.77)
	Col bleu non qualifié	12	1.63	NON QUAL (.89), SALFAI (.50)
	Femme ou employé de bureau	14	1.45	23(.79), BUREAU (.86)
Autres caractéristiques	Propriétaire	15	1.34	LOCAT (-.76), 125(.42), PROP (.71), 162(-.26)
	Agé, ancienneté élevée, marié avec dépendants	2	3.90	21(.80), AGEJEU (-.71), AGEVIEU(.59), DEPZER (-.67), DEPBEA (.51), ANCPFU (-.48), ANCFORT (.47), SALFAI (-.3)
Situation financière	Difficultés financières (dettes)	4	2.78 1.14	111(.62), 126(-.53), 128(.59), 129(.61), 130(.78)
	Détérioration financière (perte d'épargne)	19	2.12	112(.43), 127(.74), 126(.48), 52(-.30)
	Revenu d'appoint (famille)	7	1.05	35(.86), 122(.86), 21(.25)
	Revenu d'appoint (autre)	21		123(.66), 124(.67), 125(.45), 10(-.29)
	Assurance-chômage reçue	10	1.77	118(.88), 120(.88), TECHCAD(-.39)
	Aide sociale reçue	13	1.48	119(.89), 121(.91)
Reclassement	A suivi cours formation	8	1.94	139(.93), 140(.93), 52(-.27)
	A obtenu un emploi	20	1.10	52(.40), 75(.68), 76(.62), 10(.28), ANCPFU (.34)
Difficultés de reclassement	Manque d'informations	3	3.55	106(.84), 107(.76), 110(.79)
	Manque de qualification professionnelle	18	1.18	114(.72), 137(.68)
Attitudes	Flexibilité vis-à-vis durée d'emploi	6	2.30	61(.79), 62(.83), 63(.79)
	Demandes d'emploi nombreuses, technicien ou cadre, ne s'attend pas à être rappelé	9	1.77	10(-.30), TECHCAD (.55), 113(-.37), DEMNOM (.67), 138(.53), 74(.26), DEMFAI (-.58)
	Mobile et intéressé à la formation	17	1.28	54(.22), 60(.66), 74(.33), 162(.46) ANCFORT (-.32), DEPBEA (.35)

1. Le pourcentage de variance expliquée par le facteur est égal à la valeur propre divisée par 64 (nombre de variables).

2. Dans certains cas, la 2^e ou la 3^e corrélation maximale est mentionnée si elle permet de compléter une description. Les variables sont identifiées en annexe.

Intuitivement, sept groupes de facteurs ont été constitués. Parmi ces groupes de facteurs, trois se composent de facteurs représentant des caractéristiques personnelles (langue, occupation et autres caractéristiques). Trois autres sont associés au processus de reclassement lui-même (cheminement¹³, difficultés ou attitudes dans la recherche d'un emploi). Un septième groupe de facteurs a trait à la situation financière des individus. La réduction des données (environ de 7 à 3), la proportion de variance totale cumulée par les 21 facteurs (66.3 p.c.) et la signification des facteurs sont satisfaisantes ; nous pensons que l'analyse des composantes principales est pleinement efficace et qu'il y a lieu, dans l'analyse ultérieure, de substituer les 21 facteurs aux 64 variables indépendantes. A partir d'une matrice des coefficients de régression des facteurs par rapport aux variables, des scores relatifs aux 21 composantes décelées ont donc été attribués à chaque individu.

Nous chercherons maintenant à établir dans quelle mesure l'utilisation de chacune des combinaisons de méthodes de recherche d'emploi détectées précédemment est associée à un profil déterminé¹⁴ de chercheur d'emploi. A cette fin, les quatre combinaisons de méthodes retenues plus haut sont définies comme facteurs dépendants et font l'objet de régressions multiples en fonction des vingt et un facteurs, précédemment élaborés, définis comme facteurs indépendants. Le modèle classique de régression peut être utilisé, et il semble, graphiquement, qu'on puisse admettre que les résidus sont d'égale variance et distribués normalement. Les résultats de ces régressions sont présentés au tableau 5. Pour chacun des facteurs dépendants, les facteurs indépendants significatifs sont présentés selon les groupes constitués au tableau 4.

