



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Stratégie de réinsertion des ORP

*L'influence des activités de conseil
sur le comportement et les attentes
des demandeurs d'emploi en
matière de réinsertion*

mit einer deutschen Zusammenfassung

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

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

**Pierre Kempeneers
Tamea Wolf**

**Observatoire Universitaire de l'Emploi
(OUE) d'Université de Genève**

Mandat

Stratégie de réinsertion des ORP :

*L'influence des activités de conseil sur le
comportement et les attentes des demandeurs
d'emploi en matière de réinsertion*

Pierre Kempeneers et Tamea Wolf

*Laboratoire d'Économie Appliquée,
Observatoire Universitaire de l'Emploi (Université de Genève)*

Juin 2013

TABLE DES MATIERES

Zusammenfassung	4
Résumé	10
1. INTRODUCTION	14
2. LE DISPOSITIF D'ENQUÊTES ET LES DONNÉES UTILISÉES	20
2.1 L'enquête en début d'épisode de chômage	20
2.1.1. Logistique et administration de l'enquête	20
2.1.2. Contenu du questionnaire d'enquête	22
2.2. L'enquête en cours d'épisode de chômage	24
2.3. Les données récoltées	24
3. ANALYSE ET RÉSULTATS	28
3.1. Comportements et attentes des demandeurs d'emploi	28
3.2. Influence des activités de conseil et de placement des ORP	41
3.2.1. Comparaison entre chômeurs récurrents et non récurrents	41
3.2.2. Evolution au cours du temps	52
3.3. L'impact des comportements et attentes sur la durée du chômage	62
3.3.1. Partie descriptive	62
3.3.2. Analyse des durées de chômage	72
CONCLUSIONS	76
RECOMMANDATIONS	81
ANALYSES COMPLÉMENTAIRES ENVISAGEABLES	83
BIBLIOGRAPHIE	84
ANNEXES	87
Annexe 1 : Descriptif de fonction du « conseiller en personnel »	87
Annexe 2 : Tests de significativité	88
Annexe 3 : Modèles de durée	88
Annexe 4 : Questionnaires d'enquête	92

TABLE DES ILLUSTRATIONS

Figure 1: Les objectifs de la recherche	19
Figure 2: Enquêtes - volumes concernés	25
Figure 3: Représentativité selon l'âge.....	38
Figure 4: Représentativité selon la fonction exercée auparavant.....	39
Figure 5: Estimateur de Kaplan-Meier - Fonction de survie	72
Figure 6: Estimateur de Kaplan-Meier - Fonction de risque	73
Tableau 1: Typologie des attentes - Section C de l'enquête	23
Tableau 2: Caractérisation des comportements et attentes.....	32
Tableau 3: Représentativité échantillon issu de la deuxième enquête.....	39
Tableau 4: Comparaison chômeurs récurrents et non récurrents en t_0	42
Tableau 5: Modèle multinomial question B1.....	49
Tableau 6: Modèle multinomial question B5.....	50
Tableau 7: Modèle multinomial catégorie B des attentes	51
Tableau 8: Modèle multinomial question D2	52
Tableau 9: Évolution des scores moyens attribués aux attentes selon la nature de celles-ci	54
Tableau 10: Comparaison enquêtes I et II pour les chômeurs non-récurrents (n=155)	55
Tableau 11: Durée de chômage estimée et réelle.....	62
Tableau 12: Attentes jugées significativement différentes selon les deux groupes.....	63
Tableau 13: Comparaison personnes sorties pour emploi et toujours au chômage.....	65
Tableau 14: Statistiques descriptives relatives à la durée moyenne des épisodes de chômage....	72
Tableau 15: Estimation COX - Caractéristiques individuelles	75
Tableau 16: Estimation COX - Comportements	76
Tableau 17: Estimation COX - Attentes	79
Tableau 18: Estimation COX - Connaissances générales	80
Tableau 19: Scores moyens attribués à la connaissance des ORP, selon l'expérience et le statut après la période d'observation.....	82

Zusammenfassung

Eigeninitiative und Erfahrung helfen beim Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit

Welchen Einfluss hat die Beratung in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) auf das Verhalten und die Erwartungen der Arbeitssuchenden bezüglich ihrer Wiedereingliederung? Eine Untersuchung des Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE) zeigt, dass die Befragten ihr Verhalten mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit anpassen und ihre Kenntnisse der Funktionsweise der RAV verbessern. Auch ihr Informationsbedarf nimmt laufend zu. Für einen schnellen Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit sind offenbar individuelle Merkmale sowie die Erfahrung kürzlich durchlebter Phasen der Arbeitslosigkeit entscheidender als der Kontakt mit den Personalberatenden.

Bisher ist uns keine Studie zu den Erwartungen der Arbeitssuchenden an die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der RAV bekannt. Das liegt wahrscheinlich am Mangel an verfügbaren qualitativen Daten zu diesem Thema. Die Studie des OUE mit dem Titel ‚Strategie der Wiedereingliederung der RAV: Einfluss ihrer Beratungsaktivitäten auf das Verhalten und die Erwartungen der Stellensuchenden im Hinblick auf die rasche Wiedereingliederung‘ betritt somit Neuland und hat einen explorativen Charakter, denn es ist das erste Mal, dass sich Arbeitssuchende zu den Erwartungen an ihre RAV-Beratenden äussern können. Die Untersuchung zielte darauf ab:

- das Verhalten der Arbeitslosen bezüglich ihrer Wiedereingliederung sowie die Erwartungen an die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der RAV zu identifizieren;
- den Einfluss dieser Beratungs- und Vermittlungstätigkeit auf das Verhalten und die Erwartungen der Arbeitssuchenden zu messen;
- den Einfluss von Verhaltensweisen und Erwartungen auf die Dauer der Arbeitslosigkeit zu bestimmen.

Die Erhebung erfolgte in zwei Phasen. Eine erste Datenerhebung Anfang 2012 erlaubte, eine repräsentative Stichprobe von 819 Personen aus allen jenen herauszufiltern, die sich in dieser Zeit im Kanton Genf als arbeitslos meldeten. 249 Personen dieser Stichprobe hatten bereits kurz zuvor eine Phase der Arbeitslosigkeit durchlebt. Mit einer zweiten Datenerhebung ein halbes Jahr später konnten unter der ursprünglichen Stichprobe 244.

Abgänger identifiziert werden, davon 140 mit einer neuen Stelle. Die verbliebenen 575 Personen waren noch immer beim RAV eingeschrieben und wurden ein zweites Mal befragt. Die Erhebungen wurden sodann mit den vornehmlich quantitativen Daten des Informationssystems für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik (Avam) abgeglichen.

Die Stichprobe umfasst Personen beider Geschlechter. Im Durchschnitt sind die Personen 37 Jahre alt, verheiratet, Schweizer Staatsbürger, ohne kürzlich durchlebte Phase der Arbeitslosigkeit, verfügen über gute bis sehr gute Französischkenntnisse, sind relativ gut qualifiziert und haben mindestens eine obligatorische Ausbildung absolviert.

Verhalten und Erwartungen während der Arbeitslosigkeit

Bezüglich des Verhaltens weiss die Mehrheit der befragten Personen, dass Leistungen unter Umständen eingestellt werden können. Diese befragten Personen würden einen Arbeitsweg von maximal 30 Minuten zum Erreichen ihres Arbeitsplatzes in Kauf nehmen. Sie sind aber nicht in der Lage, die notwendige Dauer bis zum Finden einer neuen Stelle abzuschätzen. Mehrheitlich geben die Befragten an, in der Woche vor ihrer Anmeldung beim RAV eine Stunde pro Tag für die Arbeitssuche aufgewendet zu haben. Die Mehrzahl der Befragten haben nahezu ihr ganzes Umfeld von ihrer Arbeitslosigkeit informiert, zählen bei der Arbeitssuche hauptsächlich auf sich selber. Sie ziehen schwache Bindungen (formelles Netzwerk) den starken Bindungen (informelles Netzwerk) vor und denken, dass der Erfolg bei der Arbeitssuche weniger vom Glück, sondern eher von der geleisteten Arbeit abhängt.

Hinsichtlich der Erwartungen nehmen die Befragten mehrheitlich gemässigte Haltungen ein, die geprägt sind von der jeweiligen emotionellen und finanziellen Lage, dem Informationsbedarf und der Arbeitsmarktfähigkeit. Die Erwartungen zur Wiedereingliederung sind hingegen hoch.

Generell schätzen die Befragten die RAV-Beratenden zwar als recht fähig ein, zählen jedoch eher auf sich selbst um eine Stelle zu finden. Ausserdem fällt auf, dass die Befragten relativ geringe Kenntnisse der Funktionen und Abläufe der RAV haben.

Einfluss der Beratungs- und Vermittlungstätigkeit

In einem zweiten Analyseschritt ging es darum herauszufinden, wie die Beratungs- und Vermittlungstätigkeit der RAV die zuvor beschriebenen Verhaltensweisen und Erwartungen beeinflusst hat. Der dafür verwendete Ansatz war grösstenteils induktiv mit Signifikanztests und multivariaten Modellen, um die verschiedenen Stichproben miteinander vergleichen und gleichzeitig bestimmte Charakteristika berücksichtigen zu können.

Wiederholt und einmalig Arbeitslose

In einem ersten Schritt wurden die bei der Anmeldung beim RAV geäusserten Verhaltensweisen und Erwartungen von Personen, die kurz davor bereits eine Phase der Arbeitslosigkeit durchlaufen hatten (wiederholt Arbeitslose), mit denjenigen anderer Personen (einmalig Arbeitslose) verglichen. Wiederholt Arbeitslose waren in der Regel besser darüber informiert, dass Taggelder eingestellt werden können, wenn der Nachweis für Arbeitsbemühungen fehlt. Sie sind bezüglich Informationen und Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen anspruchsvoller. Schliesslich kennen sie die Funktionsweise der RAV besser als die einmalig Arbeitslosen.

Entwicklung nach sechs Monaten Arbeitslosigkeit

In einem zweiten Schritt haben wir die Verhaltensweisen und Erwartungen der einmalig Arbeitslosen zum Zeitpunkt der Anmeldung beim RAV mit der Situation sechs Monate später verglichen. Die Entwicklung ist signifikant und erklärt sich mit der Dauer der Arbeitslosigkeit und den Kontakten zum RAV-Beratenden. Die Befragten erleben ihre Arbeitslosigkeit im Durchschnitt besser. Auf Ebene des Verhaltens zeigen sich folgende Veränderungen:

- Sie nehmen grössere Arbeitswege in Kauf.

- Sie sind weniger optimistisch bezüglich der Dauer der Arbeitssuche.
- Der Anteil derjenigen, die ihre Bekannten vollständig oder zur Mehrzahl über ihre Arbeitslosigkeit informiert haben, hat sich vergrößert.
- Sie zählen bei der Arbeitssuche vermehrt auf schwache Bindungen.

Bezüglich der Erwartungen zeigt sich:

- Sie sind in Bezug auf Informationen und Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen anspruchsvoller geworden.
- Ihre Haltung bei der beruflichen Weidereingliederung ist flexibler geworden.

Die veränderten Erwartungen an die RAV-Beratenden lassen sich als Anpassung an die Situation interpretieren. Dies ist allerdings nicht als Resignation bezüglich einer Wiedereingliederung zu verstehen, zumal die Befragten längere Arbeitswege akzeptieren und ihr Umfeld vermehrt über ihre Lage informieren. Vielmehr scheinen sich die Arbeitslosen mit der Zeit auf ihre RAV-Beratenden einzustellen, von denen sie anfänglich zu viel erwartet hatten.

Im Allgemeinen zeigen die Befragten folgende Merkmale:

- Bei der Stellensuche zählen sie mehr auf sich selbst und weniger auf die RAV-Beratenden.
- Sie zeigen bessere Kenntnisse der Abläufe innerhalb der RAV.
- Sie schätzen die Fähigkeiten der RAV-Beratenden höher ein.

Angesichts dieser Resultate lässt sich festhalten, dass die Verhaltensweisen bei der Arbeitssuche und die Erwartungen bezüglich der Leistung der RAV-Beratenden mit einer kürzlich oder einer gegenwärtig gemachten Erfahrung mit einem RAV hinsichtlich mehrerer Aspekte in einer ganz bestimmten Weise verändert werden. Es gibt allerdings auch Konstanten. So gilt für wiederholt und einmalig Arbeitslose gleichermassen:

- Sie haben ihre Ansprüche bezüglich Informationen und Einhaltung der rechtlichen Verpflichtungen erhöht.
- Sie kennen die Abläufe innerhalb der RAV besser, was darauf hindeutet, dass die überbrachten Informationen kohärent sind.

Auswirkungen auf das Tempo der Wiedereingliederung

Im dritten und letzten Analyseschritt ging es darum festzustellen, inwiefern die Verhaltensweisen und Erwartungen die Dauer der Arbeitslosigkeit beeinflussen. Dazu verwendeten wir das halbparametrische Durationsmodell von Cox.

Generell beeinflussen mehrere Faktoren den Anteil derjenigen Personen, die unmittelbar eine neue Stelle finden. Faktoren mit negativem Einfluss sind das Alter, das Geschlecht (Frauen finden weniger oft schnell eine neue Stelle) oder Schwierigkeiten im Umgang mit der Situation, arbeitslos zu sein. Zu den Faktoren mit einem positiven Einfluss gehören eine Phase der Arbeitslosigkeit in den letzten zwei vorhergegangenen Jahren oder der Umstand, verheiratet zu sein.

Auf Ebene des Verhaltens erhöht die Einschätzung, dass der Erfolg vor allem von den eigenen Bemühungen und weniger vom Glück abhängig ist, signifikant die Chance auf einen schnellen Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit. Andere Verhaltensvariablen sind diesbezüglich nicht signifikant. Ebenso scheint es nicht, dass die allgemeinen Erwartungen und Kenntnisse auf individueller wie auch auf aggregierter Ebene die Dauer der Arbeitslosigkeit wirklich beeinflussen.

Individuelle Eigenschaften ebenso wie die Erfahrung durch kürzlich erlebte Phasen der Arbeitslosigkeit scheinen einen grösseren Einfluss auf die Dauer der Arbeitslosigkeit zu haben als Verhaltensweisen oder Erwartungen gegenüber den RAV-Beratenden. Ein indirekter Einfluss scheint aber von gewissen Kontrollvariablen auszugehen, die im Modell eingeführt wurden.

Empfehlungen

Die wichtigsten Resultate dieser exploratorischen Studie für den Kanton Genf lassen sich als Empfehlungen zuhanden der RAV formulieren.

Jene Personen, welche zum Zeitpunkt ihrer Anmeldung ihre Arbeitslosigkeit als schwierig erleben, finden weniger schnell eine Stelle. Deshalb ist es enorm wichtig, vom ersten Kontakt an auf die emotionelle Lage der Person einzugehen.

Beschleunigt wird die Wiedereingliederung auch durch die Meinung, dass der Erfolg eher von den eigenen Bemühungen abhängt und weniger eine Glückssache ist. Folglich ist es unabdingbar, dass die RAV-Beratenden den Stellensuchenden immer wieder klarmachen, dass der Erfolg von der Energie abhängt, die sie investieren, um das Ziel zu erreichen – und dies unabhängig von der vorgeschriebenen Anzahl Bewerbungen, die jeden Monat verschickt werden müssen.

Die Studie zeigt, dass einmalig Arbeitslose weniger schnell eine Stelle finden als andere. Auf diese Gruppe sollten die RAV-Beratenden deshalb ein spezielles Augenmerk legen.

Personen, welche sich beim RAV anmelden, vermögen den Zeitrahmen, den es braucht, um wieder in die Arbeitswelt einzusteigen, nicht korrekt einzuschätzen. Folglich sollten die RAV-Beratenden realistische Ziele vorschlagen und den Stellensuchenden begleitend und motivierend zur Seite stehen.

Die Studie zeigt, dass die Erwartungen an den Wiedereinstieg mit der Zeit sinken, während die Ansprüche an die Information zunehmen. Darin zeigt sich die zunehmende Anpassung an das System mit fortschreitender Dauer der Arbeitslosigkeit. Die RAV-Beratenden sollten deshalb darauf achten, dass die Stellensuchenden nicht zu sehr in Routine verfallen, da dies den Wiedereinstieg verzögern kann.

Grafik 1

Ziele der Arbeitssuche

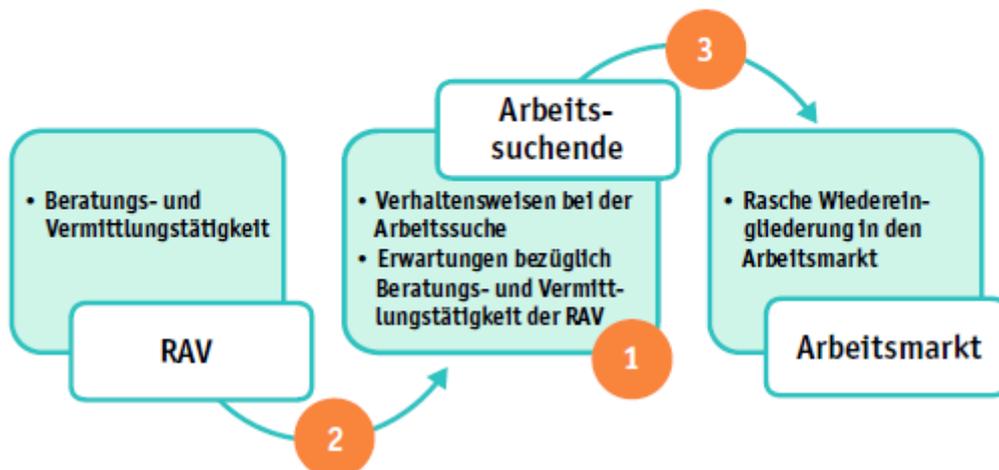


Tabelle 1

Geschätzte und effektive Dauer der Arbeitslosigkeit

Geschätzte Dauer der Arbeitssuche	Effektive Dauer der Arbeitssuche				Total
	[0-1] Monate	[1-3] Monate	[3-6] Monate	≥ 6 Monate	
1 Monate	n=0 0%	n=10 8%	n=20 16%	n=95 76%	n=125 100%
3 Monate	n=0 0%	n=21 11%	n=29 16%	n=137 73%	n=187 100%
6 Monate	n=1 1%	n=6 5%	n=12 11%	n=93 83%	n=112 100%
12 Monate	n=0 0%	n=1 5%	n=0 0%	n=21 95%	n=22 100%
>12 Monate	n=0 0%	n=1 10%	n=0 0%	n=9 90%	n=10 100%
Weiss nicht	n=2 1%	n=13 6%	n=14 7%	n=179 86%	n=208 100%
Total	n=4 0%	n=52 8%	n=75 11%	n=534 80%	n=664 100%

Durchschnittlicher Arbeitssuchender zum Zeitpunkt seiner Anmeldung

Individuelle Merkmale

- 37 Jahre alt;
- verheiratet;
- Schweizer Staatsbürgerschaft;
- Gute oder sehr gute Kenntnisse der französischen Sprache;
- keine vorausgehende Phase der Arbeitslosigkeit in den letzten zwei Jahren (einmalig arbeitslos);
- qualifiziert, mit spezialisierter Funktion bei der letzten Stelle, obligatorische Schulbildung und mindestens 1–3 Jahre Berufserfahrung;
- wurde aus wirtschaftlichen Gründen entlassen;
- hat Mühe mit der Tatsache, arbeitslos zu sein und hat finanzielle Einbussen zu verkraften;
- verfügt über einen Internetzugang zuhause;
- jede(r) Zweite ist Mitglied mindestens eines Vereins.

Verhalten in Bezug auf Arbeitssuche

- Ist zum Zeitpunkt der Anmeldung beim RAV informiert über mögliche Einstellungen von Taggeldern;
- würde einen Arbeitsweg von maximal 30 Minuten akzeptieren;
- ist nicht in der Lage, die Dauer der Arbeitssuche abzuschätzen;
- hat den grössten Teil seiner Bekannten oder sein gesamtes Umfeld von seiner Arbeitslosigkeit informiert;
- hat in der Woche vor seiner Anmeldung 1 Stunde pro Tag für die Arbeitssuche aufgewendet;
- zählt bei der Stellensuche hauptsächlich auf sich selbst;
- hält den Erfolg bei der Arbeitssuche vor allem für ein Resultat der geleisteten Bemühungen und weniger für eine Glückssache;
- beurteilt sein Leben als selbstbestimmt.

Erwartungen

- Hat gemässigte Erwartungen bezüglich seiner emotionalen/finanziellen Situation und bezüglich Information;
- hat relativ hohe Erwartungen bezüglich Arbeitsmarktfähigkeit;
- hat hohe Erwartungen bezüglich Wiedereingliederung.

Allgemeine Kenntnisse

- Zählt bei der Stellensuche vor allem auf sich selbst und weniger auf seinen RAV-Beratenden;
- hat relativ schlechte Kenntnisse der Abläufe im RAV;
- schätzt die Fähigkeiten der RAV-Beratenden relativ hoch ein.

Résumé

L'étude intitulée "Stratégie de réinsertion des ORP: l'influence des activités de conseil sur les comportements et les attentes des demandeurs d'emploi en matière de réinsertion", et réalisée par l'Observatoire Universitaire de l'Emploi (OUE), a pour objectifs spécifiques :

1. d'identifier les comportements de recherche d'emploi et les attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux services de conseil et de placement des ORP;
2. de mesurer l'influence des activités de conseil et de placement des ORP sur les comportements et attentes des demandeurs d'emploi;
3. d'évaluer l'impact des comportements et des attentes sur la réinsertion rapide sur le marché de l'emploi, soit sur la durée du chômage.

Aucune analyse portant sur les attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux activités de conseil et de placement des Offices Régionaux de Placement (ORP) n'est connue à ce jour, probablement par manque de données qualitatives disponibles à ce sujet. De ce point de vue, cette étude doit être considérée comme novatrice mais également exploratoire dans la mesure où c'est la première fois que les demandeurs d'emploi peuvent s'exprimer sur leurs attentes par rapport aux conseillers en personnel.

Cette étude a donc nécessité une récolte, par enquêtes, de données qualitatives en début et en cours d'épisode de chômage puis de les croiser avec celles disponibles dans PLASTA, essentiellement quantitatives.

La première enquête réalisée début 2012 a permis de construire un échantillon représentatif de 819 demandeurs d'emploi s'inscrivant au chômage dans le canton de Genève parmi lesquels 249 avaient déjà récemment vécu un autre épisode de chômage. La deuxième enquête, réalisée six mois plus tard, a permis d'identifier, parmi la population initiale, 244 sorties du chômage - dont 140 pour emploi - et 575 maintiens au chômage qui ont été interrogés une seconde fois.

Une première étape de l'analyse a consisté à identifier et caractériser les comportements et attentes des demandeurs d'emploi.

Au niveau des caractéristiques individuelles, l'échantillon de personnes s'inscrivant au chômage, représentatif de la population des chômeurs du canton de Genève, est essentiellement composé de personnes des deux sexes, âgées en moyenne de 37ans, en majorité mariées, de nationalité suisse, n'ayant généralement pas vécu d'autre épisode de chômage récemment, ayant une bonne ou très bonne maîtrise de la langue française, plutôt qualifiées et ayant au moins une formation obligatoire.

En termes de comportements de recherche d'emploi, la majorité des demandeurs d'emploi interrogés sont au courant des risques d'éventuelles suspensions d'indemnités lors de leur inscription au chômage, accepteraient une durée maximale de trente minutes pour se rendre au travail, n'arrivent pas à estimer la durée nécessaire pour retrouver un emploi et affirment avoir consacré une heure par jour à la recherche d'emploi au cours de la semaine précédant leur inscription. La plupart des personnes interrogées affirment avoir informé la majorité ou toutes leurs connaissances de leur situation de chômage, comptent essentiellement sur elles-mêmes pour retrouver un emploi, ont tendance à plus compter sur au moins un lien *faible* (réseau formel) plutôt qu'un lien *fort* (réseau informel) et pensent que la réussite dépend du travail personnel plutôt que de la chance.

Concernant les attentes, la majorité des chômeurs interrogés ont en moyenne des attentes intermédiaires en lien avec la situation émotionnelle ou financière, la situation informationnelle et l'employabilité, alors qu'ils ont des attentes importantes en lien avec la réinsertion.

Finalement, l'ensemble des personnes interrogées comptent globalement sur elles-mêmes plutôt que sur leur conseiller en personnel pour retrouver un emploi. De plus, la connaissance du fonctionnement des ORP est, en moyenne, relativement faible et les personnes interrogées considèrent les conseillers en personnel comme étant plutôt performants.

Une deuxième étape de l'analyse s'est ensuite focalisée sur l'influence des activités de conseil et de placement des ORP sur les comportements et attentes identifiés précédemment. L'approche adoptée dans cette partie était essentiellement inductive avec des tests de significativité et modèles multinomiaux afin de pouvoir comparer différentes populations en tenant compte des caractéristiques propres à celles-ci.

Dans un premier temps, il s'agissait de comparer les comportements et attentes exprimés en début d'épisode de chômage des chômeurs qui ont récemment vécu une autre expérience de chômage précédant l'épisode actuel (récurrents) à ceux des chômeurs qui n'ont pas récemment vécu une autre expérience de chômage (non récurrents).

En termes de comportements de recherche d'emploi, d'attentes et de connaissances générales, en moyenne et par rapport aux chômeurs non récurrents, les chômeurs récurrents:

- sont mieux renseignés sur les risques liés à une suspension d'indemnités si aucune preuve de recherche d'emploi n'est présentée lors de l'inscription au chômage ;
- ont plus d'attentes concernant la situation informationnelle et le respect des obligations légales ;
- ont une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP.

Dans un deuxième temps, nous avons comparé les comportements et attentes des chômeurs non récurrents au moment de leur inscription au chômage puis environ six mois plus tard. Plusieurs évolutions significatives au niveau des comportements et attentes sont à relever suite, d'une part, au contact avec les ORP et, d'autre part, à la durée de chômage. Tout d'abord, après avoir passé environ six mois au chômage les personnes interrogées ont tendance, en moyenne, à mieux vivre le fait d'être au chômage. Au niveau des comportements de recherche d'emploi, après six mois passés au chômage, en moyenne, les personnes interrogées:

- sont prêtes à accepter des trajets plus longs pour se rendre au travail;
- réduisent leur optimisme lié au délai jugé nécessaire pour retrouver un emploi;
- sont plus nombreuses à avoir informé une majorité ou tout leur entourage de leur situation de chômage;
- ont tendance à plus compter sur leurs liens *faibles* pour retrouver un emploi.

Les attentes sont elles aussi sujettes à de nombreuses évolutions. Après six mois passés au chômage, les personnes interrogées ont:

- augmenté leurs attentes en lien avec leur situation informationnelle et le respect des obligations légales;
- réduit leurs attentes en lien avec leur réinsertion sur le marché de l'emploi.

L'évolution des attentes vis-à-vis du conseiller en personnel peut s'interpréter comme une adaptation au système dans lequel se trouve l'individu. Ce constat, pris isolément, pourrait être perçu négativement car simultanément une baisse des attentes en lien avec la réinsertion est

observée. Cependant, parallèlement les personnes acceptent des trajets plus longs pour se rendre au travail ou informent d'avantage l'entourage de la situation de chômage. La baisse des attentes en lien avec la réinsertion pourrait de ce fait s'interpréter comme un ajustement des attentes de la part des demandeurs d'emploi qui se rendent compte qu'ils avaient des attentes trop importantes par rapport à certaines fonctions du conseiller en personnel.

Concernant les connaissances générales et après six mois de chômage, les personnes interrogées:

- ont plus tendance à compter sur elles-mêmes pour retrouver un emploi que sur leur conseiller en personnel;
- témoignent d'une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP;
- considèrent que les conseillers en personnel sont plus performants.

En regard de ces résultats, il en découle que les comportements de recherche d'emploi et les attentes par rapport aux prestations du conseiller en personnel se transforment ou se modifient de manière spécifique, sur plusieurs aspects, suite à une expérience antérieure ou contemporaine avec les ORP. Il existe pourtant des constantes entre les deux situations. Les chômeurs ayant vécu un épisode antérieur de chômage ou qui le vivent actuellement ont, toutes choses étant égales par ailleurs:

- des attentes plus fortes liées à la situation informationnelle et le respect des obligations légales;
- une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP, ce qui pourrait témoigner de la cohérence des informations transmises au sein des ORP.

Une troisième et dernière étape de l'analyse consiste à voir dans quelle mesure les comportements et attentes peuvent influencer la durée du chômage. L'analyse a été réalisée à partir du modèle de durée semi-paramétrique de Cox.

De manière générale, plusieurs caractéristiques ont un impact négatif sur le taux instantané de sortie du chômage dont l'âge du demandeur d'emploi, le fait d'être une femme ou encore de mal vivre la situation de chômage. D'autres, en revanche, ont un impact positif dont le fait d'avoir récemment vécu une autre période de chômage ou encore d'être marié.

Au niveau des comportements de recherche d'emploi, le fait de penser que la réussite dépend du travail personnel plutôt que de la chance augmente considérablement le risque instantané de sortie alors que les autres variables de comportement n'ont pas de réel effet significatif sur les sorties vers l'emploi. De même, les attentes et connaissances générales, prises individuellement ou de manière agrégée, n'ont pas d'impact significatif sur la durée du chômage.

L'effet sur la durée du chômage semble donc provenir essentiellement des caractéristiques individuelles ainsi que du fait d'avoir récemment vécu un autre épisode de chômage plutôt que des comportements et attentes pour lesquelles des évolutions suite au contact direct avec les ORP ont été observées. De ce fait, les changements engendrés par l'expérience présente de chômage ne semblent pas avoir beaucoup d'effet direct sur la durée du chômage, contrairement à l'expérience antérieure. Ces derniers pouvant cependant avoir un impact indirect à travers certaines variables de contrôles introduites dans le modèle.

Les principaux résultats de cette étude exploratoire réalisée à Genève peuvent être en partie traduits sous forme de recommandations à l'intention des ORP.

- Étant donné que les personnes, qui au moment de leur inscription, vivent mal le fait d'être au chômage se réinsèrent moins rapidement sur le marché du travail, il est extrêmement important que le conseiller en personnel, dès son premier contact avec le demandeur d'emploi, s'intéresse à la situation émotionnelle de celui-ci liée à son nouveau statut de demandeur d'emploi
- Penser que la réussite dépend du travail personnel plutôt que de la chance a un effet positif sur la rapidité de réinsertion. Il est par conséquent impératif que le conseiller en personnel fasse bien comprendre et rappelle régulièrement au demandeur d'emploi que l'obtention d'un nouvel emploi dépend de l'énergie qu'il déploiera pour y arriver et ce, indépendamment du nombre d'offres auxquelles il doit légalement répondre par mois.
- Cette étude montre également que les chômeurs non récurrents retrouvent moins rapidement un emploi que les chômeurs récurrents. De ce fait, les conseillers en personnel devraient porter une attention toute particulière à cette première catégorie de personnes.
- Les personnes s'inscrivant au chômage n'arrivent pas à correctement estimer le délai qui leur sera nécessaire pour retrouver un emploi. Par conséquent, le conseiller en personnel pourrait proposer des objectifs de délai de réinsertion tout en accompagnant et motivant la personne pour les atteindre.
- L'étude montre une baisse des attentes en lien avec la réinsertion au profit d'une augmentation des attentes en lien avec la situation informationnelle, ce qui reflète une tendance à se conformer au système. Le conseiller en personnel devrait par conséquent être vigilant afin de prévenir une situation de routine potentiellement nuisible à une rapide réinsertion.

1. INTRODUCTION

La Suisse a connu, au début des années nonante, une augmentation considérable du chômage, notamment structurel, ainsi que du nombre de chômeurs de longue durée. De ce changement résulte une modification fondamentale de la politique du marché du travail. Comme les autres pays de l'OCDE, durant cette période d'augmentation généralisée du chômage, la Suisse se tourne dès lors vers une politique dite *active* du marché du travail.

Ce changement se reflète dans une révision de la loi sur l'assurance-chômage (LACI) en 1995. Cette dernière consistait à orienter les services publics de l'emploi vers une stratégie active ayant pour but une réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi.

Pour répondre à cette nouvelle stratégie, une réforme des services publics de l'emploi a été effectuée. Le système passif d'indemnisation associé à une obligation de pointage, qui était en vigueur par le passé, est remplacé par un suivi personnalisé des demandeurs d'emploi. De plus, l'indemnisation passive est combinée avec des mesures relatives au marché du travail (MMT).

Les mesures actives du marché du travail mises en place dans les années nonante en Suisse pouvaient dès lors être classées en trois catégories. Premièrement, les cours de reconversion ou de perfectionnement qui ont pour but d'améliorer l'aptitude au placement des demandeurs d'emploi (cours de recherche d'emploi, d'informatique, de langue, etc.). Deuxièmement, les programmes d'emplois temporaires, financés par l'assurance chômage, ayant pour objectif de faciliter l'intégration des assurés en leur permettant de conserver leurs qualifications professionnelles ainsi que d'acquérir de nouvelles aptitudes. Puis troisièmement, les subventions salariales temporaires, mieux connues sous le nom de *gain intermédiaire*. Il s'agit en fait d'une compensation financière lorsque le chômeur accepte un emploi proposant un salaire inférieur à son indemnité chômage¹.

Cette transition vers une politique active a nécessité la création d'organismes spécialisés composé de personnel qualifié. Au milieu des années nonante et suite à des projets pilotes, les Offices Régionaux de Placement (ORP) sont créés et déployés à l'ensemble des cantons. La politique active du marché du travail suisse se caractérise par un système décentralisé, la gestion stratégique de ces organismes est assignée au Secrétariat d'État à l'Économie (SECO), alors que la responsabilité opérationnelle est attribuée aux cantons.

Le suivi personnalisé des demandeurs d'emploi est effectué par des conseillers en personnel qui ont pour rôle d'accroître autant que possible leurs chances de réinsertion. Ces conseillers ont notamment pour fonction de conseiller les demandeurs d'emploi, les informer sur les législations concernant le chômage, d'évaluer leur aptitude au placement, de définir des cibles personnalisées de réinsertion, de présenter et proposer des MMT, d'assigner des postes vacants, de contrôler et sanctionner les demandeurs d'emploi ainsi que d'acquérir des postes vacants en développant des contacts permanents avec les entreprises et les services publics partenaires de l'ORP².

¹ Les programmes d'emplois temporaires se distinguent des gains intermédiaires par le fait qu'ils ne doivent pas faire directement concurrence à l'économie privée. Le gain intermédiaire consiste quant à lui en des emplois réels.

² Ces activités sont partiellement reprises dans le descriptif de fonction d'un conseiller en personnel figurant à l'Annexe 1.

De nombreuses recherches s'intéressent dès lors à l'efficacité des politiques actives du marché du travail mises en œuvre. Cette réflexion passe principalement par des évaluations des mesures utilisées ainsi que de la performance des ORP et plus précisément celle des conseillers en personnel qui attribuent les différentes mesures. Les méthodes d'évaluations sont larges (Heckman et Robb, 1986 ; Heckman, Lalonde et Smith, 1999) et la prise en compte des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi s'est révélée importante (Ahn et Ugidos-Olazabal, 1995).

Au niveau helvétique, plusieurs recherches analysent l'impact des mesures actives du marché du travail sur le retour en emploi en tenant compte de différentes sous populations et en utilisant différentes méthodes d'analyse. Gerfin et Lechner (2002) analysent l'efficacité des trois mesures actives du marché du travail décrites ci-dessus avec une méthode de « matching » et trouvent des résultats mitigés concernant les cours de reconversion ou de perfectionnement, des effets négatifs liés aux programmes d'emplois et des effets positifs associés aux subventions salariales temporaires. Lalive, Ours et Zweimüller (2008) comparent deux méthodes et trouvent, avec la méthode de « matching », que seules les subventions salariales temporaires réduisent la durée du chômage alors qu'avec la méthode de durée, « timing-of-events », ils ne trouvent aucun effet positif. Prey (2000) se focalise quant à lui sur les cours de reconversion ou de perfectionnement et trouve des effets mitigés dépendant du type de cours proposé. Selon lui, seuls les cours de langue ont un effet positif sur le retour en emploi. Gerfin, Lechner et Steiger (2005) comparent, quant à eux, l'efficacité des programmes d'emplois à celle des subventions salariales temporaires. Les deux mesures ont des effets positifs sur le retour en emploi des chômeurs de longue durée, mais d'une manière générale ces effets sont plus importants pour les subventions salariales temporaires.

D'autres recherches s'intéressent à l'effet des facteurs propres aux ORP ainsi que des stratégies appliquées par les conseillers en personnel sur la réinsertion des demandeurs d'emploi. Au niveau Suisse, une étude de Sheldon (2003) compare plusieurs ORP au niveau cantonal en mesurant l'efficacité de ces derniers en termes de nombre d'embauches réalisées à partir d'un stock d'offres d'emplois et de chômeurs donné, tout en contrôlant pour la durabilité de ces embauches ainsi que pour des facteurs exogènes aux ORP. Selon cette étude, le manque d'efficacité provient principalement du fait que certaines ORP sont trop petites et de ce fait n'exploitent pas assez les rendements d'échelle. Une autre recherche de Vassiliev, Ferro-Luzzi, Flückiger et Ramirez (2005) qui analyse également l'efficacité des ORP en se basant notamment sur des critères d'efficacité définis par le SECO³ trouve, à l'aide d'une mesure de l'efficacité de la production, que les caractéristiques socio-économiques du marché du travail local, exogènes aux ORP, n'expliquent qu'une partie et non l'ensemble des variations de la performance des ORP. Les ORP peuvent donc encore accroître leur efficacité. Plus récemment, une étude d' Egger, Dreher & Partner AG (2013), qui avait pour but d'analyser le processus d'entreprise, les stratégies ainsi que les structures et mécanismes d'incitation au sein de quatorze ORP, trouve que le succès de ces derniers dépend de la manière dont les conseillers sont recrutés ainsi que du « style » de direction auquel ils sont soumis. Frölich et al. (2007), en analysant les facteurs propres aux ORP, relèvent que sur le plan organisationnel des ORP, la séparation des tâches relatives au contrôle et celles concernant les sanctions a des effets positifs sur la réinsertion des demandeurs d'emploi. De plus, l'attribution aux conseillers en personnel de tâches administratives trop

³ Le SECO définit quatre indicateurs de performance des ORP qui sont : La durée du chômage, la proportion de chômeurs de longue durée, la proportion des fins de droit et le pourcentage de retour au chômage durant les quatre mois qui suivent une reprise d'emploi.

lourdes aurait un effet négatif et le fait de pratiquer un échange de dossier après un certain temps entre les conseillers pourrait également avoir un effet positif sur la réinsertion.

L'efficacité des stratégies appliquées par les conseillers en personnel est un domaine également couvert par de nombreuses recherches économiques. Frölich et *al.* (2007) par exemple révèlent que la collaboration des conseillers en personnel avec les employeurs, plus particulièrement la rapidité de réaction ainsi que la présélection des dossiers soumis à ces derniers se sont révélées positives sur la réinsertion des demandeurs d'emploi. La collaboration avec les autres institutions et les agences de placement privées ont également un effet positif. De plus, un objectif de réinsertion rapide appliqué par les conseillers en personnel a un effet positif sur la probabilité de retour en emploi des demandeurs d'emploi moins qualifiés, alors que la volonté d'améliorer la situation personnelle des demandeurs d'emploi a un effet négatif.

Il en découle que le retour en emploi ne dépend pas uniquement de l'efficacité des ORP ou des conseillers en personnel mais également de l'interaction entre ces derniers et les demandeurs d'emploi.

Ainsi, certaines études se sont intéressées à la complexité de la relation entre le chômeur et son conseiller en personnel qui émane de la dualité du rôle de ce dernier. En effet, le conseiller en personnel exerce des activités de conseils mais également de contrôle. Il doit donc d'une part entretenir une relation de confiance et d'empathie avec le demandeur d'emploi et d'autre part le surveiller et dans certains cas le sanctionner. Les dispositions légales laissent aux conseillers en personnel une marge de manœuvre suffisamment grande leur permettant d'être libre de peser entre ces deux rôles contradictoires. Behncke, Frölich et Lechner (2010a), analysant des données suisses, mettent en évidence que les conseillers en personnel qui valorisent plus le contrôle au détriment du conseil sont ceux dont les chômeurs ont une plus forte probabilité de retourner en emploi, sans pour autant observer une baisse au niveau de la stabilité de l'emploi. Van den Berg et van der Klaauw (2006) exposent des effets relativement mitigés des activités de conseil alors que les activités de contrôle sont susceptibles d'être profitables pour les individus ayant des caractéristiques personnelles rendant un retour à l'emploi difficile. Selon ces auteurs, les activités de contrôle amènent à une substitution de la recherche informelle au profit de la recherche formelle, ce qui n'est pas profitable à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Une autre étude de Behncke, Frölich et Lechner (2010b) souligne qu'un chômeur appartenant au même groupe social (même sexe, âge, langue maternelle, nationalité et éducation) que son placeur a une probabilité plus forte de retrouver un emploi. Cependant, lorsque ces caractéristiques sont prises en compte individuellement, les auteurs ne trouvent aucun effet.

La recherche économique s'intéresse particulièrement au rôle du conseiller en personnel alors que les effets des activités des ORP dépendent également de l'attitude du demandeur d'emploi. L'effort d'un conseiller n'est efficace uniquement si le demandeur d'emploi est réceptif et contribue activement et de manière volontaire à la recherche d'emploi.

Depuis le début des années septante, la théorie de la recherche d'emploi (Mortensen, 1986; Devine et Kiefer, 1991) a largement étudié les conditions de retour à l'emploi. Malgré l'abondance de travaux, la littérature est restée pour l'essentiel focalisée sur deux modes exclusifs d'accès à l'emploi : la recherche sur le marché (unemployed search) et la recherche en emploi (employed search ; Voir Belzil, 1996). Pourtant, plusieurs enquêtes et notamment, l'Enquête Emploi de l'INSEE de 1994, réalisée en France, remettent en cause cette hypothèse restrictive de dualité des modalités d'insertion en rendant compte d'une très forte hétérogénéité de l'intensité et des modes de recherche mobilisés par les chômeurs (Lagarenne et Marchal,

1995). Ces modes s'articulent autour de trois comportements de recherche d'emploi dominants (Lindeboom et Van Ours, 1997): D'une part, le recours traditionnel aux intermédiaires institutionnels (services publics de l'emploi et/ou privés de placement), d'autre part, les procédures marchandes qui englobent l'ensemble des démarches entreprises par les demandeurs d'emploi au niveau des candidatures spontanées et des réponses aux annonces d'emploi diffusées dans la presse (candidatures spontanées et petites annonces) et enfin, le développement et l'activation d'un réseau social formel (relations professionnelles) ou informel (relations personnelles). Nombreuses sont les recherches évaluant l'efficacité de ces différents comportements de recherche d'emploi. Selon Osberg (1993), les comportements de recherche d'emploi semblent avoir un impact différencié sur les transitions individuelles, en particulier sur la durée du chômage et en fonction notamment des cycles économiques. Lindeboom, Van Ours et Renes (1994) trouvent que le recours aux intermédiaires institutionnels publics et l'activation d'un réseau informel sont très efficaces pour réunir les chômeurs et les postes vacants. Weber et Mahringer (2006) affirment que la majorité des individus figurant dans leur échantillon ont trouvé leur emploi grâce à des contacts personnels. Cependant, en contrôlant pour les caractéristiques individuelles des individus, ils ne trouvent pas de différences quant à la qualité des emplois – salaires, durées – obtenus en amont selon la méthode de recherche utilisée.

La littérature sociologique, et plus précisément le domaine de l'analyse des réseaux sociaux, s'intéresse également au lien entre l'activation d'un réseau social et le retour en emploi. Selon Granovetter (1977), l'activation d'un réseau social est la méthode préférée des demandeurs d'emploi et est de ce fait la plus fréquemment utilisée pour s'informer sur les emplois potentiels. L'un des atouts engendré par l'exploitation de ce canal réside dans le flux d'information potentiellement plus riche sur le poste à occuper que lors de l'utilisation d'une autre méthode de recherche d'emploi. De plus, les individus ayant trouvé leur emploi à travers des contacts personnels sont plus souvent satisfaits de celui-ci que les personnes ayant utilisé d'autres méthodes de recherche. Les emplois qui offrent les salaires les plus élevés sont susceptibles d'avoir été trouvés à l'aide des contacts personnels et les emplois nouvellement créés sont susceptibles d'être comblés via des contacts personnels. Le recours aux réseaux sociaux conduit donc dans l'ensemble à des emplois plus stables. Cependant, l'utilisation de ces derniers dans la recherche d'emploi est liée à des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi, notamment l'âge et le domaine d'activité, susceptible d'introduire un biais de sélection. Une autre étude de Korpi (2001), qui utilise un modèle de durée avec des données suédoises, trouve que le fait de recourir à des relations sociales pour trouver un emploi a un impact positif sur la transition du statut de chômeur ou chômeuse au statut d'employé(e), tout en contrôlant pour ce biais de sélection potentiellement lié aux caractéristiques des personnes qui utilisent ces réseaux sociaux pour la recherche d'emploi.

De plus, le domaine de l'analyse des réseaux sociaux fait une distinction au sein des réseaux sociaux entre le réseau social informel (parents ou amis proches) et le réseau social formel (relations professionnelles ou connaissances). Granovetter (1973) émet comme idée principale que les liens faibles (ici réseau social formel) sont plus diversifiés que les liens forts (ici réseau social informel) et de ce fait permettent à un individu d'accéder à un plus large éventail de réseaux sociaux ce qui lui permettrait d'intercepter un nombre important d'informations concernant une opportunité d'emploi, par exemple.

Plus récemment, l'analyse des effets de l'activation du réseau social, forme de comportement de recherche d'emploi, sur le retour plus ou moins rapide en emploi est envisagée par une équipe de chercheurs de l'Université de Lausanne (UNIL) dans le cadre d'un projet intitulé SOcNET (SOcIal NETwork).

L'attitude du demandeur d'emploi, y compris le canal utilisé pour la recherche d'emploi semble, selon la littérature, avoir un impact non négligeable sur la réinsertion. Une autre dimension intéressante et nouvelle à analyser sont les attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux activités de conseil et de placement des ORP.

Nous proposons dès lors une recherche complémentaire et originale à celles proposées dans cette revue de la littérature, en mettant l'accent non seulement sur les comportements de recherche d'emploi, non exclusivement liés à l'activation du réseau social, mais également sur les attentes à l'égard des activités des ORP.

Les attentes que peuvent exprimer les demandeurs d'emploi sont larges, c'est pourquoi nous les distinguons en quatre catégories : Les attentes en lien avec la situation émotionnelle ou financière, les attentes en lien avec la situation informationnelle, les attentes en lien avec l'employabilité et finalement les attentes en lien avec la réinsertion. L'objet de cette recherche sera, entre autres, de les caractériser et de voir si, et comment, ces attentes sont transformées suite au contact avec les ORP et dans quelle mesure elles affectent la durée du chômage.

Aucune analyse portant sur les attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux activités de conseil et de placement des ORP ne nous est connue à ce jour, probablement par manque de données qualitatives disponibles à ce sujet. De ce point de vue, cette étude doit être considérée comme novatrice mais également exploratoire dans la mesure où, à notre sens, c'est la première fois que les demandeurs d'emploi peuvent s'exprimer sur leurs attentes par rapport aux conseillers en personnel.

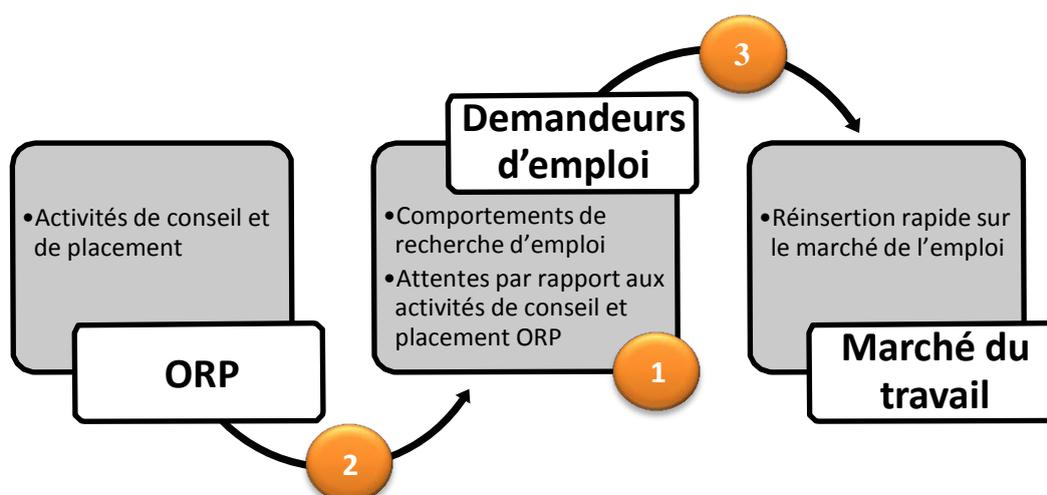
Pour effectuer cette recherche une récolte de données via des enquêtes réalisées auprès des demandeurs d'emploi du canton de Genève était indispensable afin de compléter la base de données disponible. L'objet de ce travail est donc d'élargir le champ d'analyse des problématiques de chômage en y incorporant des éléments explicatifs plus qualitatifs que sont les comportements et attentes.

Cette approche originale s'inscrit également dans le cadre de l'un des cinq axes de travail/réflexion qui ont été mis en place récemment par l'Office Cantonal de l'Emploi du canton de Genève (OCE) en réponse au rapport d'Audit réalisé par la société *Pi Management* et commandé par le SECO en 2010. Cet axe de travail intitulé "Responsabilisation des demandeurs d'emploi" vise à identifier les mécanismes et les interactions entre demandeurs d'emploi et conseillers en personnel qui contribuent à une plus grande responsabilisation des premiers dans les démarches qu'ils effectuent pour réintégrer le plus rapidement possible le marché de l'emploi.

Cette recherche s'intéresse ainsi d'une part aux comportements de recherche d'emploi et d'autre part aux attentes par rapport aux services de conseil et de placement des ORP. Plus spécifiquement, cette étude, composée de trois parties distinctes, consiste à :

- 1) Identifier les comportements de recherche d'emploi et les attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux services de conseil et de placement des ORP.
- 2) Mesurer l'influence des activités de conseil et de placement des ORP sur les comportements et attentes des demandeurs d'emploi.
- 3) Évaluer l'impact des comportements et des attentes sur la réinsertion rapide sur le marché de l'emploi, soit sur la durée du chômage.

FIGURE 1: LES OBJECTIFS DE LA RECHERCHE



La recherche est articulée de la manière suivante : La section 2 présente l'organisation de la recherche, englobant les enquêtes réalisées auprès des demandeurs d'emploi, ainsi que les données utilisées dans ce travail. La section 3 présente les résultats obtenus à travers l'analyse, qui, conformément aux objectifs de la recherche, est divisée en trois parties. La section 4 résume les principaux résultats et finalement, la dernière partie sera présentée sous forme de recommandations.

2. LE DISPOSITIF D'ENQUÊTES ET LES DONNÉES UTILISÉES

En Suisse, peu de données qualitatives rendent réellement compte des comportements de recherche d'emploi et des attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux activités de conseil et de placement des ORP. Les données qui concernent les demandeurs d'emploi, généralement encodées dans le système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA), contiennent des informations le plus souvent quantitatives et axées sur certaines caractéristiques traditionnelles que sont l'âge, le sexe, le niveau d'éducation ainsi que la nationalité ou le permis de séjour. Tester l'influence des activités de conseil et de placement sur le comportement et les attentes des demandeurs d'emploi en matière de réinsertion a nécessité par conséquent de récolter, par enquête, des données en début d'épisode de chômage (voir section 2.1.) et en cours d'épisode de chômage (voir section 2.2.).

Afin de compléter la caractérisation des populations retenues, ces informations ont été croisées et complétées avec des données quantitatives disponibles sur PLASTA (voir section 2.3.)⁴.

Le recours à la base de données PLASTA est crucial pour l'étude car elle permet non seulement de retrouver les personnes ayant répondu à la première enquête mais également de distinguer, au terme d'une période d'environ six mois, les personnes ayant quitté le chômage ainsi que la date de leur sortie. Ces informations ont permis de construire une base de données de type longitudinale nous permettant par la suite de recourir à des modèles de durée.

2.1 L'ENQUÊTE EN DÉBUT D'ÉPISODE DE CHÔMAGE

Pour effectuer ce travail, une première démarche a consisté à réaliser une enquête auprès des demandeurs d'emploi s'inscrivant au chômage dans le canton de Genève. L'objectif de celle-ci était de récolter des informations, essentiellement qualitatives, sur les comportements de recherche d'emploi et les attentes des demandeurs d'emploi au moment où ils entrent au chômage.

2.1.1. LOGISTIQUE ET ADMINISTRATION DE L'ENQUÊTE

Comme il s'agit entre autres d'étudier les attentes qu'ont les demandeurs d'emploi par rapport aux services de conseil et de placement des ORP, il est nécessaire d'interroger ces derniers en début d'épisode de chômage. Pour ce faire, les questionnaires d'enquête ont été distribués aux demandeurs d'emploi entre le 8 février et le 27 avril 2012 lors des "**Séances d'information chômage**" organisées par l'Office Cantonal de l'Emploi (OCE) à Genève. Ceci se justifie par le fait que cette séance réunit tous les demandeurs d'emploi avant même leur premier contact avec un conseiller en personnel. Pour éviter que la séance d'information biaise les réponses apportées à l'enquête, les questionnaires ont été complétés au début de celle-ci.

Techniquement, l'administration de l'enquête a été prise en charge par la firme *Swissnova* qui est externe à l'OCE. Ce dispositif garanti une certaine objectivité des réponses apportées dans la mesure où les enquêtes ont été administrées par un organisme indépendant de l'OCE.

⁴ Nous tenons ici à remercier très chaleureusement l'OCE ainsi que *Swissnova* pour leur disponibilité et leur soutien indéfectible dans nos démarches d'enquête, de récolte de données et d'analyse.

Notons que le questionnaire n'était pas obligatoire et a été présenté comme une étude externe à l'OCE, ceci afin que les personnes interrogées puissent s'exprimer librement. De plus, seule une version française a été distribuée⁵.

Le nombre de questions posées était limité et le temps pour y répondre ne dépassait pas dix ou quinze minutes. Ce choix était nécessaire pour des raisons directement liées aux personnes qui le remplissent (sentiment de perte de temps, etc.) et pour des raisons logistiques (disponibilité de la salle, des présentateurs, etc.).

Avant le lancement de la phase officielle, le formulaire d'enquête a été testé pendant une semaine entre le 4 et le 10 janvier 2012 pour garantir sa bonne gestion organisationnelle et technique. Au niveau qualitatif, sa bonne compréhension par les personnes directement concernées. Finalement, sur un plan plus quantitatif, cette phase de test a également été mise à profit pour évaluer rapidement les personnes concernées, leurs caractéristiques et les taux de réponses associés.