Analysons d'abord le profil des utilisateurs des deux combinaisons de méthodes standards, soit les facteurs FD2 et FD3. Rappelons que chacune de ces deux combinaisons inclut les centres de main-d'œuvre et les petites annonces, mais que FD2 met l'accent sur les agences privées tandis que FD3 fait ressortir les consultations de parents et d'amis. Nos résultats indiquent que les individus qui ont tendance à utiliser le facteur FD2 présentent certaines caractéristiques bien particulières. Ainsi, les proportions d'individus qualifiés (cols bleus, techniciens, cadres), anglophones, prêts à une certaine mobilité et intéressés à la formation sont supérieures à la moyenne. En proportion supérieure également ces individus n'ont pas reçu l'assurance-chômage (ni l'aide sociale), n'ont pas de revenus d'appoint (autres que ceux procurés par d'autres

13. La variable durée de chômage, en % (= durée totale des périodes d'inactivité/durée totale depuis la mise à pied) lorsqu'elle est introduite dans l'analyse, charge très fortement sur le facteur 20 associé au cheminement de l'individu. La relation est négative.

14. Il ne s'agit pas ici d'un ensemble de caractéristiques que présentent les individus qui utilisent telle combinaison de méthodes de recherche, mais plutôt d'un ensemble de caractéristiques dont chacune s'est montrée significative relativement à l'utilisation de la combinaison en question.

membres de la famille) et ont généralement déjà obtenu un nouvel emploi. Avec un coefficient de corrélation multiple de 0.52 on peut affirmer que ce profil explique une bonne partie (27 p.c.) de la variance du facteur FD2. L'utilisation du facteur FD3, par ailleurs, semble être le fait d'individus jeunes et défavorisés au plan professionnel, mais prêts à la mobilité et à la formation. Ainsi les individus de ce groupe, en proportion plus grande que la moyenne, disent manquer d'informations et de qualifications professionnelles. Par contre, ils sont plutôt jeunes, célibataires, sans dépendants, flexibles vis-à-vis la durée de l'emploi, prêts à la mobilité (occupationnelle ou géographique) et intéressés à la formation. En outre, ils ont reçu l'assurance-chômage et, même dans certains cas, l'aide sociale, dans des proportions supérieures à l'ensemble de l'échantillon. Le coefficient de corrélation multiple est égal à 0.36 et indique une différenciation assez marquée des individus qui utilisent ce facteur.

Les initiatives personnelles (facteur FD4) sont associées à un niveau élevé de qualification, et surtout au fait d'avoir suivi un cours de formation professionnelle ou de s'y intéresser, ou encore d'avoir obtenu un nouvel emploi. Tel qu'indiqué plus haut, l'origine de nos données en ce qui a trait aux initiatives personnelles fait que l'interprétation de l'utilisation de cette méthode n'est pas sans risque. Il semble qu'il s'agisse d'un groupe d'individus dynamiques et relativement favorisés dans la recherche d'un emploi. Il est possible que les individus possédant de telles caractéristiques soient les plus susceptibles d'avoir recours aux initiatives personnelles. Cependant, il est difficile de supposer que cette méthode de recherche n'est pas la plus universellement utilisée par les chercheurs d'emploi. Par contre, l'utilisation des méthodes supplémentaires (facteur FD1) semble être plus que la moyenne le fait surtout d'individus âgés, mariés, avec dépendants, qui ont reçu l'assurance-chômage et n'ont pas obtenu de nouvel emploi. À l'exception de leur caractéristique linguistique, les traits marquants de ces personnes suggèrent la présence de difficultés particulières sur le marché du travail. Avec des coefficients de corrélation multiple de 0.23 et 0.24 respectivement, les profils relatifs à FD4 et FD1 n'apparaissent pas des plus prononcés cependant.

L'analyse du tableau 5 fait ainsi ressortir une réalité extrêmement complexe. Cependant, il semble que le niveau de qualification professionnelle constitue un élément majeur dans la sélection des méthodes de recherche d'emploi. En effet, cette variable intervient directement comme trait caractéristique des utilisateurs des combinaisons FD2 (méthodes standards incluant les agences privées) et FD4 (initiatives personnelles). De plus, parmi les autres facteurs retenus, plusieurs peuvent être associés plus ou moins directement au niveau des qualifications professionnelles. Ainsi, le profil des utilisateurs de la combinaison

FD3 fait ressortir le manque de qualifications professionnelles. Au moment de notre enquête, l'universalité du régime canadien d'assurance-chômage n'était pas en vigueur, de sorte que l'absence de ces prestations est directement associée au statut de col blanc qualifié. De même, parmi les répondants, la proportion d'anglophones est étroitement reliée au statut de col blanc, et au niveau de qualification parmi ces derniers (Rondeau, 1973). Ainsi, nos résultats indiquent que le chercheur d'emploi relativement qualifié aura tendance à inclure les agences

TABLEAU 5
FACTEURS SIGNIFICATIFS DANS LES RÉGRESSIONS
DES FACTEURS DÉPENDANTS

Groupes de facteurs indépendants	Facteurs dépendants			
	FD1	FD2	FD3	FD4
Langue	+01*	-01* +16*	-05**	
Occupation		+11*		+11*** -12** -14**
Autres caractéristiques	+02*		-02*	-02***
Situation financière	+10**	+04*** -13*** +07*** -21** -10**	+07* +19** +10* +13*	-10***
Reclassement	-20**	+20*		+08* +20*
Difficultés de reclassement			+03** +18*	
Attitudes	-09***	+17** +09*	+06** +09** +17*	+09* +17**
Taille n	1078	1078	1078	1078
Coefficient de corrélation multiple : R	.24	.52	.36	.23

* Facteur significatif à 1%

** facteur significatif à 5%

*** facteur significatif à 10%

+ corrélation positive

- corrélation négative

Les chiffres identifient les facteurs par leur rang.

privées, plutôt que les consultations de parents et d'amis dans une combinaison de méthodes standards. D'autre part, bien que les initiatives personnelles soient une méthode généralement utilisée, il est possible que leur usage soit relativement plus fréquent parmi les travailleurs les plus qualifiés ou parmi ceux qui sont les plus sensibles à l'importance des qualifications professionnelles¹⁵. Par opposition, les utilisateurs de la combinaison FD3 (méthodes standards incluant les consultations de parents et d'amis) semblent être les cols bleus non qualifiés ou les cols blancs les moins qualifiés. Ainsi, ces personnes sont susceptibles d'être plus jeunes, d'avoir moins d'ancienneté et de ne pas être mariées. De plus, elles semblent montrer un manque d'information sur les emplois vacants ainsi qu'une certaine flexibilité quant à leur emploi éventuel. Enfin, nous avons supposé, plus haut, que les chercheurs d'emploi relativement défavorisés seraient susceptibles d'élargir leur combinaison de méthodes en faisant appel à des méthodes supplémentaires de recherche d'emploi. L'analyse du profil des utilisateurs de la combinaison FD1 tend à soutenir cette hypothèse. En effet, dans l'ensemble, ces personnes sont relativement âgées, ont une ancienneté élevée ainsi que des charges familiales. De plus, elles sont moins susceptibles que les autres d'avoir obtenu un nouvel emploi. Néanmoins, il ne faut pas oublier que si les profils des utilisateurs de FD3 et, surtout, de FD2, sont relativement précis et explicatifs, ceux de FD1 et FD4 sont beaucoup plus flous et permettent moins de cerner les caractéristiques d'un utilisateur type.

Finalement, une analyse canonique a été effectuée pour déterminer les caractéristiques qui permettent d'expliquer ou de prédire le plus fortement les différences individuelles relatives à l'utilisation d'une certaine combinaison de facteurs dépendants ou de méthodes de recherche. Ici, les combinaisons de méthodes de recherche ne sont plus, comme dans l'analyse des composantes principales, celles qui expliquent la plus forte part de la variance totale des méthodes de recherche mais, plutôt, celles qui aboutissent à la plus forte corrélation avec une combinaison particulière de facteurs indépendants. Les combinaisons de méthodes de recherche détectées seront alors les dimensions les plus fortement expliquées ou prédites par les caractéristiques dont nous disposons. Sachant que les utilisations des agences privées, du syndicat ou de l'association, de l'ex-employeur et des initiatives personnelles sont les plus expliquées par les caractéristiques dont nous disposons, il est fort probable que les combinaisons détectées de facteurs dépendants mettront surtout l'accent sur ces méthodes afin de maximiser la corrélation canonique. L'analyse canonique a porté sur les facteurs dépendants en fonction des facteurs indépendants et également sur les variables dépen-