Sur le plan organisationnel, la phase test a permis d'ajuster "l'administration de l'enquête" mais surtout d'ajuster la collaboration avec les organismes impliqués (OCE et *Swissnova*). Ainsi, la période test a clairement montré que l'enquête ne pouvait être réalisée sur l'ensemble des quatre séances d'information journalières, notamment pour des raisons de disponibilité et d'ouverture du bâtiment⁶. Comme l'administration de l'enquête a été prise en charge par les collaborateurs de *Swissnova*, une fiche d'instruction pour la présentation de l'enquête destinée à ces derniers a été préparée.

D'un point de vue technique, la phase test a montré l'utilité d'un outil tel que "LimeSurvey" pour la création du formulaire d'enquête. De plus, cette période test a mis en évidence la nécessité d'utiliser un formulaire manuscrit pour atteindre le plus grand nombre de demandeurs d'emploi. Par conséquent, il a fallu également mettre en place un moyen d'encoder les questionnaires.

Sur le plan qualitatif, la phase test a permis de tester si le contenu du questionnaire était pertinent par rapport aux objectifs de la recherche et s'il était bien compris par les personnes

Séance d'information chômage

À Genève, l'entreprise *Swissnova* a été mandatée par l'OCE pour organiser les séances d'information à l'intention des personnes qui s'inscrivent au chômage et/ou qui arrivent en fin de droit.

Celle-ci permet aux nouveaux arrivants de se familiariser avec leur statut de demandeur d'emploi. Des thèmes tels que la recherche d'emploi, les indemnités, le gain intermédiaire, etc. y sont abordés.

La participation à cette séance fait partie du processus d'inscription au chômage et est de ce fait obligatoire. Elle précède l'entretien d'inscription administrative et est ainsi le premier contact avec l'OCE.

Administration de l'enquête

L'administration de l'enquête a été prise en charge par les présentateurs de la séance d'information chômage.

Les éléments primordiaux transmis aux demandeurs d'emploi étaient d'une part que cette enquête provient de l'Université de Genève, donc externe à l'OCE et d'autre part que les données seront confidentielles et rendues anonymes.

⁵ Une traduction dans plusieurs langues aurait été coûteuse étant donné qu'il est extrêmement difficile de détecter les langues nécessaires et que celles-ci auraient sans doute été nombreuses.

⁶ Les participants aux séances dispensées quotidiennement y sont convoqués de manière aléatoire.

interrogées. Une analyse des résultats obtenus a ainsi permis d'ajuster et/ou de modifier certaines questions tant sur le fond que sur la forme.

Finalement, sur le plan quantitatif, la phase test a permis d'ajuster et estimer la durée nécessaire de la période d'enquête principale en s'appuyant sur les données relatives au taux de présences aux séances d'information, au taux de réponses aux questionnaires et à la proportion de questionnaires remplis pouvant être croisés avec la base de données PLASTA⁷. D'un point de vue logistique, cette estimation quant à la durée de la période d'enquête est extrêmement importante pour la collaboration avec les organismes impliqués.

La période de test a couvert au total huit séances d'information. L'échantillon issu de ce test s'élève à 168 questionnaires remplis⁸.

Dans le cadre de ce travail et au regard des premières analyses établies à l'aide de cet échantillon test, l'objectif de l'enquête était d'exploiter une population d'environ 1'000 demandeurs d'emploi pour laquelle un lien avec la base de données PLASTA est possible.

2.1.2. CONTENU DU QUESTIONNAIRE D'ENQUÊTE

Présenté à l'Annexe 4, le questionnaire d'enquête est, conformément aux objectifs de la recherche, organisé en quatre sections distinctes relatives aux :

- A. **Caractéristiques personnelles, non reprises dans la base de données PLASTA⁹**, de la personne enquêtée;
- B. **Comportements** de recherche d'emploi de la personne enquêtée;
- C. **Attentes** de la personne enquêtée par rapport aux activités de conseil et de placement proposés dans les ORP ;
- D. **Connaissances de la personne interrogées** vis-à-vis des ORP.

Les informations récoltées dans la Section A se réfèrent entre autres à l'aspect émotionnel lié à la situation de chômage, à la raison qui a conduit à la perte d'emploi, à la participation à des associations ainsi qu'au niveau de maîtrise de la langue française. Étant donné que les demandeurs d'emploi interrogés ne disposent pas encore, à ce moment de leur épisode de chômage, de numéro personnel d'identification PLASTA, des informations administratives (nom, prénom et date de naissance) ont également été récoltées dans le but de pouvoir croiser les données d'enquête avec celles disponibles dans la base de données de l'assurance chômage PLASTA. Notons que le recours aux informations issues de cette base de données a pu être refusé par la personne interrogée¹⁰.

Concernant les comportements (Section B), les informations récoltées à ce niveau couvrent notamment des aspects liés aux connaissances des règles, aux démarches entreprises pour

⁷ Trois éléments principaux sont la cause d'une impossibilité de croisement entre les deux bases de données, soit : le refus de la personne (voir question A4 du questionnaire), l'anonymat et la non-exhaustivité ou mauvaise qualité des informations nécessaires pour le croisement fournies par les personnes (nom, prénom et date de naissance).

⁸ Les données issues de la période test n'ont cependant pas été reprises dans les données finales car certaines questions du formulaire d'enquête ont été légèrement modifiées.

⁹ Les questions concernant les caractéristiques personnelles ont été restreintes (section A du questionnaire) sur la base des informations déjà disponibles sur PLASTA.

¹⁰ Voir question A4 du questionnaire soumis aux demandeurs d'emploi.

retrouver un emploi ou encore à l'activation de réseaux professionnels formels (agences de placement autres que l'OCE) ou informels (connaissances, etc.).

Les informations récoltées au niveau des attentes par rapport aux services et activités de conseil proposés par les différents ORP (Section C) sont directement articulées avec le descriptif de fonction d'un conseiller en personnel figurant dans l'Annexe 1 et couvrent des aspects d'ordre financier, réglementaire, social, relationnel, professionnel et comportemental. L'intérêt de cette démarche en prise directe avec le terrain est d'identifier les fonctions de ce dernier qui semblent les plus attendues par les demandeurs d'emploi. D'autres attentes, ne recouvrant pas directement les fonctions des conseillers en personnel, ont également été introduites dans le but d'élargir le champ.

Dans le Tableau 1, la nature des attentes exprimées par les demandeurs d'emploi a été caractérisé selon une typologie en cinq catégories, allant de " - - " à " + + ", ordonnées en fonction de la proximité avec l'emploi. La classe " - - " étant la plus éloignée et la classe " + + " la plus proche.

TABLEAU 1: TYPOLOGIE DES ATTENTES - SECTION C DE L'ENQUETE

Questions C1 du formulaire d'enquête	Nature de l'attente	Contenu général	Proximité avec l'emploi
(A) q1...3	Attentes en lien avec la situation émotionnelle et/ou financière du DE	- Attentes liées à la mise au chômage, à la perte d'un emploi, d'un revenu nécessaire, de subsistance	- -
(B) q4... q6	Attentes en lien avec la situation informationnelle du DE	- Attentes liées à la compréhension de la législation et aux démarches à entreprendre en regard du chômage récent	-
(C) q7...q9	Attentes en lien avec l'employabilité du DE	- Attentes liées aux stages, formations	+
(D) q10...q12	Attentes en lien avec la réinsertion du DE	-Attentes liées à un retour direct vers l'emploi	+ +
(E) Non réponses	Aucunes attentes		

Cette typologie permettra de répondre à une hypothèse particulière liée à la formulation des attentes: Un demandeur d'emploi est d'autant plus près du marché de l'emploi que les attentes qu'il juge importantes sont en lien direct avec la réinsertion (catégorie + +).

Afin de satisfaire cette typologie, une réponse de type oui/non serait trop restrictive. Par conséquent, les personnes interrogées sont priées de classer chacune de ces attentes dans une échelle d'intensité allant de 1 à 6 selon l'importance individuelle attribuée à ces dernières.

Finalement, la Section D intitulée « connaissances générales » dans le questionnaire est principalement consacrée à récolter des informations concernant les connaissances préexistantes vis-à-vis des ORP ainsi qu'une évaluation du service de ces derniers lors d'un épisode de chômage précédent. Cette partie ne concerne ainsi pas directement les attentes par rapport aux conseillers en personnel.

2.2. L'ENQUÊTE EN COURS D'ÉPISODE DE CHÔMAGE

Une deuxième enquête a été menée auprès des demandeurs d'emploi qui ont répondu à la première enquête et qui se trouvent toujours au chômage après environ six mois.

Étant donné que nous cherchons aussi à étudier l'évolution des comportements et des attentes suite à un contact avec l'ORP, il était nécessaire d'interroger une seconde fois les demandeurs d'emploi en cours d'épisode de chômage. Un intervalle d'environ six mois entre les deux enquêtes a été choisi car il correspond notamment à la période au-delà de laquelle l'OCE organise un diagnostic complet sur la situation du demandeur d'emploi.

Le recours à la base de données PLASTA a permis de distinguer les conseillers en personnel en charge des personnes ayant répondu à la première enquête et qui avaient accepté le lien avec cette base de données. De plus, cette démarche nous a permis de déterminer qui parmi l'échantillon a quitté le chômage soit pour emploi ou pour d'autres raisons. Il est important de noter que pour des raisons d'organisation, seules les personnes se trouvant toujours au chômage au terme de cette période ont été interrogées une seconde fois¹¹.

Les questionnaires de la deuxième enquête ont été triés à l'aide des numéros personnels PLASTA et des codes des conseillers afin que ces derniers puissent transmettre les enquêtes normatives aux demandeurs d'emploi. La transmission des formulaires d'enquête a eu lieu à la fin des entretiens personnels entre le demandeur d'emploi et son conseiller en personnel.

Afin de garantir une objectivité des réponses apportées, l'OCE a mis à disposition un lieu où les demandeurs d'emploi ont pu répondre au questionnaire à l'abri des regards et sans la présence de leur conseiller en personnel respectif. De plus, nous avons demandé aux personnes interrogées de glisser le formulaire dans une enveloppe anonyme et d'introduire cette dernière dans une urne mise en place.

Comme pour la première enquête le questionnaire de la deuxième enquête n'était pas obligatoire et son contenu était quasi-identique à celui de la première.

Administration de l'enquête

Les questionnaires ont été transmis par les conseillers en personnel.

Un espace en dehors des bureaux des conseillers en personnel ainsi qu'une urne ont été mis en place afin de garantir une objectivité des réponses.

Comme pour le premier questionnaire il n'était pas obligatoire et il a clairement été spécifié que l'étude est externe à l'OCE en mentionnant également que les données seront confidentielles et anonymisées.

2.3. LES DONNÉES RÉCOLTÉES

La période d'enquête réalisée en début d'épisode de chômage, a eu lieu entre le 8 février et le 27 avril 2012 et a couvert au total 105 séances d'information. Environ 93% des demandeurs d'emploi inscrits à ces séances ont été présents et parmi eux, 95 %, soit 1'358, ont répondu au questionnaire.

Comme nous l'avons mentionné précédemment, les données d'enquête, essentiellement qualitatives, ont été, pour les besoins de l'analyse, complétées et croisées avec les données

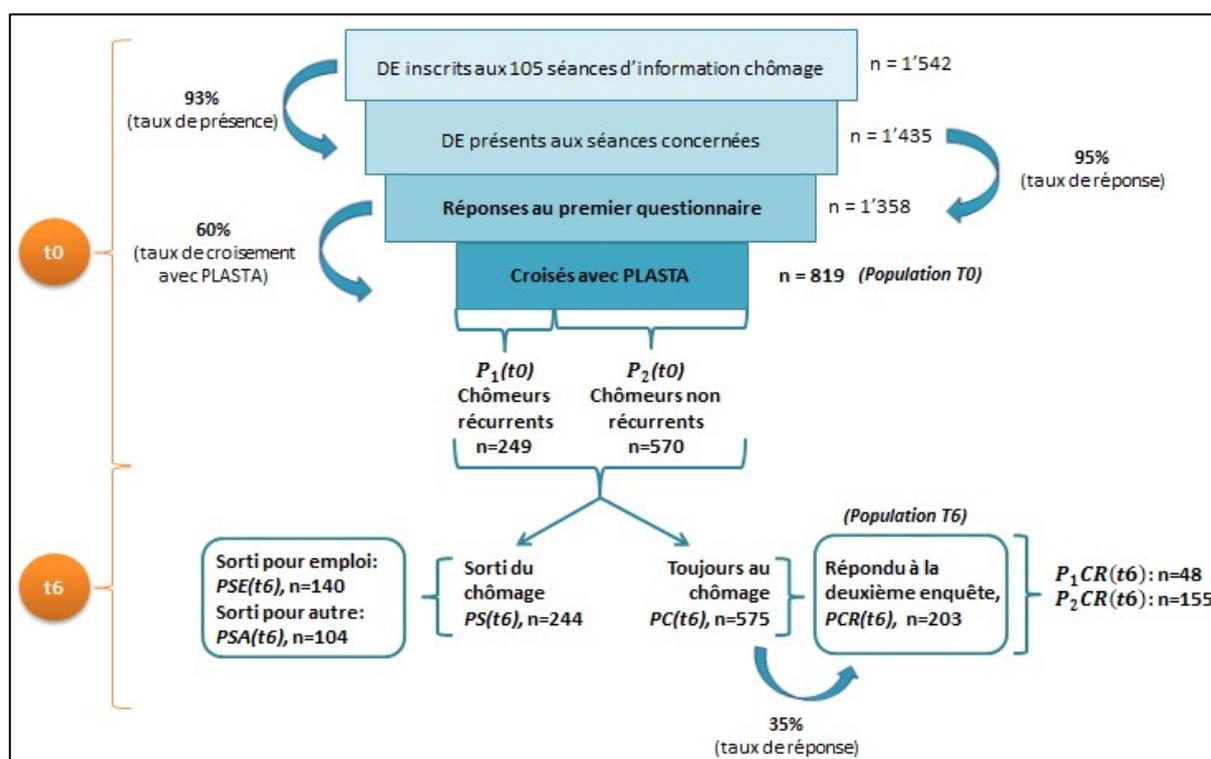
¹¹ En effet, suivre des personnes ayant quitté le chômage s'avère souvent très compliqué, car une fois sorties du chômage, les personnes ne sont pour la plupart plus en contact avec l'OCE.

quantitatives disponibles dans la base de données PLASTA. Cette démarche a été réalisée par l'OCE et a permis de compléter le profil des demandeurs d'emploi interrogés en y ajoutant des caractéristiques individuelles telles que, par exemple, le dernier emploi exercé, l'état civil ou encore la formation achevée la plus élevée¹².

Parmi les questionnaires remplis, seuls 819, soit 60%¹³, ont été considérés comme utilement exploitables car ils ont pu être complétés avec des données issues de PLASTA.

Au sein de cet échantillon, une distinction selon l'expérience récente d'un épisode de chômage antérieur a été réalisée¹⁴. Ainsi deux populations sont caractérisées : La première, notée $P_1(t_0)$, est composée de l'ensemble des individus ayant récemment vécu un autre épisode de chômage et qui bénéficient par conséquent d'une expérience passée et récente sur le fonctionnement et sur les activités de conseil et de placement des ORP (chômeurs récurrents). La deuxième, notée $P_2(t_0)$, est composée de l'ensemble des individus qui n'ont pas récemment vécu d'épisode de chômage (chômeurs non récurrents).

FIGURE 2: ENQUÊTES - VOLUMES CONCERNÉS



Le recours à la base de données PLASTA permet également d'avoir une information sur les sorties du chômage. Une extraction du système PLASTA des sorties ainsi que des dates de sortie a été effectuée par l'OCE environ six mois après la première enquête. Ces informations sont cruciales pour la suite des analyses car elles permettent de définir le public cible de la deuxième

¹² La plupart des variables issues de PLASTA figurent dans le Tableau 2, à la page 21.

¹³ Ce pourcentage est égal au nombre de questionnaires dont le lien avec PLASTA est possible (n=819) divisé par le nombre total de questionnaires dans l'échantillon (n=1'358).

¹⁴ Cette distinction se fait sur la base de la variable « ANNULATION » disponible dans PLASTA. Celle-ci détermine si un individu a déjà été, au cours des deux dernières années, inscrit à l'OCE en tant que chômeur. Prendre en compte les épisodes de chômage non récents ne semblait pas pertinent étant donné que les souvenirs de la personne interrogée seraient probablement moindres et le système a fortement changé au cours des années nonante.

enquête ainsi que d'avoir recours à des modèles de durée et de ce fait évaluer l'influence des comportements et des attentes sur la durée du chômage.

Par conséquent, cette extraction nous permet de faire une distinction au terme d'une période d'environ six mois selon la population sortie du chômage, notée $PS(t6)$ et la population se trouvant toujours au chômage, notée $PC(t6)$.

Au 29 octobre 2012, soit au moins six mois après leur inscription, la population $PS(t6)$ est composée de 244 personnes interrogées lors de la première enquête, soit en $t0$, ne se trouvant plus au chômage en $t6$. Les données issues de PLASTA permettent également de savoir si les sorties sont dues à un retour en emploi ou non. En effet, parmi les personnes sorties du chômage ($n=244$), environ 57% ($n=140$) ont retrouvé un emploi (population $PSE(t6)$) durant la période d'environ six mois suivants leur inscription au chômage et environ 43% ($n=104$) ont quitté le chômage pour d'autres raisons (population $PSA(t6)$)¹⁵, ce qui est appelé l'attrition selon la terminologie de Weber (2006)¹⁶. Cependant, il faut tenir compte du fait que les conseillers en personnel ne sont pas toujours informés de la raison poussant les personnes à quitter le chômage. Il se peut que parmi la catégorie des personnes ayant quitté le chômage pour d'autres raisons que l'emploi un certain nombre d'entre elles aient en réalité retrouvé un travail sans en aviser leurs conseillers.

La population $PC(t6)$, composée des personnes se trouvant toujours au chômage en $t6$, a été identifiée et interrogée une seconde fois. La deuxième enquête qui a eu lieu entre le 1 octobre et le 15 décembre 2012 a permis de récolter 203 observations, ce qui correspond à un taux de réponse d'environ 35%¹⁷. La population ayant répondu à la deuxième enquête s'écrit $PCR(t6)$ et se distingue également selon l'expérience d'un épisode de chômage antérieur, soit selon les chômeurs récurrents () et les chômeurs non récurrents ().

Relevons également que cette étude s'est déroulée dans une période de réorganisation des ORP genevois. Contrairement aux autres cantons, les ORP genevois étaient spécialisés, c'est-à-dire organisés par branche d'activité et non par région. Depuis le 1^{er} avril 2012, Genève a remplacé ses agences spécialisées par des agences généralistes qui ont été centralisées dans un seul bâtiment. Cette réorganisation, complétée par un déménagement, a eu divers impacts notamment sur les inscriptions des demandeurs d'emploi ainsi que sur le travail des conseillers en personnel. Des répercussions sur notre enquête ne sont donc pas exclues, notamment à travers le fait que de nombreuses sorties du chômage ont été enregistrées avec du retard, ce qui serait susceptible de sous-estimer le nombre de sorties dans notre échantillon au terme de la période d'observation.

¹⁵ Notons que ces chiffres sont similaires à ceux qui nous ont été transmis par l'OCE.

¹⁶ L'attrition regroupe le passage à l'inactivité, le déménagement dans un autre pays, une activité en tant qu'indépendant, la fin du délai cadre, etc. Les raisons précises de ces sorties nous sont malheureusement inconnues. De ce fait, l'attrition ne sera pas analysée dans ce travail.

¹⁷ Ce taux est plus faible que celui obtenu à la première enquête, effectuée lors des séances d'informations (95%). Ceci s'explique principalement par le fait que la deuxième enquête a nécessité une organisation plus conséquente, en passant notamment par 126 conseillers en personnel, car les demandeurs d'emploi que nous cherchions à interroger une seconde fois n'étaient plus, à ce stade de leur épisode de chômage, réunis en un lieu et moment précis. Le taux de non réponse pour cette deuxième enquête s'explique principalement par le fait que durant la période d'enquête certains demandeurs d'emploi ont quitté le chômage, n'avaient pas de rendez-vous prévu, se trouvaient en MMT, ne se sont pas présentés à l'entrevue ou ont refusé de répondre à l'enquête.

En résumé, au terme de la première période d'enquête, soit **en t_0** , nous obtenons un **échantillon aléatoire de 819 demandeurs d'emploi¹⁸ du canton de Genève** et les populations suivantes:

- **$P1(t_0)$** composée de l'ensemble des individus ayant récemment vécu un autre épisode de chômage, « chômeurs récurrents », **$n=249$** ;
- **$P2(t_0)$** composée de l'ensemble des individus n'ayant pas récemment vécu d'épisode de chômage, « chômeurs non récurrents », **$n=570$** .

Au terme de la période d'observation d'environ six mois, soit **en t_6** , nous obtenons les deux populations suivantes:

- **$PS(t_6)$** composée des personnes ne se trouvant plus au chômage après environ six mois, **$n=244$** ;
Parmi eux **140** ont retrouvé un emploi : **$PSE(t_6)$**
- **$PC(t_6)$** composée des personnes se trouvant toujours au chômage après ce délai, **$n=575$** ;
Parmi eux **203** ont répondu à la deuxième enquête : **$PCR(t_6)$**

¹⁸ Notons que dans cette étude nous ne faisons pas de différences entre les notions de demandeur d'emploi et chômeur. En effet, faire une distinction selon si la personne perçoit des indemnités ou non n'était pas envisagé dans cette étude étant donné le nombre restreint d'observations disponibles.

3. ANALYSE ET RÉSULTATS

Conformément aux objectifs présentés dans l'introduction, dans un premier temps il s'agit d'identifier les comportements de recherche d'emploi et les attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux services de conseil et de placement des ORP. Puis dans un deuxième temps il s'agit de mesurer l'influence des activités de conseil et de placement sur les comportements et attentes des demandeurs d'emploi. Finalement, une dernière étape consiste à évaluer l'impact des comportements et attentes sur la réinsertion, soit sur la durée du chômage.

3.1. COMPORTEMENTS ET ATTENTES DES DEMANDEURS D'EMPLOI

Une première étape consistera à caractériser les comportements de recherche d'emploi et les attentes vis-à-vis des activités de conseil et de placement des ORP. De ce point de vue, l'approche adoptée dans cette première partie sera essentiellement inductive, libre de tout présupposé théorique, basée sur une méthode dite de « Data Mining » des données issues de l'enquête ainsi que de celles existantes dans PLASTA.

Le Tableau 2 ci-dessous présente les principaux résultats obtenus pour les variables issues de PLASTA ainsi que les variables récoltés à travers les enquêtes pour l'ensemble des personnes ayant répondu en t_0 à la première enquête (population T0, n=819) et pour l'ensemble des personnes ayant répondu en t_6 à la deuxième enquête (population T6, n=203). Relevons que lorsque nous disposons des informations pour les deux échantillons, une comparaison directe entre ces derniers, à l'aide de ce tableau, n'est pas envisageable car ils ne sont pas constitués des mêmes personnes ou de la même période. D'autres analyses plus ciblées seront effectuées ultérieurement. Notons également que les caractéristiques individuelles décrites ci-dessous sont disponibles pour la population T6 uniquement au temps t_0 car elles sont supposées invariables durant l'intervalle de six mois.

Concernant les caractéristiques individuelles issues de PLASTA ou des enquêtes réalisées auprès des demandeurs d'emploi, nous observons que les deux échantillons sont constitués de presque autant de femmes que d'hommes, que la majorité des personnes interrogées sont mariées, n'ont pas effectué de période de chômage au cours des deux dernières années, sont de nationalité Suisse et ont une bonne ou très bonne maîtrise de la langue française. Le permis d'établissement de la Communauté Européenne (CE) et de l'Association Européenne de Libre Echange (AELE) est le plus répandu. De plus, la plupart des personnes sont qualifiées, avaient une fonction spécialisée lors de leur précédent emploi, ont au moins une formation obligatoire et ont entre une et trois années d'expérience dans la profession recherchée. Le taux d'occupation recherché est principalement un plein temps. L'âge moyen est de 37ans parmi l'ensemble des personnes ayant répondu à la première enquête et de 40ans parmi l'échantillon ayant été interrogé une seconde fois. Environ la moitié des personnes interrogées affirme avoir déjà vécu un épisode de chômage en Suisse auparavant. Les deux échantillons sont composés majoritairement de personnes ayant mentionné le licenciement pour des raisons économiques comme raison ayant conduit à quitter le dernier emploi. En moyenne, les personnes interrogées vivent plutôt mal le fait d'être au chômage et la majorité d'entre elles affirment devoir réduire leurs dépenses pour leurs besoins de consommation. La majorité des personnes disposent d'un accès internet à domicile. De plus, environ la moitié des personnes questionnées au sein des deux échantillons affirment être membre d'au moins une association et la majorité affirme avoir un très bon niveau de maîtrise de la langue française.

Concernant les comportements de recherche d'emploi, nous observons que la majorité des personnes interrogées des risques d'éventuelles suspensions d'indemnités lors de leur inscription au chômage et la plupart l'ont appris lors d'une de leurs inscriptions. Notons que pour les comportements de recherche d'emploi ainsi que les attentes et connaissances générales suivantes nous décrivons les observations pour la population T6 au temps t_6 récoltés lors du deuxième questionnaire. Au vu du Tableau 2, nous observons que la majorité des personnes interrogées dans les deux échantillons accepteraient une durée maximale pour se rendre au travail de trente ou soixante minutes. De plus, la majorité des personnes n'arrivent pas à estimer la durée qu'il leur faudra pour retrouver un emploi. La plupart des personnes interrogées ont informé la majorité ou toutes leurs connaissances de leur situation de chômage, ceci est d'autant plus marqué chez la population T6. La majorité des personnes interrogées dans le premier échantillon affirment avoir consacré une heure par jour à la recherche d'emploi au cours de la semaine précédente, alors que la majorité du deuxième échantillon affirment y avoir consacré deux heures par jour. La question « Sur qui pensez-vous pouvoir compter le plus pour retrouver un travail ? » concerne les méthodes de recherches d'emploi, soit plus précisément le recours aux intermédiaires institutionnels publics ou privés ainsi que l'activation des réseaux sociaux. Dans les deux échantillons les personnes interrogées comptent majoritairement sur elles-mêmes pour retrouver un emploi mais un certain nombre comptent également sur leur conseiller en personnel ORP. Concernant l'activation des réseaux sociaux nous observons, de manière générale, que les personnes ont tendance à plus compter sur au moins un *lien faible* plutôt qu'un *lien fort*¹⁹. Finalement, en moyenne, l'ensemble des personnes interrogées pensent que la réussite dépend du travail personnel plutôt que de la chance et pensent plutôt diriger leur vie.