15. Pour une observation similaire, voir Conseil économique du Canada (1971), p. 201.

dantes en fonction des facteurs indépendants. Les combinaisons linéaires offrant les deux plus fortes corrélations sont présentées au tableau 6. Elles expliquent respectivement 36 et 15 p.c. de la variance globale des facteurs (ou variables) dépendants. Avec un coefficient de corrélation de 0.60, la première corrélation canonique indique que c'est l'utilisation du facteur FD1 (principalement le syndicat) et surtout la non-utilisation des facteurs FD2 et FD4 (petites annonces, initiatives personnelles et, surtout, agence privée) qui peut être la plus efficacement prédite par le profil suivant : francophone, âgé, marié avec dépendant, ni technicien, ni cadre, ni col bleu qualifié et toujours en chômage. Avec un coefficient de corrélation de 0.39, la seconde corrélation canonique confirme la présence d'un profil assez précis pour ceux qui utilisent le facteur FD3 (centre de main-d'œuvre, parents et amis) mais n'ont pas recours à FD2 (ici, agence privée uniquement). Il s'agit, dans des proportions supérieures à la moyenne, de francophones, jeunes, mariés et sans dépendant, qui ont reçu l'assurance-chômage et manquent de qualifications professionnelles. En conséquence, ils ont suivi des cours de formation ou se déclarent intéressés à en suivre et ils sont prêts à une certaine mobilité qu'elle soit géographique ou occupationnelle. Ce sont donc la non-utilisation du bureau privé et l'utilisation soit du syndicat, soit du centre de main-d'œuvre et des parents ou amis qui représentent les différences individuelles de comportement dans la recherche d'un emploi qui sont les plus expliquées par les caractéristiques dont nous disposons.

8) *Conclusion*

La plupart des études sur l'utilisation des méthodes de recherche d'emploi font état, implicitement ou explicitement, des interdépendances entre ces méthodes et la possibilité que le chercheur d'emploi adopte une stratégie de recherche comportant une combinaison non aléatoire de méthodes complémentaires. Par ailleurs, en fournissant une justification théorique à la distinction entre méthodes formelles et informelles, Rees (1966) suggère implicitement la complémentarité de ces deux types de méthodes. Cependant, à notre connaissance, cette hypothèse n'a jamais fait l'objet d'un examen empirique systématique. La contribution majeure de notre étude se situe dans cette voie. Au moyen d'une analyse statistique multivariable portant sur huit méthodes de recherche d'emploi, nous avons détecté la présence de combinaisons de méthodes de recherche susceptibles de représenter le comportement typique adopté par des catégories assez bien identifiables de chercheurs d'emploi.

Nos observations indiquent que, de façon générale, le chercheur d'emploi a recours à une combinaison d'environ trois méthodes de re-

TABLEAU 6

ANALYSE CANONIQUE : PRÉSENTATION DES COMBINAISONS LINÉAIRES
OFFRANT LES CORRÉLATIONS CANONIQUES LES PLUS ÉLEVÉES

Combinaisons linéaires des facteurs dépendants	Combinaison linéaire 1	Combinaison linéaire 2
FD1 (ex-employeur, syndicat, service spécial)	.25239	.05235
FD2 (agence privée, petites annonces, centres main-d'œuvre)	-.89409	-.30901
FD3 (parents amis, centre main-d'œuvre, petites annonces)	-.22614	.95933
FD4 (initiatives personnelles, petites annonces, service spécial)	-.28343	.18560
Combinaisons linéaires des variables dépendantes ¹		
X064 (centres de main-d'œuvre)	-.17015	.52128
X065 (parents ou amis)	-.03958	.50607
X066 (syndicat ou association)	.36310	.08075
X067 (agences privées)	-.68361	-.60734
X068 (ex-employeur)	.15888	-.15051
X069 (service spécial)	-.06415	.16442
X070 (petites annonces)	-.35408	.21940
X071 (initiatives personnelles)	-.26974	.18683
Combinaisons linéaires des facteurs indépendants ¹		
FI01 (francophone)	.35448	.28027
FI02 (âgé, ancienneté élevée, marié avec dépendants)	.19816	-.42192
FI03 (manque d'informations)	-.07627	.14345
FI04 (difficultés financières — dettes)	-.06549	.01998
FI05 (autre langue)	-.01044	-.14797
FI06 (flexibilité vis-à-vis la durée d'emploi)	-.06527	.13998
FI07 (revenu d'appoint — famille)	-.13252	.13720
FI08 (a suivi cours de formation)	-.03695	.25766
FI09 (technicien cadre — demandes d'emploi nombreuses — ne s'attend pas à être appelé)	-.76138	-.15938
FI10 (assurance-chômage reçue)	.13529	.36704
FI11 (col bleu qualifié)	-.26662	.02002
FI12 (col bleu non qualifié)	.09501	-.10165
FI13 (aide sociale reçue)	.03121	.19494
FI14 (femme ou employé de bureau)	-.06368	-.14885
FI15 (propriétaire)	.02333	-.04128
FI16 (anglophone)	-.16375	-.04644
FI17 (mobile et intéressé à la formation)	-.17015	.46575
FI18 (manque de qualifications professionnelles)	-.14524	.37552
FI19 (détérioration financière — perte d'épargne)	-.02553	.17835
FI20 (a obtenu un emploi)	-.21857	.09867
FI21 (revenu d'appoint autre)	.07918	-.05705
Corrélations canoniques	R = 0.60	R = 0.39

cherche d'emploi¹⁶. Comme on peut s'y attendre, les trois méthodes les plus largement utilisées apparaissent en combinaison ; il s'agit des centres de main-d'œuvre, des petites annonces et des consultations de parents et d'amis. On peut noter que cette combinaison inclut une méthode nettement informelle, les consultations de parents et d'amis¹⁷. Ceci tend à soutenir l'hypothèse de la complémentarité des méthodes formelles et informelles. D'autre part nous avons détecté une deuxième combinaison de méthodes qui se distingue de la première par l'accent mis sur le recours aux agences privées plutôt que sur les consultations de parents et d'amis. Cette distinction est très claire au plan statistique et on ne peut rejeter l'hypothèse qu'elle représente une dimension bien spécifique du comportement du chercheur d'emploi. Il serait présomptueux d'affirmer que les agences privées et les consultations de parents et d'amis constituent des méthodes de recherche d'emploi mutuellement exclusives. Cependant, on peut supposer à la lumière de nos résultats, que le chercheur d'emploi faisant usage des agences privées aura tendance, d'une part, à associer cette méthode aux centres de main-d'œuvre et aux petites annonces et, d'autre part, à considérer les consultations de parents et d'amis comme une méthode relativement secondaire et possiblement négligeable.

Ces observations prennent tout leur sens lorsqu'elles sont complétées par une analyse du profil des utilisateurs de chacune des deux combinaisons de méthodes déjà mentionnées. De cette analyse présentée plus haut, nous avons conclu que la sélection des méthodes de recherches d'emploi est affectée principalement par le niveau de qualification du chercheur d'emploi. D'autres variables, retenues comme significatives, ont été interprétées largement comme des manifestations, à divers plans, du niveau de qualification lui-même. De façon spécifique, nos résultats suggèrent que la combinaison de méthodes incluant les agences privées a tendance à être associée à un niveau de qualification relativement élevé et inversement, si les consultations de parents ou d'amis sont incluses dans la combinaison. A cet égard, et dans la mesure où elles sont comparables, nos conclusions rejoignent celles de Maki (1972) et de nombreuses autres études. Cependant, lorsque l'analyse porte sur des catégories occupationnelles sensiblement plus désagrégées que celles utilisées par Maki¹⁸, comme c'est le cas ici, les résultats indiquent que les agences

16. Le nombre moyen de méthodes utilisées dans notre échantillon est de 3.5. Pour un échantillon pan-canadien et une liste semblable de méthodes de recherche, Maki (1972) obtient une moyenne de 3.2.

17. Le statut des petites annonces à cet égard doit être considéré comme ambigu.

18. C'est-à-dire col blanc ou col bleu.

1. Que l'analyse canonique se fasse entre les facteurs dépendants et les facteurs indépendants ou entre les variables dépendantes et les facteurs indépendants, les combinaisons linéaires des facteurs indépendants sont à peu près identiques ; il s'ensuit qu'une partie du tableau a pu être éliminée.

privées sont utilisées aussi bien par les cols bleus qualifiés que par les cols blancs. Par ailleurs, il semble que les individus relativement moins qualifiés seraient plutôt portés à faire appel à leurs parents ou à leurs amis ¹⁹.