En ce qui concerne les attentes, conformément à la typologie des attentes figurant au Tableau 1, pour la catégorie A, nous observons qu'en moyenne l'ensemble des personnes ont peu d'attente concernant une aide pour retrouver une confiance perdue et faire face à des problèmes financiers. Cependant, elles ont en moyenne relativement beaucoup d'attente concernant une aide à connaître les personnes qui permettront à retrouver un emploi. Pour la catégorie B nous constatons que la population T0 a relativement peu d'attente concernant des sanctions s'ils ne remplissent pas les obligations liées au statut de chômeur, alors que la population T6 a relativement beaucoup d'attente à ce sujet. Les personnes issues des deux échantillons ont en moyenne des attentes mitigées concernant une imposition du nombre de recherche à effectuer dans le mois et des attentes importantes concernant une aide pour rester en contact avec le marché de l'emploi. Concernant la catégorie C nous observons que les personnes interrogées ont dans l'ensemble beaucoup d'attente concernant évaluation de leurs aptitudes au placement ainsi que des propositions de formations. Cependant, elles ont des attentes relativement faibles concernant une orientation vers des activités de bénévolat susceptibles d'améliorer leurs employabilités. Finalement, pour la catégorie D, nous constatons que les deux échantillons ont en moyenne beaucoup d'attente concernant une aide pour établir un dossier de candidature, des propositions d'offres d'emploi concrètes en lien avec leurs compétences ainsi qu'une aide pour trouver les offres qui correspondent à leurs qualifications. Notons que pour des raisons d'interprétation lié au nombre d'observations disponibles, la suite des analyses se base essentiellement sur les attentes au niveau agrégé, soit sur les catégories figurant dans la typologie mentionnée ci-dessus. Au niveau agrégé, nous observons donc qu'en moyenne les

¹⁹ Comme évoqué précédemment, les *liens faibles* représentent le réseau social formel, soit dans ce cas les connaissances et anciens collègues de travail, alors que les *liens forts* représentent le réseau informel que sont les amis proches et la famille.

personnes interrogées ont des attentes intermédiaires en lien avec la situation émotionnelle ou financière (cat. A), la situation informationnelle (cat. B) et l'employabilité (cat. C), alors qu'elles ont des attentes importantes en lien avec la réinsertion (cat. D).

Les questionnaires laissent également la possibilité aux personnes interrogées de formuler d'autres attentes ne figurant pas dans la liste. Un certain nombre de remarques ont été faites dans cet espace. La plupart visent la proposition de formations, la possibilité de réorientation professionnelle, de l'aide juridique pour d'éventuels litiges avec le précédent employeur, de l'aide pour devenir indépendant, du professionnalisme de la part du conseiller en personnel ainsi que ce dernier soit à l'écoute des demandeurs d'emploi. En effet, l'aspect émotionnel joue un rôle considérable au niveau des attentes. Des attentes formulées du type; j'attends de mon conseiller en personnel « de la diplomatie et de l'humanité ainsi que du respect, je suis victime, pas coupable de ma situation» ne sont pas des cas isolés.

Finalement, au niveau des connaissances générales, l'ensemble des personnes interrogées comptent en moyenne sur elles-mêmes plutôt que sur leur conseiller en personnel pour retrouver un emploi. La connaissance du fonctionnement des ORP est en moyenne relativement faible chez la population T0 et plutôt élevée chez la population T6, ce qui n'est pas étonnant sachant que la population T6 est en contact direct avec cet organisme lorsque le deuxième questionnaire est complété. En moyenne, les personnes interrogées considèrent que les conseillers en personnel sont relativement performants, ceci est d'autant plus marqué chez la population T6.

En résumé, le demandeur d'emploi moyen pour la première enquête (n=819) :

Caractéristiques individuelles :

- Est une femme ou un homme ;
- A 37ans ;
- Est marié ;
- Est de nationalité suisse ;
- A une bonne ou très bonne maîtrise orale et écrite de la langue française ;
- N'a pas vécu d'épisode de chômage au cours des deux dernières années (chômeur non récurrent) ;
- Est qualifié, avait une fonction spécialisée, a une formation obligatoire au moins et entre 1 et 3ans d'expérience;
- A été licencié pour des raisons économiques;
- Vit mal le fait d'être au chômage et est financièrement affecté par la situation de chômage;
- Dispose d'un accès internet à domicile;
- A une chance sur deux d'être membre d'au moins une association.

Comportements de recherche d'emploi :

- Est informé des risques de suspension d'indemnités lors de son inscription au chômage;
- Accepte une durée maximale de 30 minutes pour se rendre au travail;
- N'arrive pas à estimer le délai qui lui sera nécessaire pour retrouver un emploi;
- A informé toutes ou presque toutes ses connaissances de sa situation de chômage;
- A consacré 1h par jour à la recherche d'emploi au cours de la semaine précédant son inscription;
- Compte principalement sur lui-même pour retrouver un emploi;
- Pense que la réussite dépend du travail personnel plutôt que de la chance;
- Pense plutôt diriger sa vie.

Attentes

- A des attentes intermédiaires concernant sa situation émotionnelle/financière et informationnelle;
- A des attentes relativement fortes concernant l'employabilité;
- A des attentes fortes liées à la réinsertion.

Connaissances générales

- Compte sur lui-même plutôt que sur son conseiller en personnel pour trouver un emploi;
- A une connaissance plutôt mauvaise du fonctionnement des ORP;
- Considère que le service des conseillers en personnel est plutôt performant.

TABLEAU 2: CARACTÉRISATION DES COMPORTEMENTS ET ATTENTES

Variable PLASTA ou question des questionnaires		Résultats	
		T0 N=819	T6 N=203
		Temps t0	Temps t0
SEXE	Femme	50%	52%
	Homme	50%	48%
ETAT_CIVIL	Célibataire	42%	31%
	Divorcé/PE dissous -veuf	12%	15%
	Marié/PE séparé	46%	55%
ANNULATION	La personne a déjà effectué une période de chômage dans les <u>deux dernières années</u> - chômeur récurrent -	30%	24%
NATIONALITE	Suisse	48%	47%
	UE-17/AELE	31%	32%
	UE-8 ²⁰	1%	0%
	Autres	21%	21%
LANG_* <i>Langues parlées et écrites</i>	<u>Bonne ou très bonne maîtrise</u> orale et écrite de la langue française	81%	83%
PERMIS_DE_SEJOUR	B	20%	15%
	B CE/AELE	24%	31%
	C	16%	17%
	C CE/AELE	34%	33%
	Autres	6%	5%
DERN_PROF_QUALIFICATION <i>Niveau de qualification du dernier emploi</i>	Initié	23%	21%
	Non qualifié	21%	18%
	Qualifié	56%	61%
DERN_PROF_FONCTION <i>Fonction exercée lors du précédent emploi</i>	Fonction auxiliaire	12%	12%
	Fonction de cadre	7%	9%
	Fonction spécialisée	76%	76%
	Autres	5%	3%

²⁰ Estonie, Hongrie, Lituanie, Lettonie, Pologne, République tchèque, Slovaquie et Slovénie, pour lesquels des contingents d'autorisations ont été réintroduits depuis le 1^{er} mai 2012. Voir: http://www.bfm.admin.ch/content/bfm/fr/home/themen/fza_schweiz-eu-efta/eu-efta_buerger_schweiz/eu-8.html

Variable PLASTA ou question des questionnaires		Résultats		
		T0 N=819	T6 N=203	
FORMATION_ PLUS_ELEVEE <i>Formation achevée la plus élevée</i>	École obligatoire au moins	30%	22%	
	Formation élémentaire	9%	7%	
	Apprentissage	24%	30%	
	Maturité	10%	12%	
	Professionnel supérieur	4%	6%	
	Formation tertiaire	19%	19%	
	Ne sait pas	4%	3%	
TAUX_ PLACEMENT <i>Taux de placement recherché</i>	=100%	91%	90%	
	<100%	9%	10%	
PROF_RECH_ EXPERIENCE <i>Expérience dans la profession recherchée</i>	Aucune ou moins d'une année	10%	9%	
	1-3 années	27%	22%	
	Plus de 3 années	63%	69%	
A3	Âge	Moyen:	37ans (11.33)	40ans (11.47)
		Médian:	35ans	39ans
A5	Avez-vous déjà vécu une période de chômage en Suisse dans le passé? Oui		50%	48%
A6	Quelle est la raison qui vous a conduit à quitter votre dernier emploi?	Employeur a fait faillite:	4%	4%
		Licenciement pour raisons éco.:	29%	35%
		Licenciement pour autres raisons:	25%	29%
		Contrat de durée déterminée:	16%	13%
		Déménagement:	3%	2%
		Démission car travail ne convenait plus:	4%	5%
		Démission pour changer orientation prof.:	3%	2%
		Démission pour autres raisons:	9%	6%
		Jamais travaillé:	5%	3%
Ne veux pas répondre:	2%	0%		

Variable PLASTA ou question des questionnaires			Résultats	
			T0 N=819	T6 N=203
A7 A2_II	Sur une échelle de 1 (très mal) à 6 (très bien), comment vivez-vous le fait d'être au chômage?	Moyen: Médian:	2.5 (1.31) 2	2.9 (1.26) ²¹ 3
A8	En ce moment, devez-vous réduire vos dépenses pour vos besoins de consommation? <u>Oui</u>		91%	91%
A9	Avez-vous un accès internet à domicile? <u>Oui</u>		84%	84%
A10	Etes-vous membre d'une de ces associations suivantes? <u>Oui</u>	Club sportif:	23%	18%
		Syndicat:	20%	26%
		Organisation religieuse:	8%	10%
		Parti politique:	4%	3%
		Association ou cercle d'immigrants:	4%	4%
		Groupe de voisins:	5%	5%
		Association caritative:	7%	6%
		Autre association:	18%	18%
		Membre d'au moins une de ces associations	50%	52%
A11	Quel est votre niveau de maîtrise de la langue française?	Très bon:	60%	64%
		Bon:	29%	29%
		Faible:	8%	6%
		Très faible:	3%	2%
		Bon ou très bon:	90%	8%
B1	Saviez-vous que vous prenez le risque d'une éventuelle suspension de vos indemnités si vous ne présentez pas de recherches d'emploi lors de votre entretien d'inscription administrative? <u>Oui</u>		89%	85%
B2	Si oui, comment l'avez-vous appris?	Lors d'une de mes inscriptions:	64%	59%
		Par un de mes précédents employeurs:	6%	7%
		Autre:	30%	34%

²¹ Ce résultat est au temps t6 pour cette population.

Variable PLASTA ou question des questionnaires			Résultats	
			T0 N=819	T6 N=203
			Temps t0	Temps t6
B3 B1_II	Quelle est la durée maximale que vous accepteriez pour vous rendre au travail (aller simple)?	10 minutes:	3%	3%
		30 minutes:	37%	38%
B4 B2_II	Dans quel délai pensez-vous retrouver un emploi?	60 minutes:	31%	38%
		90 minutes:	3%	6%
		Peu importe:	25%	16%
		Moins de 3 mois:	48%	26%
B5 B3_II	Parmi vos connaissances combien s'entre eux avez-vous mis au courant que vous êtes au chômage?	6 mois	16%	27%
		12 mois ou plus:	5%	13%
		Je ne sais pas:	31%	35%
		Toutes ou presque toutes:	34%	58%
		Une majorité:	27%	29%
B6 B4_II	En moyenne, combien d'heures avez-vous consacré à vos recherches d'emploi au cours des sept derniers jours?	Une minorité:	23%	11%
		Personne ou presque personne:	16%	2%
		Majorité ou toutes:	61%	87%
B7 B5_II	Sur qui pensez-vous pouvoir compter le plus pour retrouver un travail?	Minorité ou personne	39%	13%
		Moins de 1h par jour:	17%	11%
B7 B5_II	Sur qui pensez-vous pouvoir compter le plus pour retrouver un travail?	1h par jour:	30%	31%
		2h par jour:	28%	35%
		3h par jour ou plus:	25%	24%
		Moi-même	79%	84%
		Des parents	3%	4%
		Des amis proches	14%	15%
		Des anciens collègues de travail	11%	14%
		Des connaissances	29%	37%
		Un conseiller prof. Privé	7%	6%
		Mon conseiller en personnel ORP	19%	26%
B7 B5_II	Sur qui pensez-vous pouvoir compter le plus pour retrouver un travail?	Autre	5%	6%
		Je ne sais pas	5%	1%
		Compter sur <i>au moins</i> un « lien faible »	36%	48%
B7 B5_II	Compter sur <i>au moins</i> un « lien fort »	15%	17%	

Variable PLASTA ou question des questionnaires			Résultats	
			T0 N=819	T6 N=203
B8 B6_II	Selon vous, est-ce que la réussite d'une personne dépend de son travail personnel (1) ou de sa chance (6)?	Moyen: Médian:	3.0 (1.49) 3	3.3 (1.45) 3
B9 B7_II	Sur une échelle de 1 à 6, dans quelle mesure pensez-vous diriger votre vie? (1=Je ne dirige rien, 6=Je dirige tout)	Moyen: Médian:	4.3 (1.21) 4	4.3 (1.10) 4
C1 C1_II	Suite à la perte de mon emploi (ou ma période de chômage) et sur une échelle de 1 (pas du tout) à 6 (tout à fait), je souhaiterais que mon CP...			
	(1) ... m'aide à retrouver une confiance perdue. (A)		3.0 (.149) 3	3.4 (.143) 4
	(2) ... me permette de faire face à des problèmes financiers. (A)		3.1 (.154) 3	2.6 (.136) 2
	(3) ... m'aide à connaître les personnes qui me permettront de retrouver un emploi. (A)		4.8 (.128) 5	4.3 (.139) 5
	(4) ... me sanctionne si je ne remplis pas mes obligations en tant que chômeur. (B)		3.3 (.146) 3	3.8 (.157) 4
	(5) ... m'impose, à chaque entrevue, un nombre de recherche d'emploi à effectuer dans le mois. (B)		3.5 (.148) 4	4.0 (.149) 4
	(6) ... m'aide à rester en contact avec le marché de l'emploi. (B)		5.2 (.101) 6	5.0 (.106) 5
	(7) ... évalue mon aptitude au placement. (C)		4.8 (.122) 5	4.5 (.124) 5
	(8) ... me procure les formations qui amélioreront mon employabilité. (C)		5.0 (.119) 6	5.1 (.102) 6
	(9) ... m'oriente vers des activités de bénévolat pour améliorer mon employabilité. (C)		3.2 (.152) 3	3.3 (.132) 3
	(10) ... m'aide à établir un dossier de candidature. (D)		4.4 (.146) 5	4.0 (.145) 4
	(11) ... me propose, à chaque entrevue, des offres d'emploi en lien avec mes compétences. (D)		5.1 (.111) 6	4.8 (.127) 5
(12) ... m'aide à trouver les offres d'emploi qui correspondent à mes qualifications. (D)		5.3 (.104) 6	4.7 (.128) 5	

Variable PLASTA ou question des questionnaires			Résultats	
			T0 N=819	T6 N=203
C1 C1_II	Catégorie des attentes	A	3.6 (.108)	3.4 (.103)
		B	4.0 (.100)	4.3 (.108)
		C	4.3 (.100)	4.3 (.089)
		D	4.9 (.099)	4.5 (.112)
D1 D1_II	Compter-vous sur vous-même (1) ou sur votre conseiller en personnel (6) pour trouver un emploi?	Moyen: Médian:	2.4 (1.44) 2	2.4 (1.40) 2
D2 D2_II	Comment évaluez-vous votre connaissance du fonctionnement des ORP? (1=Aucune connaissance, 6=Très bonne connaissance)	Moyen: Médian:	2.9 (1.52) 3	3.8 (1.22) 4
D3 D3_II	(Si vous avez déjà été précédemment au chômage,) comment évaluez-vous le service des conseillers en personnel? (1=pas du tout performant, 6=très performant)	Moyen: Médian:	3.6 (1.56) 4	4.7 (1.20) 5

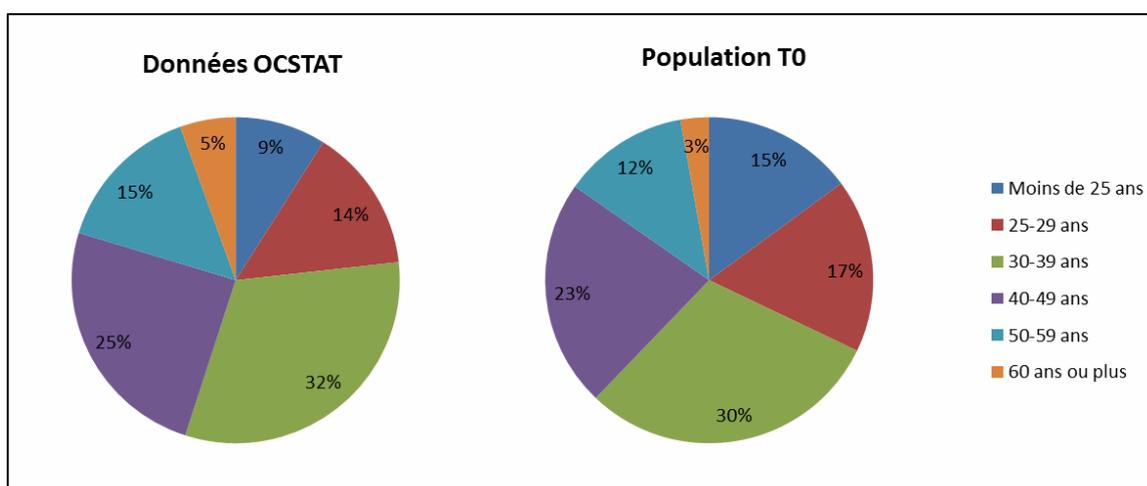
Afin de contrôler pour d'éventuels biais de sélection des populations présentés ci-dessus, nous avons d'une part mis en relation les caractéristiques de la population T0 (n=819) avec des données genevoises officielles présentées par l'Office Cantonal de la Statistique (OCSTAT) et d'autre part comparé les caractéristiques de la population T6 (n=203) avec l'ensemble de la population se trouvant toujours au chômage en t6, soit à qui nous avons distribué la deuxième enquête (PC(t6), n=575).

L'OCSTAT fournit des chiffres mensuels sur le stock des chômeurs inscrits dans le canton de Genève ainsi que leurs principales caractéristiques sociodémographiques²². Seules des informations quant au sexe, l'origine, l'âge et la fonction exercée auparavant sont disponibles. Nous avons mis en perspective certaines caractéristiques individuelles de la population T0 avec celles disponibles par le biais des données officielles de début 2012.

Selon les données officielles, entre février et avril, environ 46% des personnes se trouvant au chômage sont des femmes et 49% ont la nationalité suisse. Dans l'échantillon issu de la première enquête nous répertorions environ 50% de femmes et 48% de suisses, ce qui est relativement similaire.

La Figure 3 montre la structure selon l'âge de la population se trouvant au chômage entre février et avril 2012 et celle ayant répondu à la première enquête. La structure est relativement similaire, dans les deux cas la catégorie la plus représentée est celle des 30-39ans. Seule la catégorie des moins de 25ans semble légèrement surreprésentée dans notre échantillon.

FIGURE 3: REPRÉSENTATIVITÉ SELON L'ÂGE



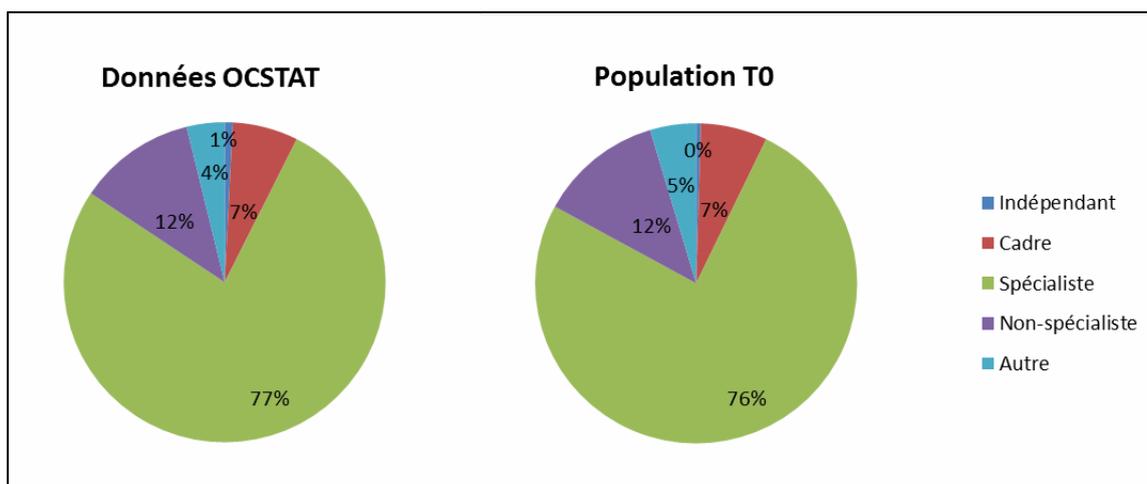
En ce qui concerne la fonction exercée auparavant, repris dans la Figure 4, la structure des deux échantillons est extrêmement similaire. En effet, la majorité des personnes se trouvant au chômage entre février et avril 2012 avaient auparavant exercé une fonction spécialisée ce qui est également le cas dans l'échantillon ayant répondu au questionnaire.

Par conséquent, l'échantillon de personnes interrogées en début d'épisode de chômage, soit lors de la première enquête, peut être considéré comme étant représentatif de la population inscrite au chômage dans le canton de Genève²³.

²² Disponible sur : http://www.ge.ch/statistique/tel/domaines/03/03_03/T_03_03_1_02.xls

²³ Notons que certaines divergences peuvent provenir du fait que les données officielles recensent les demandeurs d'emploi sous forme de stocks, alors que nos observations représentent un flux étant donné qu'il s'agit de personnes s'inscrivant au chômage entre février et avril.

FIGURE 4: REPRÉSENTATIVITÉ SELON LA FONCTION EXERCÉE AUPARAVANT



Une deuxième étape consiste à voir si l'échantillon de personnes ayant répondu à la deuxième enquête est représentatif. Dès lors, il s'agit de comparer la population ayant répondu au deuxième questionnaire – PCR(*t6*), n=203 – à la population à qui s'adressait ce dernier, soit la population se trouvant toujours au chômage en *t6* – PC(*t6*), n=575.

Le Tableau 3 présente quelques caractéristiques pour les deux populations. L'échantillon ayant répondu à la deuxième enquête est relativement similaire à l'ensemble de la population à qui s'adressait cette enquête en ce qui concerne l'âge, le genre, l'état civil, la nationalité ainsi que la maîtrise de la langue française. Au niveau de la formation achevée la plus élevée, nous observons que le secteur secondaire est légèrement surreprésenté et le secteur primaire sous-représenté chez les personnes ayant répondu à la deuxième enquête. Cependant, nous observons que l'expérience dans la profession recherchée est similaire entre les deux échantillons.

TABLEAU 3: REPRÉSENTATIVITÉ ÉCHANTILLON ISSU DE LA DEUXIÈME ENQUÊTE

Variable PLASTA ou question des questionnaires		Résultats		
		PC(<i>t6</i>) N=575	PCR(<i>t6</i>) N=203	
Age	Moyen:	38ans (11.27)	40ans (11.47)	
	Médian:	37ans	39ans	
Sexe	Femme	51%	52%	
	Homme	49%	48%	
Etat civil	Célibataire	38%	31%	
	Divorcé/PE dissous -veuf	13%	15%	
	Marié/PE séparé	50%	55%	
Nationalité	Suisse	47%	47%	
	UE-17/AELE	31%	32%	
	UE-8	1%	0%	
	Autres	21%	21%	
Langues française	<u>Bonne ou très bonne maîtrise</u> orale et écrite	81%	83%	
Formation achevée la plus élevée	Catégorie	Pas de formation achevée	3%	2%
		Primaire	36%	28%
		Secondaire	33%	42%
		Tertiaire	24%	25%
		Non renseigné	4%	3%
Expérience dans la profession recherchée	Sans expérience	27%	22%	
	Moins 1 année	7%	8%	
	1-3 années	63%	69%	
	Plus de 3 années	3%	1%	

Par conséquent, l'échantillon de personnes interrogées en cours d'épisode de chômage, soit lors de la deuxième enquête, peut être considéré comme étant représentatif de la population se trouvant toujours au chômage en t_6 .

Après avoir caractérisé les comportements et attentes et regardé si les échantillons étaient dans l'ensemble représentatifs, une deuxième étape d'analyse se focalise sur l'influence des activités de conseil et de placement des ORP sur ces comportements et attentes.

3.2. INFLUENCE DES ACTIVITÉS DE CONSEIL ET DE PLACEMENT DES ORP

Dans cette section il s'agit d'évaluer si l'expérience d'un épisode de chômage antérieur et la connaissance des activités de conseil et de placement des ORP influence les comportements et attentes des demandeurs d'emploi.

Cette analyse a été réalisée en deux étapes. Dans un premier temps il s'agit de comparer les comportements et attentes selon l'expérience antérieure d'un épisode de chômage, soit en comparant les populations $P1(t0)$ et $P2(t0)$, tels qu'ils sont exprimés au temps $t0$. Techniquement ces populations sont *semblables* dans la mesure où elles sont toutes deux composées de personnes qui entrent au chômage au même moment, $t0$, et qui sont susceptibles de bénéficier d'allocations-chômage. Elles sont *différentes* par rapport à leur expérience passée des activités de conseil et de placement des ORP et au niveau des caractéristiques individuelles, car ce ne sont pas les mêmes personnes. L'objectif sera d'analyser la manière dont l'expérience d'un épisode de chômage antérieur et donc la connaissance préalable les activités de conseil et de placement des ORP *conditionnent* les comportements et attentes des demandeurs d'emploi.

Dans un deuxième temps il s'agit de comparer les comportements et attentes de la population de chômeurs non récurrents tels qu'ils sont exprimés au temps $t0$ puis environ six mois plus tard au temps $t6$, soit $(t0|CR(t6))^{24}$ et $CR(t6)$. Ces populations sont *semblables* car elles sont composées des mêmes personnes qui ont donc les mêmes caractéristiques intrinsèques. Cependant, elles sont *différentes* dans la mesure où la population $PCR(t6)$ est actuellement en contact avec les ORP. L'objectif ici sera d'analyser la manière dont les six premiers mois de chômage accumulé et de ce fait l'expérience des activités de conseil et de placement des ORP qui en découle *modifient* au cours du temps les comportements et attentes des demandeurs d'emploi.

L'approche adoptée dans partie sera essentiellement inductive mais des tests de significativité seront utilisés lors de la comparaison entre les différentes populations retenues (voir Annexe 2). De plus, dans certains cas nous utiliserons des modèles multinomiaux de type *Probit* afin de pouvoir contrôler pour certaines caractéristiques propres à ces populations.

3.2.1. COMPARAISON ENTRE CHÔMEURS RÉCURRENTS ET NON RÉCURRENTS

Comme évoqué précédemment, cette analyse consiste à comparer les comportements et attentes des populations $P1(t0)$ et $P2(t0)$ tels qu'ils sont exprimés au temps $t0$. Ceci permettra de voir si l'expérience d'un épisode de chômage antérieur influence les comportements et les attentes des demandeurs d'emploi. Les résultats sont présentés dans le Tableau 4 ci-dessous.

²⁴ La population $(t0|PCR(t6))$ est constituée du sous ensemble des personnes de $P2(t0)$, soit les chômeurs non récurrents, qui sont toujours inscrits au chômage six mois plus tard (en $t6$) et qui ont répondu à la deuxième enquête.