Dans l'interprétation de nos résultats, nous avons introduit les concepts de méthodes standards et supplémentaires. En dépit du caractère ad hoc de ces concepts, il est plausible de croire que le phénomène auquel ils réfèrent a une portée plus large que celle déterminée par nos propres données. Au plan statistique, la combinaison de méthodes désignées plus haut comme supplémentaires représente clairement une dimension spécifique du comportement du chercheur d'emploi, en ce sens qu'elle explique la plus forte proportion de la variance dans la sélection des méthodes (25.1 p.c. vs 16.9 p.c. ou moins). De plus, l'usage de cette combinaison est associé à un profil de chercheur d'emploi susceptible d'être relativement défavorisé sur le marché du travail (en raison de l'ancienneté, de l'âge, des charges familiales, du faible niveau de qualification, etc.) et qui serait porté à faire usage d'une ou de plusieurs méthodes additionnelles de façon à maximiser ses chances de réemploi. Il est à souligner que nous présentons cette interprétation comme une hypothèse, pour plusieurs raisons. Nous avons déjà fait allusion à la portée limitée de notre échantillon. Par ailleurs, notre étude se situe au plan statique, alors que le concept de méthodes supplémentaires comporte une connotation dynamique évidente. Enfin, le contenu même de la combinaison de méthodes supplémentaires incite à la prudence.

Claude RONDEAU

et

Gilles GUÉRIN,

Université de Montréal

19. Il faut noter que l'étude de Granovetter (1974) tend à démontrer de façon très détaillée que les professionnels, les techniciens et les « managers » privilégient très fortement les consultations de parents et d'amis dans la recherche d'un emploi. Il y a là évidemment une contradiction flagrante avec nos résultats. Sans prétendre à une explication complète de cette divergence, on peut se demander si elle ne reflète pas en partie la présence probable de chercheurs d'emploi non chômeurs dans l'échantillon de Granovetter, alors que notre échantillon est constitué entièrement de travailleurs licenciés. De plus, il est tentant de faire l'hypothèse d'une différence de comportement du chercheur d'emploi selon qu'il est américain ou canadien. Maki (1972, p. 79) a aussi noté une divergence relativement aux consultations de parents ou d'amis entre les résultats de son étude canadienne et ceux obtenus aux Etats-Unis par Sheppard et Belitsky (1966) et par Rees et Shultz (1970).

ANNEXE

PRÉSENTATION DES 64 VARIABLES INDÉPENDANTES

Sigle	Description	Sigle	Description
10	: Rappel		
21	: Marié(e)		
23	: Sexe féminin		
24	: Français parlé		
25	: Anglais parlé		
26	: Autre langue parlée		
27	: Français écrit		
28	: Anglais écrit		
29	: Autre langue écrite		
35	: Conjoint occupe emploi		
LOCAT	: Locataire		
50	: Réponse en anglais dans le questionnaire		
52	: réemployé au moment de l'enquête		
53	: Canadien français		
54	: Recherche emploi, avant mise à pied		
60	: Attitude favorable vis-à-vis la mobilité occupationnelle		
61	: Attitude favorable vis-à-vis emploi temps partiel		
62	: Attitude favorable vis-à-vis emploi courte durée		
63	: Attitude favorable vis-à-vis emploi moyenne durée		
74	: Mobilité géographique		
75	: Sollicitation par employeur		
76	: Emploi intérimaire		
			Manque information sur emploi :
		106	: — dans la région
		107	: — hors de la région
		110	: — dans son occupation
		111	: Manque d'argent
		112	: Découragement
		113	: Attend rappel
		114	: Emplois trop spécialisés
		117	: Est source principale de revenu
		118	: A demandé l'assurance-chômage
		119	: A demandé l'aide sociale
		120	: A reçu l'assurance-chômage
		121	: A reçu l'aide sociale
		122	: Revenu d'autre membre de la famille
		123	: Paiements d'autre membre de la famille
		124	: Revenus de placement
		125	: Revenus de location
		126	: Epargnes à la mise à pied
		127	: Diminution de l'épargne
		128	: Dettes à la mise à pied
		129	: Augmentation des dettes
		130	: Retard dans le remboursement de dettes
		137	: emploi refusé, manque de qualifications
		138	: emploi refusé, trop qualifié
		139	: admis à la formation
		140	: Cours de formation suivis
		162	: Intéressé à la formation

Sigle	Description
NONQUAL	: Employés non qualifiés, cols bleus
SEMIQUAL	: Employés semi qualifiés, cols bleus
QUAL	: Employés qualifiés, cols bleus
BUREAU	: Employés de bureau, collets blancs
TECHCAD	: Employés techniciens-cadres, collets blancs
AGEJEU	: Age inférieur à 25 ans
AGEVIEU	: Age supérieur à 43 ans
ANCPFU	: Ancienneté inférieure à 95 semaines
ANCFORT	: Ancienneté supérieure à 158 semaines
SALFAI	: Salaire inférieur à \$111 par semaine
SALFORT	: Salaire supérieur à \$127 par semaine
DEPZER	: Aucun dépendant
DEPBEA	: 3 dépendants et plus
DEMFAT	: 3 demandes d'emplois et moins
DEMNON	: 11 demandes d'emplois et plus
PROP	: Propriétaire

RÉFÉRENCES

- ALCHIAN, A. (1970), « Information Costs, Pricing, and Resource Unemployment », in E.S. Phelps et al., *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, W.W. Norton & Co., New-York, 27-52.
- AZEVEDO, R.E. (1974), « Scientific Manpower and the Process of Employment Search », in R. Pegnetter (éd.), *Labor and Manpower Research Series IV*, Center for Labor and Management, University of Iowa, 13-32.
- CONSEIL ÉCONOMIQUE DU CANADA (1971), *L'Etat et la prise de décision*, Huitième exposé annuel, Information Canada, Ottawa.
- GRONAU, R. (1972), « Information and Frictional Unemployment », *American Economic Review*, vol. 61, n° 3, 290-301.
- GRANOVETTER, M.S. (1974), *Getting a Job*, Harvard University Press, Cambridge, Mass.
- HOLLEY, J. et GUILFORD, J. (1964), « A note on the G index of Agreement », *Educational and Psychological Measurement*, vol. XXIV, n° 4.
- HOLLEY, J. et SJÖBERG, L. (1968), « Some characteristics of the G index of Agreement », *Multivariate Behavioral Research*, n° 3, 107-114.
- HORST, P. (1965), *Factor Analysis of Data Matrices*, Holt, Rinehart and Winston, New-York.
- HOLT, C. (1970), « Job Search, Phillips' Wage Relation, and Union Influence : Theory and Evidence », in E.S. Phelps et al., *Microeconomic Foundation of Employment and Inflation Theory*, W.W. Norton & Co., New-York, 53-123.
- HUANG, D. (1970), *Regression and Econometric Methods*, John Wiley, New-York.
- MAKI, D. (1972), *Search Behaviour in Canadian Job Markets*, Economic Council of Canada, Special Study No. 15, Information Canada, Ottawa.
- MORTENSEN, D. (1970), « Job Search, the Duration of Unemployment, and the Phillips Curve », *American Economic Review*, vol. 60, n° 5, 847-862.
- PRESS, J. (1972), *Applied Multivariate Analysis*, Holt, Rinehart and Winston, New-York.
- REES, A. (1966), « Information Networks in Labor Markets », *American Economic Review*, vol. 56, n° 2, mai 1966, 559-566.
- REES, A. et SCHULTZ, T. (1970), *Workers and Wages in an Urban Labor Market*, University of Chicago Press, Chicago.
- REID, G. (1972), « Job Search and the Effectiveness of Job-Finding Methods », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 25, n° 4, juillet 1972, 474-495.
- ROBERT (1968), *Le petit Robert*, dictionnaire de langue française.
- RONDEAU, C. (1973), *Rapport final d'une enquête sur le reclassement de travailleurs mis à pied dans une entreprise de l'industrie de l'aéronautique*, mimeographié, Ecole de relations industrielles, Université de Montréal.

- ROTTENBERG, S. (1956), « On Choice in Labor Markets », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 9, n° 2, 183-199.
- SEXTON, J. (1974), *Blue Collar Workers Displaced by Complete and Permanent Plant Shutdowns — The Quebec Experience*, Unpublished Ph.D. dissertation, Cornell University.
- SHEPPARD, H.L. et BELITSKY, A.H. (1966), *The Job Hunt*, The Johns Hopkins Press, Baltimore.
- SOBEL, I. et FOLK, H. (1965), « Labor Market Adjustments by Unemployed Older Workers », in A.M. Ross (éd.), *Employment Policy and the Labor Market*, University of Berkeley, California Press, Berkeley, 333-357.
- STIGLER, G. (1962), « Information in the Labor Market », *Journal of Political Economy*, supplément, octobre 1962, 94-105.
- WARD, E. (1961), « Behavioral Decision Theory », *Annual Review of Psychology*, vol. 12, 473-478.