TABLEAU 4: COMPARAISON CHÔMEURS RÉCURRENTS ET NON RÉCURRENTS EN T0

Variable PLASTA ou question du questionnaire		Résultats		
		P1(t0) Chôm. Récurents n=249	P2(t0) Chôm. non récurrents n=570	Différence significative ²⁵ :
SEXE	Femme Homme	48% 52%	51% 49%	-
ETAT_CIVIL	Célibataire Divorcé/PE dissous -veuf Marié/PE séparé	36% 16% 48%	45% 10% 45%	** ** -
NATIONALITE	Suisse UE-17/AELE UE-8 Autres	44% 27% 0% 29%	49% 32% 1% 18%	- - - ***
LANG_* <i>Langues parlées et écrites</i>	<u>Bonne ou très bonne maîtrise</u> orale et écrite de la langue française	77%	82%	-
PERMIS_DE_SEJOUR	B B CE/AELE C C CE/AELE Autres	28% 11% 18% 39% 5%	16% 30% 15% 32% 6%	*** *** - - -
DERN_PROF_QUALIFICATION <i>Niveau de qualification du dernier emploi</i>	Initié Non qualifié Qualifié	30% 25% 46%	20% 20% 61%	** - ***
DERN_PROF_FONCTION <i>Fonction exercée lors du précédent emploi</i>	Fonction auxiliaire Fonction de cadre Fonction spécialisée Autres	19% 3% 75% 3%	10% 8% 76% 6%	*** ** - **

²⁵ (*) significatif à 10%, (**) significatif à 5%, (***) significatif à 1%

Variable PLASTA ou question du questionnaire		Résultats				
		P1(t0) Chôm. Récurents n=249	P2(t0) Chôm. non récurrents n=570	Différence significative:		
FORMATION_ PLUS_ELEVEE <i>Formation achevée la plus élevée</i>	École obligatoire au moins	36%	27%	**	***	
	Formation élémentaire	6%	10%	*		
	Apprentissage	28%	22%	-		
	Maturité	8%	11%	-		
	Professionnel supérieur	4%	4%	-		
	Formation tertiaire	13%	22%	***		
	Ne sais pas	5%	3%	-		
TAUX_ PLACEMENT <i>Taux de placement recherché</i>	=100%	92%	90%	-		
	<100%	8%	10%			
PROF_RECH_ EXPERIENCE <i>Expérience dans la profession recherchée</i>	Aucune ou moins d'une année	12%	9%	-	***	
	1-3 années	34%	24%	**		
	Plus de 3 années	54%	67%	***		
A3	Âge	Moyen: 37ans (10.85) Médian: 35ans	36ans (11.54) 34ans	-		
A6	Quelle est la raison qui vous a conduit à quitter votre dernier emploi?	Employeur a fait faillite:	3%	4%	-	***
		Licenciement pour raisons éco.:	28%	30%	-	
		Licenciement pour autres raisons:	20%	28%	**	
		Contrat de durée déterminée:	30%	10%	***	
		Déménagement:	2%	4%	-	
		Démission car travail ne convenait plus:	3%	5%	-	
		Démission pour changer orientation prof.:	3%	3%	-	
		Démission pour autres raisons:	6%	10%	*	
		Jamais travaillé:	5%	5%	-	
Ne veux pas répondre:	1%	2%	-			
A7	Sur une échelle de 1 (très mal) à 6 (très bien), comment vivez-vous le fait d'être au chômage?	Moyen: 2.4 (1.38) Médian: 2	2.5 (1.28) 3	-		

Variable PLASTA ou question du questionnaire		Résultats				
		P1(t0) Chôm. Récurents n=249	P2(t0) Chôm. non récurrents n=570	Différence significative:		
A8	En ce moment, devez-vous réduire vos dépenses pour vos besoins de consommation? <u>Oui</u>	94%	89%	**		
A9	Avez-vous un accès internet à domicile? <u>Oui</u>	83%	85%	-		
A10	Etes-vous membre d'une de ces associations suivantes? <u>Oui</u>	Club sportif:	21%	24%	-	-
		Syndicat:	28%	17%	***	
		Organisation religieuse:	7%	8%	-	
		Parti politique:	4%	3%	-	
		Association ou cercle d'immigrants:	5%	2%	-	
		Groupe de voisins:	6%	5%	-	
		Association caritative:	6%	7%	-	
		Autre association:	20%	18%	-	
		Membre d'au moins une de ces associations	53%	49%	-	
A11	Quel est votre niveau de maîtrise de la langue française?	Très bon:	58%	61%	-	**
		Bon:	35%	27%	**	
		Faible:	5%	9%	*	
		Très faible:	2%	3%	-	
		Bon ou très bon:	93%	88%	**	
B1	Saviez-vous que vous prenez le risque d'une éventuelle suspension de vos indemnités si vous ne présentez pas de recherches d'emploi lors de votre entretien d'inscription administrative? <u>Oui</u>	93%	87%	***		
B2	Si oui, comment l'avez-vous appris?	Lors d'une de mes inscriptions:	88%	53%	***	***
		Par un de mes précédents employeurs:	4%	7%	*	
		Autre:	8%	39%	***	
B3	Quelle est la durée maximale que vous accepteriez pour vous rendre au travail (aller simple)?	10 minutes:	4%	3%	-	-
		30 minutes:	32%	39%	**	
		60 minutes:	31%	31%	-	
		90 minutes:	3%	3%	-	
		Peu importe:	29%	24%	-	

Variable PLASTA ou question du questionnaire			Résultats			
			<i>P1(t0)</i> Chôm. Récurrents n=249	<i>P2(t0)</i> Chôm. non récurrents n=570	Différence significative:	
B4	Dans quel délai pensez-vous retrouver un emploi?	Moins de 3 mois:	49%	48%	-	**
		6 mois :	11%	18%	**	
		12 mois ou plus:	4%	5%	-	
		Je ne sais pas:	36%	29%	*	
B5	Parmi vos connaissances combien s'entre eux avez-vous mis au courant que vous êtes au chômage?	Toutes ou presque toutes:	41%	32%	**	*
		Une majorité:	22%	29%	*	
		Une minorité:	23%	23%	-	
		Personne ou presque personne:	14%	17%	-	
		Majorité ou toutes:	62%	60%	-	
		Minorité ou personne	37%	40%		
B6	En moyenne, combien d'heures avez-vous consacré à vos recherches d'emploi au cours des sept derniers jours?	Moins de 1h par jour:	13%	18%	*	-
		1h par jour:	30%	31%	-	
		2h par jour:	30%	26%	-	
		3h par jour ou plus:	27%	25%	-	
B7	Sur qui pensez-vous pouvoir compter le plus pour retrouver un travail?	Moi-même	78%	80%	-	*
		Des parents	3%	3%	-	
		Des amis proches	16%	13%	-	
		Des anciens collègues de travail	14%	10%	*	
		Des connaissances	28%	29%	-	
		Un conseiller prof. Privé	4%	8%	**	
		Mon conseiller en personnel ORP	17%	20%	-	
		Autre	7%	4%	-	
		Je ne sais pas	3%	6%	-	
		Compter sur <i>au moins</i> un « lien faible »	37%	36%	-	
		Compter sur <i>au moins</i> un « lien fort »	16%	15%	-	
B8	Selon vous, est-ce que la réussite d'une personne dépend de son travail personnel (1) ou de sa chance (6)?	Moyen:	3.1 (1.57)	2.9 (1.46)	*	
		Médian:	3	3		
B9	Sur une échelle de 1 à 6, dans quelle mesure pensez-vous diriger votre vie? (1=Je ne dirige rien, 6=Je dirige tout)	Moyen:	4.1 (1.28)	4.3 (1.17)	-	
		Médian:	4	4		

Variable PLASTA ou question du questionnaire		Résultats		
		P1(t0) Chôm. Récurrents n=249	P2(t0) Chôm. non récurrents n=570	Différence significative:
C1	Suite à la perte de mon emploi et sur une échelle de 1 (pas du tout) à 6 (tout à fait), je souhaiterais que mon CP...			
	(1) ... m'aide à retrouver une confiance perdue. (A)	3.0 (.144) 3	3.1 (.083) 3	-
	(2) ... me permette de faire face à des problèmes financiers. (A)	3.4 (.153) 3	3.4 (.085) 3	-
	(3) ... m'aide à connaître les personnes qui me permettront de retrouver un emploi. (A)	4.7 (.122) 5	4.7 (.072) 5	-
	(4) ... me sanctionne si je ne remplis pas mes obligations en tant que chômeur. (B)	3.7 (.150) 3	3.5 (.085) 3	-
	(5) ... m'impose, à chaque entrevue, un nombre de recherche d'emploi à effectuer dans le mois. (B)	3.9 (.140) 4	3.5 (.083) 3	**
	(6) ... m'aide à rester en contact avec le marché de l'emploi. (B)	5.1 (.105) 6	5.1 (.061) 6	-
	(7) ... évalue mon aptitude au placement. (C)	4.8 (.117) 5	4.8 (.068) 5	-
	(8) ... me procure les formations qui amélioreront mon employabilité. (C)	5.2 (.102) 6	5.0 (.067) 6	-
	(9) ... m'oriente vers des activités de bénévolat pour améliorer mon employabilité. (C)	3.3 (.148) 3	3.1 (.082) 3	-
	(10) ... m'aide à établir un dossier de candidature. (D)	4.3 (.135) 5	4.3 (.082) 5	-
	(11) ... me propose, à chaque entrevue, des offres d'emploi en lien avec mes compétences. (D)	5.2 (.101) 6	5.1 (.062) 6	-
(12) ... m'aide à trouver les offres d'emploi qui correspondent à mes qualifications. (D)	5.2 (.105) 6	5.2 (.061) 6	-	

Variable PLASTA ou question du questionnaire			Résultats		
			<i>P1(t0)</i> Chôm. Récurrents n=249	<i>P2(t0)</i> Chôm. non récurrents n=570	Différence significative:
C1	Catégorie des attentes	A	3.6 (.051)	3.7 (.058)	-
		B	4.0 (.055)	4.0 (.059)	-
		C	4.2 (.050)	4.3 (.055)	-
		D	4.8 (.049)	4.9 (.056)	-
D1	Compter-vous sur vous-même (1) ou sur votre conseiller en personnel (6) pour trouver un emploi?	Moyen: Médian:	2.4 (1.69) 2	2.4 (1.33) 2	-
D2	Comment évaluez-vous votre connaissance du fonctionnement des ORP? (1=Aucune connaissance, 6=Très bonne connaissance)	Moyen: Médian:	3.8 (1.47) 4	2.5 (1.37) 2	***
D3	Comment évaluez-vous le service des conseillers en personnel? (1=pas du tout performant, 6=très performant)	Moyen: Médian:	3.7 (1.56) 4	3.5 (1.56) 3	-

À l'aide du tableau ci-dessus, nous constatons que les deux populations retenues se distinguent au niveau des caractéristiques individuelles en plusieurs points. Nous observons quelques différences liées à la raison ayant conduit à quitter le dernier emploi. En effet, les chômeurs récurrents étaient proportionnellement plus nombreux à avoir mentionné une occupation par un emploi à contrat de durée déterminée que les chômeurs non récurrents²⁶.

De plus, les personnes ayant une expérience récente de chômage sont en moyenne financièrement plus affectées par la situation de non-emploi actuelle. Ceci pourrait également s'expliquer par le fait que ces personnes, dû à leur expérience récente de chômage, arrivent mieux à estimer l'impact financier engendré par cette situation.

En moyenne, les chômeurs récurrents ont un meilleur niveau de maîtrise de la langue française et sont plus souvent titulaires d'un permis B (CE/AELE) que les chômeurs non récurrents.

Les chômeurs non récurrents sont plus souvent célibataires, en moyenne plus qualifiés et disposent d'une expérience dans la profession recherchée, en moyenne, plus importante que les chômeurs récurrents.

Les deux populations se distinguent ainsi en plusieurs points au niveau des caractéristiques individuelles. Étant donné ces divergences relativement importantes, nous avons jugé pertinent d'utiliser certaines caractéristiques comme variables de contrôle lors de l'évaluation des différences entre les deux populations au niveau des comportements et attentes. Par conséquent, nous allons approfondir certaines observations issues du Tableau 4 à l'aide de modèles multinomiaux ordonnés et non ordonnés. Les variables de contrôle utilisées dans ces derniers sont principalement les caractéristiques personnelles pour lesquelles nous avons observé des différences significatives entre les deux populations dans le tableau descriptif. Nous avons ajouté l'âge et utilisé comme variable décrivant le capital humain uniquement la formation et de ce fait laissé de côté le niveau de qualification ainsi que la fonction exercée lors du précédent emploi.

Dans le Tableau 4, plusieurs divergences entre les deux populations retenues sont observées au niveau des comportements de recherche d'emploi. En effet, les chômeurs récurrents sont mieux renseignés sur les risques liés à une suspension d'indemnités si aucune preuve de recherche d'emploi n'est présentée lors de l'inscription au chômage. Cette observation est vérifiée par le modèle multinomial non ordonné présenté dans le Tableau 5 ci-dessous.

²⁶ Nous nous étions posé la question de savoir si certaines personnes évoluant uniquement avec des contrats à durée déterminée (CDD) seraient susceptibles de biaiser les résultats sous hypothèse qu'ils sortent relativement vite du chômage. De plus, étant donné que les chômeurs récurrents étaient plus nombreux à avoir mentionné le CDD comme cause de la situation actuelle de chômage que les non récurrents, nous avons isolé la catégorie de chômeurs récurrents ayant eu un CDD avant l'épisode de chômage actuel. Cette catégorie présentait plusieurs particularités, il semblerait que cette catégorie soit composée essentiellement de personnes de nationalité suisse, doté d'un bon niveau de maîtrise de la langue française et consacrant relativement peu de temps à la recherche d'emploi. Cependant, l'impact de cette catégorie sur les résultats globaux reste minime, probablement en raison du nombre d'observations relativement restreint. De ce fait, nous n'isolons pas cette catégorie au cours de ce travail. Néanmoins, cette variable non répertoriée dans la base de données PLASTA, pourrait faire l'objet d'analyses plus approfondies, mais ceci dépasse le cadre de cette recherche.

TABLEAU 5: MODÈLE MULTINOMIAL QUESTION B1

Variabiles	Coef.	Ecart-type	P> z	Référence
Chômeur récurrent	0.420**	0.198	0.034	Non récurrent
Age	0.008	0.008	0.311	
Réduction des dépenses	0.304	0.254	0.232	
Niveau de maitrise langue française				
Très bon	0.192	0.189	0.309	Bon
Faible et très faible	0.107	0.318	0.737	
Etat civil				
Divorcé/PE dissous/Veuf ou veuve	0.774*	0.447	0.083	Célibataire
Marié/PE séparé	-0.086	0.183	0.639	
Femme	0.144	0.159	0.364	
Permis de séjour				
B	-0.180	0.280	0.520	Suisse
B CE/AELE	0.265	0.265	0.319	
C	-0.309	0.318	0.332	
C CE/AELE	0.286	0.247	0.247	
Autres	0.000	(var. omise)		
Formation achevée la plus élevée				
Formation élémentaire	0.051	0.301	0.866	École obligatoire au moins
Apprentissage	0.085	0.234	0.715	
Maturité	0.110	0.299	0.712	
Professionnel supérieur	-0.531	0.343	0.122	
Formation tertiaire	0.212	0.242	0.380	
Ne sait pas	0.055	0.433	0.900	
Log-vraisemblance : -165.94				N=532
<i>Note: */**/**: coefficient estimé statistiquement différent de zéro à un seuil respectivement 10%, 5% et 1%.</i>				

A l'aide de celui-ci, nous observons que le fait d'être chômeur récurrent a une influence positive toutes choses étant égales par ailleurs sur le fait d'être renseigné sur les risques d'une éventuelle suspension d'indemnités. Ce résultat semble cohérent sachant l'expérience récente de chômage. De plus, nous observons que le fait d'être divorcé, veuve ou veuf a également un impact positif sur ce comportement. Ceci pourrait être lié au fait que la responsabilité financière est d'autant plus importante que le soutien financier d'une personne tierce n'est plus garanti et que les charges familiales demeurent.

Le Tableau 4 montre que les chômeurs récurrents sont proportionnellement plus nombreux à avoir informé toutes ou presque toutes leurs connaissances de leur situation de chômage, alors que les chômeurs non récurrents sont plus nombreux à avoir informé une majorité de leurs connaissances. Cependant, ceci n'est pas vérifié par le modèle multinomial figurant dans le Tableau 6. Nous observons que le fait d'informer l'entourage est positivement lié à une très bonne maîtrise de la langue française ainsi qu'à la formation de type « apprentissage », mais non au fait d'être chômeur récurrent.

TABLEAU 6: MODÈLE MULTINOMIAL QUESTION B5

Variabiles	Coef.	Ecart-type	P> z	Référence
Chômeur récurrent	-0.141	0.128	0.273	Non récurrent
Age	0.007	0.006	0.251	
Réduction des dépenses	-0.217	0.213	0.310	
Niveau de maîtrise langue française				
Très bon	0.271**	0.137	0.049	Bon
Faible et très faible	-0.070	0.250	0.780	
Etat civil				
Divorcé/PE dissous/Veuf ou veuve	0.038	0.209	0.854	Célibataire
Marié/PE séparé	-0.048	0.137	0.727	
Femme	0.010	0.115	0.932	
Permis de séjour				
B	0.139	0.222	0.532	
B CE/AELE	-0.030	0.180	0.868	Suisse
C	0.198	0.253	0.435	
C CE/AELE	0.104	0.162	0.524	
Autres	-0.248	0.395	0.529	
Formation achevée la plus élevée				
Formation élémentaire	0.208	0.225	0.355	
Apprentissage	0.503***	0.172	0.003	École obligatoire au moins
Maturité	0.324	0.211	0.126	
Professionnel supérieur	0.008	0.294	0.977	
Formation tertiaire	0.263	0.174	0.131	
Ne sait pas	0.309	0.313	0.322	
Log-vraisemblance : -346.20				N=533
<u>Note:</u> */**/***: coefficient estimé statistiquement différent de zéro à un seuil respectivement 10%, 5% et 1%.				

Les chômeurs non récurrents pensent quant-à-eux plus souvent que la réussite dépend du travail personnel plutôt que de la chance. Cependant, nous ne pouvons pas confirmer cet impact, toutes choses étant égales par ailleurs, à l'aide d'un modèle multinomial.

Globalement, au niveau des attentes vis-à-vis des activités de conseil et de placement proposés dans les ORP, nous observons sur le Tableau 4 que les chômeurs récurrents ont plus d'attentes que les chômeurs non récurrents concernant les obligations liées au statut de chômeur (attente 5). Ceci est confirmé par un modèle multinomial ordonné de la catégorie B des attentes figurant dans le Tableau 7²⁷. Conformément à la typologie des attentes figurant dans le Tableau 1, à la page 17, la catégorie B des attentes est une variable agrégée des attentes en lien avec la situation informationnelle du demandeur d'emploi.

Selon le Tableau 7 le fait d'être chômeur récurrent à un impact positif sur les scores attribués aux attentes du groupe B. Ceci signifie que les chômeurs récurrents ont toutes choses étant égales par ailleurs plus d'attente liée à leur situation informationnelle, soit notamment le respect des obligations légales, que les chômeurs non récurrents. De plus, le fait d'affirmer devoir réduire les dépenses pour les besoins de consommation a également un effet positif. Les personnes évoquant des problèmes financiers suite à la perte de leur emploi sont d'autant plus

²⁷ Pour des questions d'interprétation nous avons fait le choix de présenter le modèle multinomial pour la variable agrégée représentant la catégorie B des attentes plutôt que l'attente 5 uniquement. Notons que lorsque nous prenons uniquement l'attente 5 nous trouvons des résultats similaires, soit un effet positif lié au fait d'avoir récemment vécu un épisode de chômage.

sensibles au respect des obligations légales, ce qui semble cohérent car d'éventuelles sanctions peuvent avoir un impact d'autant plus important sur leur situation financière. La formation a également un effet significatif sur les attentes en lien avec la situation informationnelle. En effet, les personnes avec un niveau de formation équivalent à une maturité ont plus d'attentes liées au respect des obligations légales.

TABLEAU 7: MODÈLE MULTINOMIAL CATÉGORIE B DES ATTENTES

Variabiles	Coef.	Ecart-type	P> z	Référence
Chômeur récurrent	0.184*	0.110	0.095	Non récurrent
Age	-0.007	0.005	0.173	
Réduction des dépenses	0.446***	0.170	0.009	
Niveau de maîtrise langue française				
Très bon	-0.054	0.122	0.656	Bon
Faible et très faible	-0.186	0.220	0.399	
Etat civil				
Divorcé/PE dissous/Veuf ou veuve	0.052	0.176	0.767	Célibataire
Marié/PE séparé	0.102	0.116	0.382	
Femme	0.011	0.098	0.909	
Permis de séjour				
B	0.049	0.197	0.803	Suisse
B CE/AELE	0.214	0.152	0.161	
C	0.276	0.233	0.238	
C CE/AELE	0.119	0.143	0.403	
Autres	0.327	0.382	0.393	
Formation achevée la plus élevée				
Formation élémentaire	-0.100	0.204	0.624	École obligatoire au moins
Apprentissage	-0.052	0.150	0.728	
Maturité	0.304*	0.182	0.095	
Professionnel supérieur	0.099	0.249	0.692	
Formation tertiaire	-0.171	0.152	0.258	
Ne sait pas	0.100	0.299	0.739	
Log-vraisemblance : -1183.92				N=465
<i>Note: */**/***: coefficient estimé statistiquement différent de zéro à un seuil respectivement 10%, 5% et 1%.</i>				

Finalement, le Tableau 4 montre au niveau des connaissances préexistantes que les chômeurs récurrents ont une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP que les chômeurs non récurrents. Ce qui semble évident étant donné leur expérience.

Ce résultat est confirmé par le modèle multinomial ordonné figurant dans le Tableau 8 qui montre que le fait d'être chômeur récurrent à, toutes choses étant égales par ailleurs, un impact positif sur la connaissance du fonctionnement des ORP. De plus, nous observons que le fait d'avoir un permis de séjour de la catégorie B (CE/AELE) ou une formation élémentaire à un impact négatif sur cette connaissance.

TABLEAU 8: MODÈLE MULTINOMIAL QUESTION D2

Variabiles	Coef.	Ecart-type	P> z	Référence
Chômeur récurrent	0.834***	0.111	0.000	Non récurrent
Age	-0.003	0.005	0.521	
Réduction des dépenses	0.164	0.176	0.353	
Niveau de maîtrise langue française				
Très bon	0.147	0.120	0.219	Bon
Faible et très faible	-0.024	0.227	0.915	
Etat civil				
Divorcé/PE dissous/Veuf ou veuve	-0.090	0.176	0.611	Célibataire
Marié/PE séparé	-0.017	0.116	0.881	
Femme	-0.135	0.098	0.167	
Permis de séjour				
B	-0.149	0.191	0.436	
B CE/AELE	-0.417***	0.159	0.009	Suisse
C	-0.024	0.220	0.913	
C CE/AELE	-0.208	0.141	0.141	
Autres	0.213	0.385	0.580	
Formation achevée la plus élevée				
Formation élémentaire	-0.404**	0.194	0.038	
Apprentissage	-0.063	0.148	0.668	École
Maturité	-0.282	0.186	0.130	obligatoire au
Professionnel supérieur	0.054	0.254	0.833	moins
Formation tertiaire	-0.023	0.152	0.879	
Ne sait pas	0.179	0.275	0.515	
Log-vraisemblance : -797.82				N=498
<u>Note:</u> */**/***: coefficient estimé statistiquement différent de zéro à un seuil respectivement 10%, 5% et 1%.				

Concernant l'évaluation de la performance des conseillers en personnel, les chômeurs récurrents ont attribué un score moyen légèrement supérieur que les non récurrents. Cependant, cette différence n'est pas significative.

3.2.2. EVOLUTION AU COURS DU TEMPS

Dans cette partie, il s'agit de voir si les comportements ou attentes évoluent dans le temps suite à un contact avec les ORP. Pour ce faire nous allons comparer les comportements et attentes de la population de chômeurs non récurrents tels qu'ils sont exprimés au temps t_0 puis environ six mois plus tard au temps t_6 . Ces informations sont reprises dans le Tableau 10 ci-dessous²⁸. Le choix d'exclure les chômeurs récurrents se justifie par le fait que leur expérience de chômage antérieur est jugée trop récente et de ce fait susceptible de biaiser leurs réponses, car au regard

²⁸ Notons que nous ne pouvons pas attribuer les évolutions de comportements et attentes que nous allons mettre en évidence exclusivement au contact que les demandeurs d'emploi ont avec leur conseiller en personnel. Au contraire, ces évolutions peuvent également être liées au fait que le demandeur d'emploi se trouve à une étape différente de son parcours de chômeur. La construction d'une population de contrôle qui ne serait pas en contact direct avec les ORP est, pour des raisons légales, impossible à réaliser. De ce fait, l'utilisation d'une méthode de type « différences in differences » n'était pas envisageable.

des résultats présentés précédemment dans la section 3.2.1, ils se distinguent des chômeurs non récurrents sur plusieurs points. De plus, nous cherchons à distinguer l'expérience d'un épisode de chômage antérieur d'une l'expérience présente du chômage.

Nous observons plusieurs évolutions significatives au niveau des comportements et attentes suite au contact avec les ORP. Tout d'abord, nous constatons qu'après avoir passé environ six mois au chômage les personnes interrogées ont tendance, en moyenne, à mieux vivre le fait d'être au chômage. Ceci pourrait refléter une certaine adaptation au statut de chômeur.

Au niveau des comportements de recherche d'emploi, nous observons quatre principales évolutions significatives.

En t_6 , les personnes interrogées sont en moyenne prêtes à accepter des trajets plus longs pour se rendre au travail qu'en t_0 . Il y a donc une tendance à élargir le bassin de recherche d'emploi ce qui pourrait refléter une volonté de réinsertion sur le marché du travail.

Nous constatons également une baisse de l'optimisme lié au délai jugé nécessaire pour retrouver un emploi. En effet, en t_6 , peu de personnes pensent retrouver un emploi dans le mois suivant. Ceci pourrait être également lié à une prise de conscience de la situation actuelle du marché et de la difficulté liée au retour en emploi.

En t_6 , les individus interrogés sont plus nombreux à avoir informé une majorité ou tout leur entourage de leur situation de chômage qu'en t_0 . Ce qui signifie que l'activation des réseaux sociaux est plus marquée en cours d'épisode de chômage qu'au début. Cette observation pourrait être liée au facteur temporel. Une personne en cours d'épisode de chômage aura eu plus de temps pour activer son réseau social ou au contraire plus de difficulté à dissimuler sa situation de chômage. De plus, nous observons qu'en t_6 les personnes interrogées comptent plus sur leurs liens *faibles* pour retrouver un emploi qu'en début de leur épisode de chômage. Ceci est susceptible de refléter une prise de conscience de la part des demandeurs d'emploi concernant l'importance du réseau formel relevé notamment par Granovetter (1973). Rappelons que ce dernier émet comme idée que les liens faibles (ici réseau social formel) étant plus diversifiés que les liens forts (ici réseau social informel) et de ce fait permettent à un individu d'accéder à un plus large éventail de réseaux sociaux ce qui lui permettrait d'intercepter un nombre important d'informations concernant une opportunité d'emploi, par exemple.

Les attentes sont elles aussi sujette à de nombreuses évolutions suite au contact avec les ORP. Le tableau suivant reflète les scores moyens attribués lors des deux enquêtes, en agrégeant selon la nature de l'attente.

A l'aide du Tableau 9, nous observons, en moyenne, une baisse des attentes en lien avec la situation émotionnelle et financière (cat. A), une augmentation significative des attentes en lien avec la situation informationnelle (cat. B), pas de changements pour les attentes en lien avec l'employabilité (cat. C) et finalement une baisse significative des attentes en lien avec la réinsertion du demandeur d'emploi (cat. D). Dès lors, en prenant compte les significativités, nous constatons que les demandeurs d'emploi ont tendance à s'orienter vers les attentes en lien avec la situation informationnelle et donc le respect des obligations légales (cat. B). Notons également que les attentes formulées dans cette catégorie ont directement été reprises du descriptif de la fonction d'un conseiller en personnel, figurant dans l'Annexe 1. Cette observation pourrait s'interpréter comme une adaptation au système dans lequel se trouve l'individu. Un individu se trouvant dans le système devient, au vu de ces résultats, plus sensible aux règles de celui-ci. En effet, au cours de leur épisode de chômage, en moyenne, les personnes deviennent plus attentives entre autre à ne pas se faire sanctionner ou au fait de se faire imposer des

contraintes. Cette observation pourrait être perçue de manière négative car nous observons simultanément une baisse des attentes en lien avec la réinsertion. Cependant, l'évolution des comportements montre que les personnes ont tendance à faire plus d'efforts, traduit notamment par le fait d'accepter des trajets plus longs pour se rendre au travail ou encore d'informer d'avantage l'entourage de la situation de chômage. La baisse des attentes en lien avec la réinsertion pourrait de ce fait s'interpréter comme un ajustement des attentes de la part des demandeurs d'emploi qui se rendent compte qu'ils avaient des attentes trop importantes par rapport à certaines fonctions du conseiller en personnel au moment d'entrer au chômage.

TABLEAU 9: ÉVOLUTION DES SCORES MOYENS ATTRIBUÉS AUX ATTENTES SELON LA NATURE DE CELLES-CI

Questions C1 du formulaire d'enquête	Nature de l'attente	Proximité avec l'emploi	DE I (score moyen de la catégorie)	DE II (score moyen de la catégorie)	Evolution et significativité ²⁹
Q1-Q3 (cat. A)	Attentes en lien avec la situation émotionnelle et/ou financière du DE	--	3.7	3.4	↘ **
Q4-Q6 (cat. B)	Attentes en lien avec la situation informationnelle du DE	-	3.9	4.2	↗ **
Q7-Q9 (cat. C)	Attentes en lien avec l'employabilité du DE	+	4.3	4.3	→ (-)
Q10-Q12 (cat. D)	Attentes en lien avec la réinsertion du DE	++	4.9	4.4	↘ ***

Concernant les connaissances générales, les personnes interrogées ont plus tendance à compter sur elles-mêmes pour retrouver un emploi et moins sur leur conseiller en personnel en *t6* qu'en *t0*.

De plus, nous observons une augmentation de la connaissance du fonctionnement des ORP. Ceci pourrait refléter une certaine cohérence des informations transmises aux demandeurs d'emploi par les ORP.

Une augmentation considérable de l'évaluation du service des conseillers en personnel est également relevée. En effet, en *t6* les conseillers sont jugés plus performants qu'en *t0*. De ce fait, contrairement aux idées reçues, une personne se trouvant toujours au chômage après environ six mois ne doute pas de la performance du conseiller en personnel, bien au contraire, elle considère celui-ci comme étant d'autant plus performant. Une piste de réflexion serait que le demandeur d'emploi n'idéalise plus la fonction et la performance du conseiller en personnel car il comprendrait mieux le véritable rôle de celui-ci et la difficulté associée à son métier. Cette augmentation de l'évaluation pourrait également être liée au fait que les personnes s'adaptent progressivement au système et vivent mieux le fait d'être au chômage. Notons que dans l'analyse précédente nous avons également observé que les chômeurs récurrents avaient attribué des scores légèrement supérieurs à la performance des conseillers en personnel que les chômeurs récurrents. Cependant, ce résultat n'était pas significatif.

²⁹ (*) significatif à 10%, (**) significatif à 5%, (***) significatif à 1%. Ces tests ont été effectués en ayant recours à des « cluster ».

TABLEAU 10: COMPARAISON ENQUÊTES I ET II POUR LES CHÔMEURS NON-RÉCURRENTS (N=155)

Questions des questionnaires			Résultats			
			DE I (n=155)	DE II (n=155)	Différence significative ³⁰	
A7 A2_II	Sur une échelle de 1 (très mal) à 6 (très bien), comment vivez-vous le fait d'être au chômage?	Moyen: Médian:	2.5 (1.16) 2.5	3.0 (1.26) 3	***	
B3 B1_II	Quelle est la durée maximale que vous accepteriez pour vous rendre au travail (aller simple)?	10 minutes: 30 minutes: 60 minutes: 90 minutes: Peu importe:	4% 41% 34% 2% 20%	3% 38% 38% 7% 15%	- - - ** -	**
B4 B2_II	Dans quel délai pensez-vous retrouver un emploi?	1 mois: 3 mois: 6 mois: 12 mois: Plus d'une année: Je ne sais pas:	18% 21% 16% 6% 2% 36%	7% 19% 26% 12% 2% 34%	*** - ** * - -	***
		Moins de 3 mois: 6 mois: 12 mois ou plus: Je ne sais pas:	40% 16% 8% 36%	26% 26% 14% 34%	*** ** - -	***

³⁰ (*) significatif à 10%, (**) significatif à 5%, (***) significatif à 1%

Questions			Résultats			
			DE I	DE II	Différence significative	
B5 B3_II	Parmi vos connaissances combien s'entre eux avez-vous mis au courant que vous êtes au chômage?	Toutes ou presque toutes:	37%	56%	***	***
		Une majorité:	29%	32%	-	
		Une minorité:	22%	11%	***	
		Personne ou presque personne:	12%	1%	***	
		Majorité ou toutes:	66%	88%		
		Minorité ou personne	34%	12%	***	
B6 B4_II	En moyenne, combien d'heures avez-vous consacré à vos recherches d'emploi au cours des sept derniers jours?	Moins de 1h par jour:	18%	12%	-	-
		1h par jour:	35%	34%	-	
		2h par jour:	24%	32%	-	
		3h par jour ou plus:	23%	22%	-	
B7 B5_II	Sur qui pensez-vous pouvoir compter le plus pour retrouver un travail?	Moi-même	84%	86%	-	-
		Des parents	3%	5%	-	
		Des amis proches	12%	15%	-	
		Des anciens collègues de travail	10%	15%	-	
		Des connaissances	31%	35%	-	
		Un conseiller prof. Privé	6%	6%	-	
		Mon conseiller en personnel ORP	19%	24%	-	
Autre	3%	6%	-			
Je ne sais pas	7%	1%	***			
		Compter sur <i>au moins</i> un « lien faible »	38%	46%	*	
		Compter sur <i>au moins</i> un « lien fort »	14%	18%	-	
B8 B6_II	Selon vous, est-ce que la réussite d'une personne dépend de son travail personnel (1) ou de sa chance (6)?	Moyen:	3.1 (1.52)	3.3 (1.44)	-	
		Médian:	3	3		
B9 B7_II	Sur une échelle de 1 à 6, dans quelle mesure pensez-vous diriger votre vie? (1=Je ne dirige rien, 6=Je dirige tout)	Moyen:	4.4 (1.12)	4.3 (1.11)	-	
		Médian:	4	4		

	Questions	Résultats		
		DE I	DE II	Différence significative
C1 C1_II	Suite à la perte de mon emploi et sur une échelle de 1 (pas du tout) à 6 (tout à fait), je souhaiterais que mon CP...			
	(1) ... m'aide à retrouver une confiance perdue. (A)	3.0 (.161) 3	3.3 (.154) 4	-
	(2) ... me permette de faire face à des problèmes financiers. (A)	3.2 (.171) 3	2.6 (.155) 2	***
	(3) ... m'aide à connaître les personnes qui me permettront de retrouver un emploi. (A)	4.8 (.137) 5	4.2 (.158) 4	***
	(4) ... me sanctionne si je ne remplis pas mes obligations en tant que chômeur. (B)	3.2 (.161) 3	3.7 (.173) 4	**
	(5) ... m'impose, à chaque entrevue, un nombre de recherche d'emploi à effectuer dans le mois. (B)	3.4 (.165) 3	4.0 (.165) 4	***
	(6) ... m'aide à rester en contact avec le marché de l'emploi. (B)	5.2 (.115) 6	4.9 (.121) 5	*
	(7) ... évalue mon aptitude au placement. (C)	4.7 (.136) 5	4.5 (.139) 5	-
	(8) ... me procure les formations qui amélioreront mon employabilité. (C)	5.0 (.132) 6	5.0 (.114) 5	-
	(9) ... m'oriente vers des activités de bénévolat pour améliorer mon employabilité. (C)	3.2 (.172) 3	3.3 (.151) 3	-
	(10) ... m'aide à établir un dossier de candidature. (D)	4.4 (.163) 5	3.9 (.163) 4	**
	(11) ... me propose, à chaque entrevue, des offres d'emploi en lien avec mes compétences. (D)	5.1 (.125) 6	4.7 (.144) 5	*
(12) ... m'aide à trouver les offres d'emploi qui correspondent à mes qualifications. (D)	5.3 (.120) 6	4.6 (.146) 5	***	

Questions			Résultats		
			DE I	DE II	Différence significative
C1 C1_II	Catégorie des attentes	A	3.7 (.118)	3.4 (.119)	**
		B	3.9 (.112)	4.2 (.121)	**
		C	4.3 (.113)	4.3 (.100)	-
		D	4.9 (.112)	4.4 (.127)	***
D1 D1_II	Compter-vous sur vous-même (1) ou sur votre conseiller en personnel (6) pour trouver un emploi?	Moyen: Médian:	2.4 (1.33) 2	2.2 (1.34) 2	*
D2 D2_II	Comment évaluez-vous votre connaissance du fonctionnement des ORP? (1=Aucune connaissance, 6=Très bonne connaissance)	Moyen: Médian:	2.4 (1.36) 2	3.7 (1.20) 4	***
D3 D3_II	(Si vous avez déjà été précédemment au chômage,) comment évaluez-vous le service des conseillers en personnel? (1=pas du tout performant, 6=très performant)	Moyen: Médian:	3.2 (1.41) 3	4.6 (1.17) 5	***

À la vue de ce qui précède, nous pouvons voir que les comportements et attentes se modifient suite à une expérience avec ORP, ce qui pourrait signifier que les activités de conseil et de placement de cet organisme ont une influence sur d'une part les comportements du demandeur d'emploi et d'autre part sur ses attentes.

Nous observons également que les comportements de recherche d'emploi qui divergent entre les chômeurs récurrents et non récurrents en t_0 ne sont pas les mêmes que les comportements et attentes qui évoluent au cours du temps, soit entre t_0 et t_6 . Ceci signifie qu'il y a, au niveau des comportements de recherche d'emploi, une différence entre avoir vécu précédemment un épisode de chômage et de le vivre actuellement. Cette observation est d'autant plus intéressante que les comportements liés à l'utilisation des réseaux sociaux, soit informer l'entourage de la situation de chômage ou encore compter sur son réseau formel, semble évoluer au cours d'un contact direct avec les ORP mais ne semblent pas être conditionné au fait d'avoir récemment vécu un épisode de chômage.

Cependant, au niveau des attentes et des connaissances générales nous observons des similitudes entre les deux parties d'analyses. En effet, nous avons observé que les chômeurs récurrents avaient en moyenne et toutes choses étant égales par ailleurs des attentes plus fortes liées à la situation informationnelle et au respect des règles que les chômeurs récurrents. L'évolution au cours du temps montre un résultat similaire ; en t_6 les personnes ont plus d'attentes par rapport à ces éléments qu'en t_0 . L'adaptation au système dans lequel se trouve l'individu semble de ce fait d'autant plus marqué. Cependant, de manière générale, l'évolution des attentes dans le temps semble plus importante que la différence des attentes selon l'expérience antérieure d'un épisode de chômage en t_0 , soit lorsqu'on compare les chômeurs récurrents au non récurrents.

Au niveau des connaissances générales, nous avons observé que les chômeurs récurrents avaient une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP que les non récurrents. Cette connaissance augmente également au cours du temps, soit lorsqu'une personne est en contact directe avec les ORP. Un individu ayant côtoyé les ORP a donc une meilleure connaissance du fonctionnement de ce dernier. Cette observation semble évidente mais est importante car pourrait refléter la cohérence des informations transmises aux demandeurs d'emploi au sein de l'ORP³¹.

L'augmentation de l'évaluation de la performance des conseillers en personnel est principalement visible lors d'un contact actuel avec les ORP plutôt que lors d'un contact passé. En effet, en t_6 les conseillers sont jugés plus performants qu'en t_0 . En t_0 , les chômeurs récurrents ont attribué un score moyen à la performance des conseillers en personnel légèrement supérieur que les non récurrents, mais cette différence n'était pas significative. De manière générale, nous pouvons dès lors quand même supposer que suite au contact avec les ORP, les personnes ont tendance à juger les conseillers en personnel plus performants.

³¹ Ceci concerne également les informations transmises par le biais du site internet de l'OCE. Au vu des réponses attribuées aux questions B1 « Savez-vous que vous prenez le risque d'une éventuelle suspension de vos indemnités si vous ne présentez pas de recherches d'emploi lors de votre entretien d'inscription administrative ? » et B2 « Si oui, comment l'avez-vous appris ? », la modalité « Autre » de cette dernière montre que la consultation du site internet, avant même la séance d'information, semble être une pratique courante.

Afin d'approfondir cette analyse il est intéressant de voir dans quelle mesure les comportements et attentes influencent la réinsertion sur le marché de l'emploi. Par conséquent, la partie d'analyse suivante consiste à évaluer l'impact des comportements et attentes sur la durée du chômage.

3.3.L'IMPACT DES COMPORTEMENTS ET ATTENTES SUR LA DURÉE DU CHÔMAGE

Cette analyse a été réalisée en deux étapes. Une première partie d'analyse d'ordre descriptive a permis de filtrer et distinguer les variables susceptibles de conditionner les probabilités de retour en emploi, et la deuxième partie a permis d'identifier les variables ayant une influence sur la durée du chômage à l'aide de modèles de durée.

Les caractéristiques individuelles récoltées à travers la première enquête et PLASTA seront également caractérisées dans cette partie d'analyse dans le but de dégager des tendances au sein des différentes populations. Celles-ci seront par la suite utilisées comme variables de contrôle.

3.3.1. PARTIE DESCRIPTIVE

Dans cette partie, nous cherchons à voir si certains comportements de recherche d'emploi ou certaines attentes sont spécifiques aux personnes ayant retrouvé un emploi. Par conséquent, nous comparerons, *a posteriori*, les comportements et attentes exprimés au temps t_0 (c'est-à-dire au moment de leur première inscription au chômage) des demandeurs d'emploi qui, d'une part, ont retrouvé un emploi dans un délai de six mois – $PSE(t_6)$, $n=140$ – et qui, d'autre part, sont toujours inscrits au chômage après le délai de six mois – $PC(t_6)$ $n=575$. Pour ce faire, une analyse de type descriptive avec des tests de significativité a été privilégiée.

Le Tableau 13 reprend les principaux résultats pour les variables issues de PLASTA et de la première enquête, soit en t_0 , pour les deux populations concernées. Sur base de ce tableau, nous observons plusieurs différences statistiquement significatives au niveau des caractéristiques individuelles entre les personnes ayant retrouvé un emploi et les personnes se trouvant toujours au chômage après la période observée. Concernant l'état civil, nous relevons que les personnes ayant retrouvé un emploi sont plus souvent célibataires que celles se trouvant toujours au chômage, alors que ces dernières sont proportionnellement plus nombreuses à être mariées. Les personnes se trouvant toujours au chômage ont proportionnellement plus souvent une formation élémentaire ou professionnelle supérieure et de manière générale le niveau de qualification de leur dernier emploi était plus fréquemment « initié » que parmi les personnes sorties pour emploi. Nous constatons également que les personnes ayant retrouvé un emploi après environ six mois sont, en moyenne, plus jeunes que celles se trouvant toujours au chômage. Les personnes n'étant pas sorties semblaient, quant à elles, en t_0 , moins bien vivre le fait d'être au chômage et étaient proportionnellement plus nombreuses à avoir affirmé rencontrer des difficultés financières liées à cette situation que les personnes ayant retrouvé un emploi. De plus, les personnes réinsérées sur le marché du travail sont proportionnellement plus nombreuses à disposer d'un accès internet à domicile que les personnes se trouvant toujours au chômage après la période d'observation. Elles étaient également plus nombreuses à affirmer avoir un très bon niveau de maîtrise de la langue française que les personnes se trouvant toujours au chômage.

Par conséquent, nous pourrions supposer que le fait d'être marié, d'avoir une formation élémentaire ou professionnel supérieur, être initié, plus âgé, mal vivre la situation de chômage ou rencontrer des difficultés financières est susceptible d'avoir un impact négatif sur la réinsertion. Le fait d'avoir un accès internet à domicile et un très bon niveau de français pourrait au contraire favoriser le retour en emploi.

Au niveau des comportements de recherche d'emploi nous observons trois différences majeures. D'une part, quant au délai jugé nécessaire pour retrouver un emploi, les personnes ayant retrouvé un emploi étaient proportionnellement plus nombreuses à avoir indiqué moins de trois mois et semblaient moins incertaines quant à cette durée que les personnes se trouvant toujours au chômage. En effet, dans le Tableau 13, nous observons qu'environ 62% des personnes sorties pour emploi avaient indiqué que moins de trois mois leur serait nécessaire pour retrouver un emploi, alors que ce taux était d'environ 43% chez les personnes toujours au chômage. Cette observation est également illustrée dans le Tableau 11 ci-dessous qui met en perspective le délai supposé pour retrouver un emploi (question B4) et le délai réel qui a été effectivement nécessaire pour retrouver un emploi.

TABLEAU 11: DURÉE DE CHÔMAGE ESTIMÉE ET RÉELLE

<i>Délai supposé pour retrouver un emploi (B4)</i>	<i>Délai réel pour retrouver un emploi</i>				
	[0-1] mois]1-3] mois]3-6] mois	≥ 6 mois	Total
1 mois	n=0 0%	n=10 8%	n=20 16%	n=95 76%	n=125 100%
3 mois	n=0 0%	n=21 11%	n=29 16%	n=137 73%	n=187 100%
6 mois	n=1 1%	n=6 5%	n=12 11%	n=93 83%	n=112 100%
12 mois	n=0 0%	n=1 5%	n=0 0%	n=21 95%	n=22 100%
>12 mois	n=0 0%	n=1 10%	n=0 0%	n=9 90%	n=10 100%
Je ne sais pas	n=2 1%	n=13 6%	n=14 7%	n=179 86%	n=208 100%
Total	n=4 0%	n=52 8%	n=75 11%	n=534 80%	n=664 100%

De manière générale peu de personnes sortent du chômage au terme de la période d'observation d'environ six mois. Nous observons que parmi les personnes ayant mentionné en t_0 qu'un mois serait nécessaire pour une réinsertion, aucune n'a retrouvé d'emploi dans ce délais. Les personnes ayant indiqué trois mois ou six mois semblent être celles qui arrivent le mieux à estimer leur durée de chômage réelle, car respectivement 11% et 16% d'entre elles ont véritablement retrouvé un emploi en dessous de ce délai.

D'autre part, nous observons que les personnes ayant retrouvé un emploi étaient proportionnellement plus nombreuses à avoir informé leur entourage de leur situation de chômage. En faisant un lien avec la question concernant la participation aux associations (question A10 du questionnaire figurant en Annexe 4), qui ne donne pas de résultat significatif convaincant, nous pourrions supposer que c'est le fait d'informer directement l'entourage qui est pertinent plutôt que de simplement côtoyer des individus.

Finalement, les deux populations ne semblent pas compter sur les mêmes personnes ou organismes pour retrouver un emploi. Les personnes ayant retrouvé un emploi sont proportionnellement plus nombreuses que les personnes se trouvant toujours au chômage à compter au moins sur elle-même. En ce qui concerne l'activation du réseau social nous ne constatons pas de différence significative entre les deux populations par rapport au fait de compter sur au moins un *lien faible*, alors que nous constatons que les personnes sorties pour emploi ont été proportionnellement et significativement plus nombreuses que les personnes se trouvant toujours au chômage à avoir affirmé compter sur au moins un *lien fort*. Ceci semble en apparence aller à l'encontre de ce qu'affirme Granovetter (1973) qui pense que les *liens faibles* sont plus utiles que les *liens forts* pour retrouver un emploi. Notons cependant, que le fait de compter sur quelqu'un ou quelque chose ne signifie pas que l'individu utilisera celui-ci pour retrouver un emploi, d'autant plus que les questionnaires ont été complétés en tout début d'épisode de chômage et que les pensées des demandeurs d'emploi sont susceptibles de changer ultérieurement.

De ce fait, au niveau des comportements de recherche d'emploi, penser (re)trouver un emploi rapidement ou du moins ne pas être incertain quant à la durée nécessaire pour se réinsérer, informer l'entourage de la situation de chômage, ou encore compter au moins sur soi-même ou un lien fort serait susceptible de favoriser le retour en emploi.

Concernant les attentes vis-à-vis des conseillers en personnel, trois d'entre elles, représentées dans le Tableau 12 ci-dessous, ont été jugées d'une manière significativement différente selon les deux groupes.

TABLEAU 12: ATTENTES JUGÉES SIGNIFICATIVEMENT DIFFÉRENTES SELON LES DEUX GROUPES

Attentes jugées différemment selon les deux groupes et proximité avec l'emploi :		Sorti pour emploi	Toujours au chômage
<i>Je souhaite que mon conseiller en personnel ...</i>		<i>Score moyen attribué</i>	
n°1	... m'aide à retrouver une confiance perdue. (--)	2.8 (.167)	<u>3.2</u> (.086)
n°10	... m'aide à établir un dossier de candidature. (++)	4.0 (.167)	<u>4.4</u> (.083)
n°11	... me propose, à chaque entrevue, des offres d'emploi en lien avec mes compétences. (++)	<u>5.3</u> (.111)	5.0 (.067)

Selon ce tableau, les personnes ayant retrouvé un emploi avaient plus d'attente que les personnes se trouvant toujours au chômage par rapport à des propositions d'offres d'emploi lors de chaque entrevue. Les personnes se trouvant toujours au chômage après la période d'observation avaient quant à elles plus d'attentes vis-à-vis d'une aide pour retrouver une confiance perdue ainsi que d'une aide pour établir un dossier de candidature.

Selon la typologie des attentes figurant dans le Tableau 1 à la page 17, l'attente 1 est en lien avec la situation émotionnelle et financière du demandeur d'emploi et donc considérée comme relativement éloignée d'une réinsertion potentielle. Les attentes 10 et 11 sont quant à elles liées à un retour direct vers l'emploi. Lorsque nous prenons les attentes au niveau agrégé et comparons entre les deux populations, nous observons que les personnes se trouvant toujours au chômage ont, en moyenne, attribué des scores légèrement plus élevés aux

catégories A et B des attentes, considérées comme étant relativement éloignées de l'emploi. Les personnes ayant retrouvé un emploi ont quant à elles attribué des scores, en moyenne, légèrement plus élevé aux catégories C et D des attentes, considérées comme étant proches de l'emploi. Cependant, nous ne pouvons affirmer l'hypothèse formulée précédemment « Un demandeur d'emploi est donc d'autant plus près du marché de l'emploi que les attentes qu'il juge importantes sont en lien direct avec la réinsertion » car nous ne trouvons pas de différences significative entre les deux populations retenues.

En ce qui concerne les connaissances de la personne enquêtée, deux différences sont constatées.

Premièrement, l'ensemble des personnes interrogées ont affirmé, en moyenne, compter plutôt sur elles-mêmes que sur leur conseiller pour retrouver un emploi. Cependant, les personnes ayant retrouvé un emploi comptaient un peu plus sur elles-mêmes que les personnes étant toujours au chômage après la période observée. Deuxièmement, les personnes ayant retrouvé un emploi avaient en moyenne affirmé avoir une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP que les personnes se trouvant toujours au chômage.

Par conséquent, nous pourrions supposer que compter sur soi-même plutôt que sur son conseiller pour retrouver un emploi ainsi qu'avoir une bonne connaissance du fonctionnement des ORP pourrait avoir un impact positif sur la réinsertion.

TABLEAU 13: COMPARAISON PERSONNES SORTIES POUR EMPLOI ET TOUJOURS AU CHÔMAGE

Variable PLASTA ou question du questionnaire		Résultats		
		Sorti pour emploi (n=140)	Toujours au chômage (n=575)	Différence significative ³²
SEXE	Femme	46%	51%	-
	Homme	54%	49%	
ETAT_CIVIL	Célibataire	53%	38%	***
	Divorcé/PE dissous -veuf	9%	13%	-
	Marié/PE séparé	38%	50%	***
ANNULATION	La personne a déjà effectué une période de chômage dans les <u>deux dernières années</u> – chômeur récurrent –	34%	28%	-
NATIONALITE	Suisse	49%	47%	-
	UE-17/AELE	34%	31%	-
	UE-8	1%	1%	-
	Autres	16%	21%	-
LANG_* <i>Langues parlées et écrites</i>	<u>Bonne ou très bonne maîtrise</u> orale et écrite de la langue française	71%	81%	-
PERMIS_DE_SEJOUR	B	14%	20%	-
	B CE/AELE	23%	26%	-
	C	14%	16%	-
	C CE/AELE	45%	32%	**
	Autres	4%	7%	-
DERN_PROF_QUALIFICATION <i>Niveau de qualification du dernier emploi</i>	Initié	8%	23%	**
	Non qualifié	24%	21%	-
	Qualifié	68%	56%	-
DERN_PROF_FONCTION <i>Fonction exercée lors du précédent emploi</i>	Fonction auxiliaire	11%	12%	-
	Fonction de cadre	7%	7%	-
	Fonction spécialisée	68%	76%	-
	Autres	14%	4%	-

³² (*) significatif à 10%, (**) significatif à 5%, (***) significatif à 1%

Variable PLASTA ou question du questionnaire			Résultats				
			Sorti pour emploi (n=140)	Toujours au chômage (n=575)	Différence significative		
FORMATION_ PLUS_ELEVEE <i>Formation achevée la plus élevée</i>	École obligatoire au moins		32%	30%	-		
	Formation élémentaire		0%	9%	***		
	Apprentissage		36%	23%	-		
	Maturité		7%	10%	-	***	
	Professionnel supérieur		0%	4%	***		
	Formation tertiaire		21%	20%	-		
	Ne sais pas		4%	4%	-		
TAUX_PLACEMENT <i>Taux de placement recherché</i>	=100%		92%	91%			
	<100%		8%	9%	-		
PROF_RECH_EXPERIENCE <i>Expérience dans la profession recherchée</i>	Aucune ou moins d'une année		7%	10%	-		
	1-3 années		29%	27%	-	-	
	Plus de 3 années		64%	63%	-		
A3	Âge	Moyen: Médian:	33ans (9.7) 31ans	38ans (11.3) 37ans	***		
A5	Avez-vous déjà vécu une période de chômage en Suisse dans le passé? <u>Oui</u>		52%	50%	-		
A6	Quelle est la raison qui vous a conduit à quitter votre dernier emploi?		Employeur a fait faillite:	2%	4%	-	
			Licenciement pour raisons éco.:	31%	30%	-	
			Licenciement pour autres raisons:	20%	29%	**	
			Contrat de durée déterminée:	24%	14%	***	
			Déménagement:	2%	3%	-	
			Démision car travail ne convenait plus:	3%	4%	-	-
			Démision pour changer orientation prof.:	2%	3%	-	
			Démision pour autres raisons:	10%	8%	-	
			Jamais travaillé:	4%	4%	-	
			Ne veux pas répondre:	2%	2%	-	
A7	Sur une échelle de 1 (très mal) à 6 (très bien), comment vivez-vous le fait d'être au chômage?	Moyen: Médian:	2.8 (1.39) 3	2.4 (1.25) 2	***		

Variable PLASTA ou question du questionnaire		Résultats				
		Sorti pour emploi (n=140)	Toujours au chômage (n=575)	Différence significative		
A8	En ce moment, devez-vous réduire vos dépenses pour vos besoins de consommation? <u>Oui</u>	87%	92%	*		
A9	Avez-vous un accès internet à domicile? <u>Oui</u>	91%	83%	***		
A10	Etes-vous membre d'une de ces associations suivantes? <u>Oui</u>	Club sportif:	27%	23%	-	***
		Syndicat:	22%	21%	-	
Organisation religieuse:	5%	8%	-			
Parti politique:	2%	4%	-			
Association ou cercle d'immigrants:	2%	4%	-			
Groupe de voisins:	4%	6%	-			
Association caritative:	6%	8%	-			
Autre association:	22%	18%	-			
	Membre d' <i>au moins</i> une de ces associations	56%	49%	-		
A11	Quel est votre niveau de maîtrise de la langue française?	Très bon:	70%	58%	***	***
		Bon:	18%	32%	***	
		Faible:	8%	8%	-	
	Très faible:	4%	3%	-		
	Bon ou très bon:	88%	89%	-		
B1	Saviez-vous que vous prenez le risque d'une éventuelle suspension de vos indemnités si vous ne présentez pas de recherches d'emploi lors de votre entretien d'inscription administrative? <u>Oui</u>	92%	88%	-		
B2	Si oui, comment l'avez-vous appris?	Lors d'une de mes inscriptions:	66%	62%	-	-
		Par un de mes précédents employeurs:	7%	6%	-	
		Autre:	27%	31%	-	
B3	Quelle est la durée maximale que vous accepteriez pour vous rendre au travail (aller simple)?	10 minutes:	2%	4%	-	-
		30 minutes:	33%	39%	-	
		60 minutes:	40%	30%	**	
		90 minutes:	3%	3%	-	
		Peu importe:	22%	25%	-	

Variable PLASTA ou question du questionnaire			Résultats			
			Sorti pour emploi (n=140)	Toujours au chômage (n=575)	Différence significative	
B4	Dans quel délai pensez-vous retrouver un emploi?	Moins de 3 mois:	62%	43%	***	***
		6 mois :	15%	17%	-	
		12 mois ou plus:	2%	6%	***	
		Je ne sais pas:	22%	34%	***	
B5	Parmi vos connaissances combien s'entre eux avez-vous mis au courant que vous êtes au chômage?	Toutes ou presque toutes:	38%	32%	-	-
		Une majorité:	29%	26%	-	
		Une minorité:	18%	25%	**	
		Personne ou presque personne:	15%	16%	-	
		Majorité ou toutes:	67%	58%	*	
		Minorité ou personne	33%	42%		
B6	En moyenne, combien d'heures avez-vous consacré à vos recherches d'emploi au cours des sept derniers jours?	Moins de 1h par jour:	16%	17%	-	-
		1h par jour:	30%	32%	-	
		2h par jour:	26%	27%	-	
		3h par jour ou plus:	28%	24%	-	
B7	Sur qui pensez-vous pouvoir compter le plus pour retrouver un travail?	Moi-même	92%	82%	***	***
		Des parents	3%	3%	-	
		Des amis proches	21%	13%	**	
		Des anciens collègues de travail	14%	12%	-	
		Des connaissances	33%	30%	-	
		Un conseiller prof. Privé	11%	6%	*	
Mon conseiller en personnel ORP	16%	20%	-			
		Autre	5%	4%	-	
		Je ne sais pas	2%	6%	***	
		Compter sur <i>au moins</i> un « lien faible »	39%	36%	-	
		Compter sur <i>au moins</i> un « lien fort »	21%	13%	**	
B8	Selon vous, est-ce que la réussite d'une personne dépend de son travail personnel (1) ou de sa chance (6)?	Moyen:	2.9 (1.31)	3.0 (1.54)	-	
		Médian:	3	3		
B9	Sur une échelle de 1 à 6, dans quelle mesure pensez-vous diriger votre vie? (1=Je ne dirige rien, 6=Je dirige tout)	Moyen:	4.4 (1.00)	4.2 (1.25)	-	
		Médian:	4	4		

Variable PLASTA ou question du questionnaire		Résultats		
		Sorti pour emploi (n=140)	Sorti pour emploi (n=140)	Sorti pour emploi (n=140)
C1	Suite à la perte de mon emploi (ou ma période de chômage) et sur une échelle de 1 (pas du tout) à 6 (tout à fait), je souhaiterais que mon CP...			
	(1) ... m'aide à retrouver une confiance perdue. (A)	2.8 (.167) 2	3.2 (.086) 3	*
	(2) ... me permette de faire face à des problèmes financiers. (A)	3.2 (.173) 3	3.4 (.089) 3	-
	(3) ... m'aide à connaître les personnes qui me permettront de retrouver un emploi. (A)	4.7 (.146) 5	4.6 (.076) 5	-
	(4) ... me sanctionne si je ne remplis pas mes obligations en tant que chômeur. (B)	3.3 (.177) 3	3.5 (.088) 3	-
	(5) ... m'impose, à chaque entrevue, un nombre de recherche d'emploi à effectuer dans le mois. (B)	3.6 (.176) 4	3.6 (.087) 4	-
	(6) ... m'aide à rester en contact avec le marché de l'emploi. (B)	5.2 (.119) 6	5.0 (.065) 6	-
	(7) ... évalue mon aptitude au placement. (C)	4.8 (.141) 5	4.8 (.071) 5	-
	(8) ... me procure les formations qui amélioreront mon employabilité. (C)	5.2 (.120) 6	5.0 (.070) 6	-
	(9) ... m'oriente vers des activités de bénévolat pour améliorer mon employabilité. (C)	3.0 (.169) 3	3.2 (.088) 3	-
	(10) ... m'aide à établir un dossier de candidature. (D)	4.0 (.167) 4	4.4 (.083) 5	*
	(11) ... me propose, à chaque entrevue, des offres d'emploi en lien avec mes compétences. (D)	5.3 (.111) 6	5.0 (.067) 6	**
(12) ... m'aide à trouver les offres d'emploi qui correspondent à mes qualifications. (D)	5.3 (.120) 6	5.1 (.065) 6	-	

Variable PLASTA ou question du questionnaire			Résultats		
			Sorti pour emploi (n=140)	Sorti pour emploi (n=140)	Sorti pour emploi (n=140)
C1	Catégorie des attentes	A	3.6 (.115)	3.7 (.064)	-
		B	4.0 (.130)	4.1 (.062)	-
		C	4.3 (.109)	4.3 (.059)	-
		D	4.9 (.106)	4.8 (.060)	-
D1	Compter-vous sur vous-même (1) ou sur votre conseiller en personnel (6) pour trouver un emploi?	Moyen: Médian:	2.2 (1.36) 2	2.4 (1.42) 2	*
D2	Comment évaluez-vous votre connaissance du fonctionnement des ORP? (1=Aucune connaissance, 6=Très bonne connaissance)	Moyen: Médian:	3.1 (1.53) 3	2.8 (1.52) 3	*
D3	Comment évaluez-vous le service des conseillers en personnel? (1=pas du tout performant, 6=très performant)	Moyen: Médian:	3.6 (1.51) 4	3.6 (1.58) 4	-

3.3.2. ANALYSE DES DURÉES DE CHÔMAGE

La partie précédente basée sur une analyse descriptive permet d'avoir une première idée de l'influence des comportements et attentes sur le retour en emploi. Cependant, elle ne permettait pas la prise en compte de plusieurs variables simultanément. De ce fait, une deuxième étape consiste à analyser la manière dont les comportements et les attentes formulées en $t0$ par les demandeurs d'emploi *conditionnent* la durée du chômage, tout en contrôlant pour les caractéristiques individuelles.

Cette analyse sera principalement basée sur des modèles de durée qui permettent d'estimer la probabilité qu'un individu quitte un état initial (ici le chômage) à un instant donné, sachant qu'il était dans cet état jusqu'à l'instant précédent, ce qui est représenté par la fonction de risque instantané (voir Annexe 3). Dans ces modèles la variable dépendante sera constituée des épisodes et durées de chômage, ce qui constitue une information plus complète que la variable dichotomique de retour en emploi utilisée dans les modélisations multinomiales de type *probit*. Par conséquent, le recours aux modèles de durée nécessite des données longitudinales, constituées notamment à partir de la date d'entrée au chômage et de la date de sortie s'il y en a une durant la période d'observation.

Notons que les variables explicatives utilisées dans cette analyse sont considérées comme étant invariables dans le temps. Étant donné que la période d'observation est relativement restreinte, nous estimons que de potentiels changements au niveau des variables explicatives seraient minimales et ne changeraient en rien nos résultats. Nous utilisons donc les valeurs du début de la période d'observation, soit celles obtenues en $t0$.

Comme mentionné précédemment dans la section 2.2, la base de données utilisée contient deux types de destinations: La sortie du chômage car l'individu a retrouvé un emploi et la sortie du chômage pour d'autres raisons (attrition). L'évènement d'intérêt dans cette analyse est la sortie pour emploi ce qui signifie que dans les analyses, l'attrition sera considéré comme censure à droite.

TABLEAU 14: STATISTIQUES DESCRIPTIVES RELATIVES À LA DURÉE MOYENNE DES ÉPISODES DE CHÔMAGE

Situation en fin de période d'observation³³	Durée de chômage (en jours)		
	Moyenne	N	Écart-type
Sorti pour emploi	94	139	38
Attrition	100	98	36
Toujours au chômage	225	575	23
Ensemble	187	812	65

Le Tableau 14, ci-dessus, représente la durée moyenne des épisodes de chômage selon les différents groupes d'observation. Les personnes ayant retrouvé un emploi durant la période d'observation sont restées, en moyenne, 94 jours au chômage.

L'analyse dans cette section est effectuée en deux temps. Dans une première étape, nous utilisons le modèle non paramétrique de Kaplan-Meier (1958), qui permet de faire une première

³³ Notons que certaines observations, pour lesquelles la date de sortie précédait la date d'entrée, ont dû être supprimées.

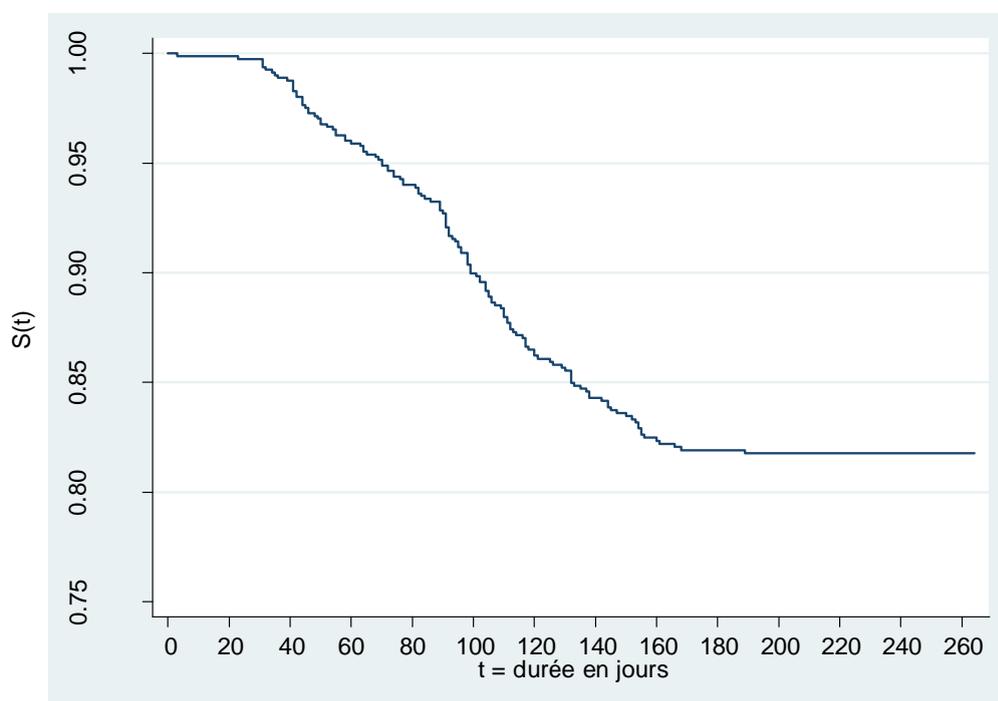
analyse descriptive des données. Puis, dans une deuxième étape nous avons recours au modèle semi-paramétrique de Cox (1972) qui permet la prise en compte de facteurs explicatifs et qui évalue leur impact sur la fonction de risque instantané.

3.3.2.1. KAPLAN-MEIER

La fonction de survie reprise dans la Figure 5 représente la probabilité que l'évènement ne se soit pas encore produit au temps t (ici représenté par le nombre de jours passés au chômage). Chaque point sur cette courbe représente ainsi la probabilité de survie d'un individu dans l'état du chômage au temps t étant donné qu'il figurait dans cet état peu avant.

Nous observons que lors des premiers jours de la période de chômage, très peu de personnes quittent cet état, la courbe de survie est quasi horizontale. Puis nous observons une baisse relativement conséquente de la survie au chômage entre 30 et 50 jours. Ensuite, la survie continue à baisser mais de manière moins importante, avant de baisser à nouveau fortement entre 90 et 120 jours. Finalement, à partir d'environ 170 jours la fonction de survie stagne, ce qui signifie que personne ou presque personne ne quitte le chômage au-delà de cette durée et jusqu'à la fin de la période d'observation. Ceci semble étonnant, mais pourrait s'expliquer par le fait que les mois de septembre et octobre ne sont, de manière générale, peu propices à d'importantes sorties du chômage. Cette observation pourrait également être liée à de potentiels retards d'enregistrements des sorties du chômage engendré par la réorganisation et le déménagement des ORP genevois (voir section 2.2)

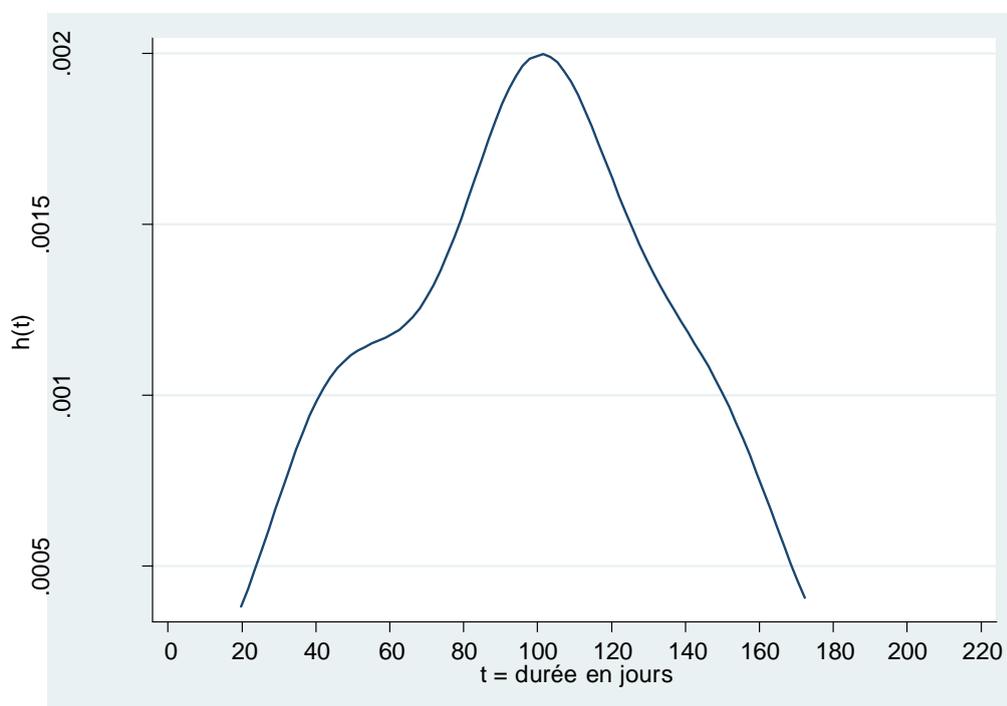
FIGURE 5: ESTIMATEUR DE KAPLAN-MEIER - FONCTION DE SURVIE



La Figure 6 représente une estimation de la fonction de risque instantané. Un point sur cette courbe représente la densité de cas qui connaissent l'évènement (ici la sortie du chômage pour emploi) au temps t parmi ceux exposés au risque à la même période. Comme mentionné précédemment, lorsque le taux de risque instantané est multiplié par une variation infinitésimalement petite de t cela représente la probabilité de sortir d'un état (ici le chômage)

pour entrer dans un autre (ici l'emploi) entre t et $t + \Delta t$ sachant que l'individu est resté dans cet état jusqu'en t . La probabilité instantanée de sortie n'est donc pas constante dans le temps.

FIGURE 6: ESTIMATEUR DE KAPLAN-MEIER - FONCTION DE RISQUE³⁴



Nous observons que le taux de risque augmente fortement jusqu'à environ 50 jours, puis augmente de manière légèrement moins forte avant d'augmenter fortement à nouveau et atteindre un pic à environ 100 jours. Au-delà de cette durée le taux décroît, ce qui provient probablement de l'érosion du capital humain au fur et à mesure du temps passé au chômage ou encore d'un découragement de la part des demandeurs d'emploi.

3.3.2.2. COX

La force des modèles semi-paramétriques réside dans le fait qu'ils permettent d'inclure des variables explicatives sans pour faire d'hypothèse sur la fonction de distribution du risque. Le modèle à risque proportionnel de Cox (1972), contrairement à celui de Kaplan-Meier, permet de voir si des facteurs explicatifs introduits dans l'estimation produisent un effet significatif sur le taux instantané de sortie qui est étroitement lié à la probabilité qu'un individu quitte un état à un instant donné sachant qu'il s'y trouvait jusqu'à l'instant précédent.

Les chiffres représentés dans la deuxième colonne des estimations suivantes ne sont pas des coefficients, mais des variations du taux de risque. Il s'agit en fait de l'exponentielle des coefficients représenté par le terme $\exp(\beta X)$, soit $e^{\beta X}$.

Sachant que la fonction de risque définie dans le modèle de Cox équivaut à :

$$h(t) = h_0(t) \exp(\beta X) \quad (11)$$

³⁴ Sous spécification qu'il s'agit d'une fonction gaussienne (loi normale).

L'interprétation des paramètres estimés selon ce modèle peut se faire de la manière suivante :

$$\left. \begin{matrix} (|) \\ (|) \end{matrix} \right\} \frac{(|)}{(|)} \quad (12)$$

Le terme $\frac{(|)}{(|)}$ représente ainsi le ratio entre le taux instantané de sortie à l'instant t d'un individu pour lequel la caractéristique X équivaut à 1 et celui d'un individu dont la caractéristique X est égale à 0, toutes choses étant égales par ailleurs.

Notons que les variables utilisées dans les prochaines analyses ont été sélectionnées principalement sur base des résultats de la partie descriptive (section 3.3.1). Cependant, afin de faire un lien avec la partie concernant l'influence des activités de conseil et de placement des ORP (section 3.2), nous avons d'une part intégré la variable distinguant chômeurs récurrent et non récurrent et d'autre part intégré la plupart des variables pour lesquelles nous avons observé une évolution dans le temps. Ceci pour nous permettre de voir si certaines de ces évolutions sont susceptibles d'influencer la durée du chômage.

De plus, il est important de relever que le nombre d'observations sur lequel se base les estimations suivantes n'est pas constant. Ce choix repose sur le fait que le nombre d'observations est limité et que certaines variables contiennent un nombre important de valeurs manquantes. Par conséquent, une comparaison explicite entre les différentes estimations présentées dans cette analyse n'est pas envisageable.

A. Les caractéristiques individuelles

Le Tableau 15 ci-dessous reprend les caractéristiques individuelles retenues pour ces analyses. Celles-ci seront par la suite utilisées comme variables de contrôle.

Étant donné le nombre relativement restreint d'observations ainsi que du nombre important de réponses incomplètes, nous avons, pour certaines variables de contrôle, recodé les valeurs manquantes (voir « Missings » dans le Tableau 15). Cependant, cette démarche n'a pas été entreprise lorsque les valeurs manquantes étaient trop importantes et donc susceptibles d'influencer de manière trop prononcée les résultats.

À l'aide du Tableau 15, nous constatons que l'âge des demandeurs d'emploi a un effet négatif sur le taux instantané de sortie. En effet, le fait d'être âgé d'un an de plus contribue à baisser le taux de risque d'environ 5%. Il est connu que l'âge peut avoir un effet ambigu sur le retour en emploi. En effet, l'âge peut être lié à l'expérience et donc perçu de manière positif, mais il est également potentiellement lié à des difficultés à se réinsérer sur le marché (idée de baisse de la productivité, de la mobilité ou encore augmentation du salaire de réserve en fonction de l'âge). Dans notre cas le deuxième effet semble prédominer.

Un autre effet significatif est lié à la situation émotionnelle du demandeur d'emploi. Nous constatons que le fait de mal vivre la situation de chômage a un effet négatif sur le taux instantané de sortie. Rappelons que dans la partie précédente (section 3.2.2) nous avons observé qu'au cours du temps et en étant en contact direct avec les ORP les personnes interrogées ont tendance, en moyenne, à mieux vivre le fait d'être au chômage.

TABLEAU 15: ESTIMATION COX - CARACTÉRISTIQUES INDIVIDUELLES

Variables	exp()	Ecart-type	P> z	Référence
Age	0.946**	0.023	0.022	
Vivre le fait d'être au chômage				
Mal	0.483*	0.213	0.098	Moyen
Bien	0.442	0.479	0.452	
Missings	0.216	0.217	0.128	
Réduction des dépenses	0.812	0.637	0.790	
Missings	2.120	2.113	0.451	
Accès internet à domicile	0.836	0.450	0.739	
Missings	0.395	0.606	0.545	
Niveau de maîtrise langue française				
Très bon	1.645	0.911	0.368	Bon
Faible et très faible	2.562	1.842	0.191	
Missings	3.887	5.858	0.368	
Etat civil				
Divorcé/PE dissous/Veuf ou veuve	2.292	1.840	0.302	Célibataire
Marié/PE séparé	1.845	0.988	0.253	
Chômeur récurrent	2.392**	1.033	0.043	
Femme	0.350**	0.163	0.025	
Permis de séjour				
B	0.814	0.652	0.797	Suisse
B CE/AELE	0.655	0.546	0.611	
C	1.368	0.994	0.666	
C CE/AELE	1.154	0.650	0.800	
Autres	0.592	0.683	0.650	
Formation				
Formation élémentaire	0.000	0.000	1.000	École obligatoire au moins
Apprentissage	1.683	0.870	0.314	
Maturité	0.982	0.811	0.983	
Professionnel supérieur	0.000	0.000	1.000	
Formation tertiaire	1.188	0.743	0.783	
Non renseigné	1.313	1.427	0.802	
Log-vraisemblance : -156.6				N=621
Note: */**/**: coefficient exp() estimé statistiquement différent de un à un seuil respectivement 10%, 5% et 1%.				

Avoir vécu une période de chômage au cours des deux années précédentes augmente fortement, soit de 139%, le risque instantané de sortie. Ceci pourrait être lié au fait que les personnes ont une certaine expérience, liée au passage de statut de chômeur à travailleur, ainsi qu'une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP. Cependant, cette variable prend en compte uniquement le fait qu'un individu a vécu une période de chômage durant les deux dernières années mais ne précise pas le nombre d'épisodes de chômage ni la durée de ceux-ci, ces facteurs pouvant avoir un impact négatif sur la réinsertion (Heckman et Borjas, 1989). De plus, nous pouvons faire un lien avec les informations récoltées à partir de l'enquête dans laquelle nous demandons aux personnes interrogées si elles ont déjà vécu une période de chômage dans le passé, sans préciser depuis quand (question A5 du questionnaire figurant en Annexe 4). Cette variable lorsqu'elle est introduite dans l'estimation ne donne aucun résultat significatif. Nous pouvons dès lors supposer que c'est principalement le fait d'avoir récemment été au chômage

qui est déterminant³⁵. Être chômeur récurrent a donc, toutes choses étant égales par ailleurs, un effet positif sur la réinsertion³⁶.

Être une femme baisse la probabilité instantanée de sortie d'environ 65%. Ce résultat pourrait, du moins en partie, indiquer une certaine ségrégation sexuelle de la part des employeurs, car d'autres caractéristiques telles que la qualification et la fonction lors du dernier emploi exercé sont pris en compte dans cette estimation. Selon Weber (2005), une explication de ce résultat pourrait provenir du fait que les femmes reçoivent, sur le marché du travail, des salaires souvent inférieurs à ceux des hommes et donc pour un salaire de réserve équivalent elles seraient amenées à refuser plus d'offres d'emploi, ce qui rallongerait la durée de chômage.

Contrairement à la partie descriptive, les problèmes financiers liés à la situation de chômage, l'accès internet à domicile, le niveau de maîtrise de la langue française ainsi que l'état civil n'ont pas d'impact significatif sur le risque instantané de sortie.

Une autre variable introduite dans cette estimation est le permis de séjour, car l'origine du demandeur d'emploi ou son statut de séjour est susceptible d'influencer la durée du chômage (Weber, 2006). Cependant, cette variable n'a pas d'effet significatif dans cette estimation mais est importante à prendre en compte en tant que variable de contrôle.

B. Les comportements de recherche d'emploi

L'estimation ci-après prend en compte des variables explicatives relatives aux comportements de recherche d'emploi tout en contrôlant pour les caractéristiques individuelles présentées précédemment.

Nous observons un résultat significatif au niveau des comportements de recherche d'emploi. Celui-ci se rapporte à la question concernant la réussite d'une personne. Le fait de penser que la réussite dépend du travail personnel plutôt que de la chance augmente considérablement, soit d'environ 127%, le risque instantané de sortie. Penser que la réussite d'une personne dépend de son travail personnel pourrait refléter le fait de supposer que l'on peut influencer sa situation, ce qui serait potentiellement lié à un comportement *actif* de recherche d'emploi. De cette hypothèse découlerait que ces personnes accroîtraient leurs efforts, notamment à travers d'avantages de recherche d'emploi, l'activation du réseau social, etc., ce qui serait susceptible d'expliquer l'effet positif sur le risque instantané de sortie. Au contraire, penser que la réussite dépend de la chance pourrait contribuer à avoir un comportement plutôt *passif* relatif à la recherche d'emploi. Rappelons que dans la partie d'analyse précédente, nous avons observé que penser que la réussite dépend de la chance est légèrement plus présent en t_6 qu'en t_0 . Cependant, cette évolution est extrêmement faible et statistiquement non significative.

³⁵ Nous n'avons pas intégré cette variable dans l'estimation car elle est corrélée avec la variable « ANNULATION » et nous perdons un certain nombre d'observations.

³⁶ Notons également que nous avons dans la section 3.2.1 observée des différences significatives au niveau des caractéristiques individuelles entre la population de chômeurs récurrents et celles des non récurrents. Ces caractéristiques ont été pour la plupart introduites dans l'estimation présentée dans le Tableau 15.

TABLEAU 16: ESTIMATION COX - COMPORTEMENTS

Variables	exp()	Ecart-type	P> z	Référence
Age	0.926**	0.028	0.011	
Vivre le fait d'être au chômage				
Mal	0.409*	0.206	0.076	Moyen
Bien	0.556	0.629	0.604	
<i>Missings</i>	0.000	0.000	1.000	
Réduction des dépenses	0.834	0.675	0.823	
<i>Missings</i>	5.989	8.910	0.229	
Accès internet à domicile	1.651	1.387	0.550	
<i>Missings</i>	0.000	0.000	1.000	
Niveau de maîtrise langue française				
Très bon	2.208	1.552	0.260	Bon
Faible et très faible	3.362	3.573	0.254	
<i>Missings</i>	0.000	0.000	1.000	
Etat civil				
Divorcé/PE dissous/Veuf ou veuve	1.057	1.318	0.965	Célibataire
Marié/PE séparé	2.382	1.578	0.190	
Chômeur récurrent	4.635***	2.324	0.002	
Femme	0.261**	0.151	0.021	
Permis de séjour				
B	0.474	0.518	0.494	Suisse
B CE/AELE	0.657	0.682	0.685	
C	0.728	0.846	0.785	
C CE/AELE	1.124	0.713	0.854	
Autres	0.000	0.000	1.000	
Formation				
Formation élémentaire	0.000	0.000	1.000	École obligatoire au moins
Apprentissage	2.525	1.835	0.203	
Maturité	3.764	3.856	0.196	
Professionnel supérieur	0.000	0.000	1.000	
Formation tertiaire	2.523	1.939	0.229	
Non renseigné	2.687	3.358	0.429	
Durée max. acceptée pour se rendre au travail				
60-90min	0.520	0.340	0.317	10-30min
Peu importe	1.554	0.862	0.427	
Délais estimé pour retrouver un emploi				
Moins de 3 mois	0.883	0.597	0.854	6 mois
12 mois ou plus	0.000	0.000	1.000	
Ne sais pas	1.201	0.838	0.793	
Informé l'entourage de la situation de chômage				
Tout le monde ou la majorité	1.358	0.746	0.577	Minorité ou personne
La réussite dépend du travail personnel	2.270*	1.097	0.090	De la chance
Sur qui compter pour retrouver un emploi				
Au moins un <i>lien fort</i>	1.025	0.732	0.973	
Au moins un <i>lien faible</i>	0.667	0.357	0.449	
Log-vraisemblance : -106.32				N=499
<i>Note:</i> */**/***: coefficient exp() estimé statistiquement différent de un à un seuil respectivement 10%, 5% et 1%.				

La durée maximale acceptée pour se rendre au travail, le délai supposé nécessaire pour retrouver un emploi ainsi que le fait d'informer l'entourage n'a pas d'effet significatif sur la durée du chômage. Compter sur au moins un lien faible, soit des connaissances ou des anciens collègues de travail, ou sur au moins un lien fort, soit des parents ou amis proches n'a pas d'effet significatif non plus. Il se peut que les effets de ces variables soient « captés » par les variables de contrôles introduites dans le modèle. Dans la partie d'analyse précédente nous avons vu que le fait de mettre au courant son entourage de la situation de chômage était positivement lié à une très bonne maîtrise de la langue française ainsi qu'à une formation de type « apprentissage » (voir Tableau 6).

C. Les attentes par rapport au service de conseil et de placement des ORP

Le Tableau 17 exprime les attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux conseillers en personnel tout en contrôlant pour les caractéristiques individuelles. Pour des raisons d'interprétation et lisibilité, les attentes ont été introduites dans cette estimation de manière agrégée conformément à la typologie figurant au Tableau 1 à la page 17.

À l'aide du tableau ci-dessous, nous n'observons pas d'impact significatif au niveau des attentes agrégées sur la durée du chômage.

Nous avons dans la partie d'analyse précédente observé que les demandeurs d'emploi ont, suite à un contact avec les ORP, tendance à s'adapter au système, soit en ayant des attentes en lien avec la situation informationnelle et le respect des obligations (attentes catégorie B) plus prononcées. Cependant, le fait d'exprimer des attentes fortes à ce niveau n'a pas d'impact sur la durée du chômage pour cette base de données. Notons que la régression multinomiale figurant dans la section 3.2.1 (Tableau 7) montre que l'intensité des attentes en lien avec la situation informationnelle et le respect des obligations est positivement lié au fait d'être chômeur récurrent, à l'impact financier engendré par la situation de chômage ainsi qu'à une formation de type « maturité ». Les attentes n'ont donc de manière directe pas d'impact sur la durée du chômage, mais plutôt par le biais de certaines caractéristiques.

Au niveau des caractéristiques individuelles, nous constatons qu'une variable qui n'était pas significative jusqu'à présent le devient dans cette estimation. Il s'agit de la variable représentant l'état civil. En effet, le fait d'être marié (incluant également les couples séparés mais toujours mariés) augmente considérablement le risque instantané de sortie. Ce résultat pourrait avoir un lien avec la responsabilité lié à la famille. Une analyse intéressante à effectuer ici aurait été de faire une distinction selon s'il s'agit d'hommes mariés ou de femmes mariées ou encore si la personne en question est à la source du revenu principal du ménage. De plus, ce résultat pourrait être lié au fait d'avoir des enfants et de ce fait une responsabilité financière accrue.

TABLEAU 17: ESTIMATION COX - ATTENTES

Variables	exp()	Ecart-type	P> z	Référence
Age	0.927**	0.033	0.033	
Vivre le fait d'être au chômage				
Mal	0.276**	0.157	0.023	
Bien	0.418	0.480	0.448	Moyen
Missings	0.000	0.000	1.000	
Réduction des dépenses	0.846	0.722	0.845	
Missings	3.886	6.229	0.397	
Accès internet à domicile	1.566	1.670	0.674	
Missings	0.000	0.000	1.000	
Niveau de maîtrise langue française				
Très bon	1.414	0.975	0.616	
Faible et très faible	3.503	3.543	0.215	Bon
Missings	8.626	1.45e+10	1.000	
Etat civil				
Divorcé/PE dissous/Veuf ou veuve	1.026	1.328	0.984	
Marié/PE séparé	3.995*	2.870	0.054	Célibataire
Chômeur récurrent	4.114***	2.158	0.007	
Femme	0.307*	0.191	0.057	
Permis de séjour				
B	0.397	0.423	0.385	
B CE/AELE	0.670	0.671	0.690	
C	0.922	1.281	0.953	Suisse
C CE/AELE	1.428	0.923	0.581	
Autres	0.000	0.000	1.000	
Formation				
Formation élémentaire	0.000	0.000	1.000	
Apprentissage	1.876	1.326	0.374	
Maturité	1.483	1.591	0.714	École
Professionnel supérieur	0.000	0.000	1.000	obligatoire
Formation tertiaire	1.213	1.019	0.818	au moins
Non renseigné	0.000	0.000	1.000	
Attente catégorie A				
Peu d'attente	1.576	1.699	0.673	Attente
Beaucoup d'attente	1.561	0.906	0.443	moyenne
Attente catégorie B				
Peu d'attente	4.451	6.190	0.283	Attente
Beaucoup d'attente	1.038	0.637	0.952	moyenne
Attente catégorie C				
Peu d'attente	1.617	2.274	0.732	Attente
Beaucoup d'attente	1.159	0.718	0.812	moyenne
Attente catégorie D				
Peu d'attente	0.469	0.641	0.579	Attente
Beaucoup d'attente	1.272	1.073	0.775	moyenne
Log-vraisemblance : -97.60				N=441
Note: */**/***: coefficient exp() estimé statistiquement différent de un à un seuil respectivement 10%, 5% et 1%.				

D. Les connaissances de la personne enquêtée

L'estimation suivante prend en compte les variables explicatives liées aux connaissances générales des personnes interrogées.

TABLEAU 18: ESTIMATION COX - CONNAISSANCES GÉNÉRALES

Variables	exp()	Ecart-type	P> z	Référence
Age	0.908***	0.033	0.008	
Vivre le fait d'être au chômage				
Mal	0.278**	0.150	0.018	
Bien	0.480	0.552	0.523	Moyen
Missings	0.000	.	.	
Réduction des dépenses	0.537	0.455	0.463	
Missings	2.949	3.709	0.390	
Accès internet à domicile	1.603	1.329	0.569	
Missings	0.000	.	.	
Niveau de maîtrise langue française				
Très bon	1.218	0.803	0.765	
Faible et très faible	4.028	3.967	0.157	Bon
Missings	12.266	.	.	
Etat civil				
Divorcé/PE dissous/Veuf ou veuve	1.452	1.789	0.762	
Marié/PE séparé	3.868**	2.606	0.045	Célibataire
Chômeur récurrent	3.514***	1.924	0.022	
Femme	0.308**	0.178	0.042	
Permis de séjour				
B	0.368	0.384	0.338	
B CE/AELE	0.760	0.713	0.770	
C	1.302	1.220	0.778	Suisse
C CE/AELE	1.038	0.709	0.956	
Autres	0.000	.	.	
Formation				
Formation élémentaire	0.000	.	.	
Apprentissage	2.593	2.032	0.224	
Maturité	3.074	3.208	0.282	École obligatoire
Professionnel supérieur	0.000	.	.	au moins
Formation tertiaire	1.226	1.084	0.817	
Non renseigné	0.000	.	.	
Compter sur soi-même ou sur son CP				
Sur soi-même	1.655	0.984	0.397	
Sur le CP	1.483	1.342	0.663	Mitigé
Connaissance du fonctionnement des ORP				
Faible connaissance	0.457	0.266	0.178	
Bonne connaissance	0.901	0.577	0.870	Connaissance moyenne
Log-vraisemblance : -101.86				N=501
Note: */**/***: coefficient exp() estimé statistiquement différent de un à un seuil respectivement 10%, 5% et 1%.				

Nous observons, à l'aide de l'estimation représentée dans le Tableau 18, aucun effet significatif au niveau des variables décrivant les connaissances générales des personnes interrogées.

Contrairement à la partie descriptive, nous n'observons pas d'effet significatif sur la durée du chômage lié au fait de compter sur soi-même pour retrouver un emploi plutôt que sur son conseiller en personnel.

Nous n'observons également pas d'impact significatif sur la durée du chômage en fonction de la connaissance du fonctionnement des ORP. Cette variable pourrait être étroitement liée à l'expérience issue d'un épisode de chômage antérieur. En effet, le Tableau 19 montre que les personnes ayant une expérience de chômage durant les deux dernières années ont, en moyenne, affirmé avoir une connaissance du fonctionnement des ORP plus élevée que les personnes n'ayant pas d'expérience. De plus, nous observons que les personnes ayant retrouvé un emploi avaient en moyenne une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP. Par conséquent, nous supposons qu'il existe un lien entre la connaissance du fonctionnement des ORP et l'expérience.

TABLEAU 19: SCORES MOYENS ATTRIBUÉS À LA CONNAISSANCE DES ORP, SELON L'EXPÉRIENCE ET LE STATUT APRÈS LA PÉRIODE D'OBSERVATION

<i>Scores moyens attribués à la question D2 « Connaissance du fonctionnement des ORP »</i> <i>1=Aucune connaissance, 6=Très bonne connaissance</i>			
Épisode de chômage dans les deux dernières années	Toujours au chômage P1	Sorti pour emploi P2	Total
Non	2.47 (1.38) n=353	2.59 (1.41) n=80	2.47 (1.37) n=488
Oui	<u>3.71</u> (1.54) n=131	<u>4.10</u> (1.23) n=39	<u>3.78</u> (1.47) n=207
Total	2.80 (1.52) n=484	3.08 (1.53) n=119	2.86 (1.52) n=695

Le lien entre ces deux variables est confirmé par le modèle multinomial figurant dans le Tableau 8 de la section 3.2.1 qui montre que cette connaissance dépend positivement de l'expérience antérieure d'un épisode de chômage et négativement du fait d'avoir un permis de séjour B (CE/AELE) et une formation élémentaire.

Il aurait également été intéressant de savoir si la connaissance du fonctionnement des ORP est liée au fait qu'une ou plusieurs personnes dans l'entourage proche aient vécu une période de chômage.

Afin de faire un lien entre les différentes parties d'analyse nous constatons que la variable différenciant chômeur récurrent de chômeur non récurrent a un effet positif sur la réinsertion. Cependant, de manière générale, nous observons que les comportements et attentes pour lesquelles nous avons observés une évolution significative dans le temps (voir section 3.2.2) n'ont pas d'effet direct sur la durée du chômage. L'effet sur la durée du chômage semble donc principalement provenir des caractéristiques individuelles ainsi que du fait d'être d'avoir récemment vécu un autre épisode de chômage.

CONCLUSIONS

Suite à l'augmentation du chômage durant les années nonante, la Suisse s'est tournée vers une politique *active* du marché du travail, se basant sur un suivi personnalisé des demandeurs d'emploi par le biais d'organismes spécialisés que sont les Offices Régionaux de Placement (ORP). Dès lors, de nombreuses études se sont intéressées à l'efficacité de ces organismes ainsi que des outils qu'ils utilisent. Cependant, leur efficacité semble étroitement liée à l'attitude des demandeurs d'emploi, élément qui est rarement prit en compte dans ces recherches.

Ce travail consiste par conséquent à placer l'attitude du demandeur d'emploi et l'interaction de celui-ci avec son conseiller en personnel au centre de l'analyse. Ces deux facteurs sont exprimés, dans ce travail, d'une part par les comportements de recherche d'emploi et d'autre part par les attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux services de conseil et de placement des ORP. Aucune étude portant sur les attentes des demandeurs d'emploi n'est connue à ce jour, d'où l'originalité de cette recherche.

L'étude, composée de trois parties distinctes, a pour objectifs spécifiques :

1. d'identifier les comportements de recherche d'emploi et les attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux services de conseil et de placement des ORP;
2. de mesurer l'influence des activités de conseil et de placement des ORP sur les comportements et attentes des demandeurs d'emploi;
3. d'évaluer l'impact des comportements et des attentes sur la réinsertion rapide sur le marché de l'emploi, soit sur la durée du chômage.

En Suisse, peu de données qualitatives rendent réellement compte des comportements de recherche d'emploi et des attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux activités de conseil et de placement des ORP. La réalisation de l'étude a donc nécessité une récolte, par enquêtes, de données en début et en cours d'épisode de chômage puis de les croiser avec celles disponibles dans PLASTA, essentiellement quantitatives et axées sur certaines caractéristiques socio-économiques que sont l'âge, le sexe, le niveau d'éducation, etc.

La première enquête réalisée début 2012 a permis de construire un échantillon représentatif de 819 demandeurs d'emploi s'inscrivant au chômage dans le canton de Genève parmi lesquels 249 avaient déjà récemment vécu un autre épisode de chômage. La deuxième enquête, réalisée six mois plus tard, nous a permis d'identifier, parmi notre population initiale, 244 sorties du chômage - dont 140 pour emploi - et 575 maintiens au chômage qui ont été interrogés une seconde fois.

Conformément aux objectifs de l'étude présentés ci-avant, une première étape de l'analyse a consisté à identifier et caractériser les comportements de recherche d'emploi et les attentes des demandeurs d'emploi par rapport aux services de conseil et de placement des ORP.

Au niveau des caractéristiques individuelles, l'échantillon de personnes s'inscrivant au chômage, représentatif de la population des chômeurs du canton de Genève, est essentiellement composé de personnes des deux sexes, âgées en moyenne de 37ans, en majorité mariées, de nationalité suisse, n'ayant généralement pas vécu d'autre épisode de chômage récemment, ayant une bonne ou très bonne maîtrise de la langue française, plutôt qualifiées et ayant au moins une formation obligatoire.

En termes de comportements de recherche d'emploi, la majorité des demandeurs d'emploi interrogés sont au courant des risques d'éventuelles suspensions d'indemnités lors de leur

inscription au chômage, accepteraient une durée maximale de trente minutes pour se rendre au travail, n'arrivent pas à estimer la durée qu'il leur faudra pour retrouver un emploi et affirment avoir consacré une heure par jour à la recherche d'emploi au cours de la semaine précédant leur inscription. Plus particulièrement au niveau de la sollicitation du réseau social, la plupart des personnes interrogées affirment avoir informé la majorité ou toutes leurs connaissances de leur situation de chômage, comptent essentiellement sur elles-mêmes pour retrouver un emploi, ont tendance à plus compter sur au moins un *lien faible* (réseau formel) plutôt qu'un *lien fort* (réseau informel) et pensent que la réussite dépend du travail personnel plutôt que de la chance.

Concernant les attentes, elles ont été classées selon une typologie en quatre catégories (A à D) hiérarchisées selon la proximité avec une potentielle réinsertion. La catégorie A étant la plus éloignée de l'emploi et D la plus proche. La majorité des demandeurs d'emploi interrogés ont en moyenne des attentes intermédiaires en lien avec la situation émotionnelle ou financière (cat. A), la situation informationnelle (cat. B) et l'employabilité (cat. C), alors qu'ils ont des attentes importantes en lien avec la réinsertion (cat. D).

Au niveau des connaissances générales, l'ensemble des personnes interrogées comptent globalement sur elles-mêmes plutôt que sur leur conseiller en personnel pour retrouver un emploi. De plus, la connaissance du fonctionnement des ORP est, en moyenne, relativement faible et les personnes interrogées considèrent les conseillers en personnel comme étant plutôt performants.

Une deuxième étape de l'analyse s'est ensuite focalisée sur l'influence des activités de conseil et de placement des ORP sur les comportements et attentes identifiés précédemment. La question était de voir dans quelle mesure un contact étroit et répété entre l'institution de placement et le demandeur d'emploi est susceptible de modifier ses comportements et attentes et dans quel sens.

L'approche adoptée dans cette partie est essentiellement inductive avec des tests de significativité et modèles multinomiaux afin de pouvoir comparer différentes populations en tenant compte des caractéristiques propres à celles-ci.

Dans un premier temps, il s'agissait de comparer les comportements et attentes exprimés en début d'épisode de chômage des chômeurs qui ont récemment vécu une autre expérience de chômage précédant l'épisode actuel (récurrents) à ceux des chômeurs qui n'ont pas récemment vécu une autre expérience de chômage (non récurrents). L'idée ici est de voir si l'expérience d'un épisode de chômage antérieur, et donc une connaissance récente des activités de conseil et de placement des ORP, est susceptible d'influencer les comportements et les attentes des demandeurs d'emploi.

En termes de comportements de recherche d'emploi, en moyenne et par rapport aux chômeurs non récurrents, les chômeurs récurrents:

- sont mieux renseignés sur les risques liés à une suspension d'indemnités si aucune preuve de recherche d'emploi n'est présentée lors de l'inscription au chômage.

Au niveau des attentes, en moyenne et par rapport aux chômeurs non récurrents, les chômeurs récurrents:

- ont plus d'attentes concernant la situation informationnelle et le respect des obligations légales (cat. B).

Pour conclure cette partie, on peut finalement affirmer que les chômeurs récurrents ont une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP que les chômeurs non récurrents.

Dans un deuxième temps, nous avons comparé les comportements et attentes des chômeurs non récurrents au moment de leur inscription au chômage puis environ six mois plus tard. L'idée ici est de voir si l'expérience actuelle de chômage et sa durée, et donc l'acquisition contemporaine de connaissances sur les activités de conseil et de placement des ORP, sont de nature à influencer les comportements et attentes des demandeurs d'emploi en cours d'épisode de chômage.

Plusieurs évolutions significatives au niveau des comportements et attentes sont à relever suite, d'une part, au contact avec les ORP et, d'autre part, à la durée de chômage. Tout d'abord, après avoir passé environ six mois au chômage les personnes interrogées ont tendance, en moyenne, à mieux vivre le fait d'être au chômage.

Au niveau des comportements de recherche d'emploi, quatre principales évolutions significatives ont été observées. Après six mois passés au chômage, en moyenne, les personnes interrogées:

- sont prêtes à accepter des trajets plus longs pour se rendre au travail;
- réduisent leur optimisme lié au délai jugé nécessaire pour retrouver un emploi;
- sont plus nombreuses à avoir informé une majorité ou tout leur entourage de leur situation de chômage;
- ont tendance à plus compter sur leurs liens *faibles* pour retrouver un emploi.

Les attentes sont elles aussi sujettes à de nombreuses évolutions suite au contact avec les ORP et à la durée écoulée de chômage. Après six mois passés au chômage, les personnes interrogées ont:

- augmenté leurs attentes en lien avec leur situation informationnelle et le respect des obligations légales (cat. B);
- réduit leurs attentes en lien avec leur réinsertion sur le marché de l'emploi (cat. D).

L'évolution des attentes vis-à-vis du conseiller en personnel peut s'interpréter comme une adaptation au système dans lequel se trouve l'individu. Un individu se trouvant dans le système devient, au vu de ces résultats, plus sensible aux règles de celui-ci. Ce constat, pris isolément, pourrait être perçu négativement car simultanément une baisse des attentes en lien avec la réinsertion est observée. Cependant, parallèlement l'évolution des comportements montre que les personnes ont tendance à faire plus d'efforts, traduits notamment par le fait d'accepter des trajets plus longs pour se rendre au travail ou encore d'informer d'avantage l'entourage de la situation de chômage. La baisse des attentes en lien avec la réinsertion pourrait de ce fait s'interpréter comme un ajustement des attentes de la part des demandeurs d'emploi qui se rendent compte qu'ils avaient des attentes trop importantes par rapport à certaines fonctions du conseiller en personnel au moment d'entrer au chômage.

Concernant les connaissances générales et après six mois de chômage, les personnes interrogées:

- ont plus tendance à compter sur elles-mêmes pour retrouver un emploi que sur leur conseiller en personnel;
- témoignent d'une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP;

- pensent que les conseillers en personnel sont plus performants. Contrairement aux idées reçues, une personne se trouvant toujours au chômage après environ six mois ne doute pas de la performance du conseiller en personnel, bien au contraire, elle considère celui-ci comme étant d'autant plus performant.

En regard des résultats présentés, il en découle que les comportements de recherche d'emploi et les attentes par rapport aux prestations du conseiller en personnel se transforment ou se modifient, sur plusieurs aspects, suite à une expérience antérieure ou contemporaine avec les ORP.

Cependant, les transformations constatées sont généralement spécifiques au fait d'avoir vécu antérieurement une période de chômage ou de la vivre actuellement. Il y a donc, au niveau de l'évolution des comportements et attentes, une différence entre avoir vécu précédemment un épisode de chômage et le vivre actuellement.

Pourtant, en ce qui concerne les attentes ou les connaissances générales, il existe des constantes entre les deux situations. Les chômeurs ayant vécu un épisode antérieur de chômage ou qui le vivent actuellement ont, toutes choses étant égales par ailleurs:

- des attentes plus fortes liées à la situation informationnelle et le respect des obligations légales;
- une meilleure connaissance du fonctionnement des ORP, ce résultat paraissant évident est tout de même intéressant car pourrait témoigner de la cohérence des informations transmises au sein des ORP.

Une troisième et dernière étape de l'analyse consiste à voir dans quelle mesure les comportements et attentes peuvent influencer la réinsertion sur le marché de l'emploi. Par conséquent, la partie d'analyse suivante consiste à évaluer l'impact des comportements et attentes sur la durée du chômage.

L'analyse de l'impact des comportements et attentes sur la durée du chômage a été réalisée à partir du modèle semi-paramétrique de Cox qui permet d'estimer la probabilité qu'un individu quitte un état initial - ici le chômage - à un instant donné, sachant qu'il était dans cet état jusqu'à l'instant précédent. La sélection des variables indépendantes intégrées dans ce modèle est réalisée sur base des observations issues de la partie d'analyse précédente et en intégrant d'autres variables susceptibles d'influencer la durée du chômage.

De manière générale, plusieurs caractéristiques ont un impact négatif sur le taux instantané de sortie du chômage dont l'âge du demandeur d'emploi, le fait d'être une femme ou encore de mal vivre la situation de chômage. D'autres, en revanche, ont un impact positif dont le fait d'avoir récemment vécu une autre période de chômage ou encore d'être marié.

Au niveau des comportements de recherche d'emploi, le fait de penser que la réussite dépend du travail personnel plutôt que de la chance augmente considérablement le risque instantané de sortie alors que les autres variables de comportement n'ont pas de réel effet significatif sur les sorties pour emploi.

De même, les attentes et connaissances générales, prises individuellement ou de manière agrégée, n'ont pas d'impact significatif sur la durée du chômage.

L'effet sur la durée du chômage semble donc provenir essentiellement des caractéristiques individuelles ainsi que du fait d'avoir récemment vécu un autre épisode de chômage plutôt que des comportements et attentes pour lesquelles des évolutions suite au contact direct avec les

ORP ont été observés. De ce fait, les changements engendrés par l'expérience présente de chômage ne semblent pas avoir beaucoup d'effet direct sur la durée du chômage, contrairement à l'expérience antérieure. Ces derniers pouvant cependant avoir un impact indirect à travers certaines variables de contrôles introduites dans le modèle.

RECOMMANDATIONS

Les principaux résultats de cette étude exploratoire réalisée à Genève peuvent être utiles pour la pratique en étant en partie traduits sous forme de recommandations à l'intention des ORP et en particulier des conseillers en personnel.

En prise directe avec les comportements et attentes qui ont un effet significatif sur la durée du chômage, il en résulte les recommandations suivantes :

- Étant donné que les personnes, qui au moment de leur inscription, vivent mal le fait d'être au chômage se réinsèrent moins rapidement sur le marché du travail, il est extrêmement important que le conseiller en personnel, dès son premier contact avec le demandeur d'emploi, s'intéresse à la situation émotionnelle de celui-ci liée à son nouveau statut de demandeur d'emploi et face preuve d'une grande empathie par rapport à cette nouvelle situation. Ceci lui permettra de mieux cerner les raisons d'un éventuel mal-être associé à la situation de chômage et par conséquent trouver, avec la personne concernée, des solutions afin d'y remédier. Cette démarche qui paraît triviale est pourtant très importante pour que le chômeur, avant toutes autres démarches, puisse s'affranchir de ses éventuelles frustrations liées à son nouveau statut. En tenant compte du fait que la situation émotionnelle liée au statut de chômeur est très subjective, il serait recommandable que le conseiller en personnel applique pour chaque demandeur d'emploi des stratégies particulières.
- Penser que la réussite dépend du travail personnel plutôt que de la chance a un effet positif sur la rapidité de réinsertion. Il est par conséquent impératif que le conseiller en personnel fasse bien comprendre et rappelle régulièrement au demandeur d'emploi qu'il est maître de son destin, que l'obtention d'un nouvel emploi dépend de l'énergie qu'il déploiera pour y arriver et ce, indépendamment du nombre d'offres auxquelles il doit légalement répondre par mois pour se conformer à la législation du chômage. Le conseiller en personnel a donc un rôle très important à jouer pour que le demandeur d'emploi prenne confiance en lui, soit convaincu que son travail personnel portera ses fruits et que la chance n'a que très peu de place dans sa recherche d'emploi. Ce rôle est particulièrement important dans les moments de découragement. Il requiert la mise en place de mesures d'accompagnement spécifiques destinées à orienter l'action du demandeur d'emploi.
- Cette étude montre également que les chômeurs non récurrents retrouvent moins rapidement un emploi que les chômeurs récurrents. De ce fait, les conseillers en personnel devraient porter une attention toute particulière aux personnes qui n'ont pas récemment vécu un autre épisode de chômage. L'analyse met également en évidence que les chômeurs non récurrents ont toutes choses étant égales par ailleurs une moins bonne connaissance du fonctionnement des ORP que les chômeurs récurrents et sont également moins bien renseignés sur les risques d'une éventuelle suspension d'indemnités lorsqu'ils s'inscrivent au chômage. Par conséquent, le conseiller en personnel pourrait travailler sur ces éléments en expliquant aux chômeurs non récurrents le fonctionnement des ORP et en les rassurant sur les démarches qu'ils auront à effectuer. Les séances d'information déjà organisées par le canton de Genève et de Vaud pour les futurs inscrits au chômage semblent être une réponse appropriée à cette recommandation. Elles pourraient être généralisées sur l'ensemble du territoire.

Dans une moindre mesure, car n'ayant pas un impact direct sur la durée du chômage selon notre modélisation, nous pouvons également émettre les recommandations suivantes :

- Les personnes s'inscrivant au chômage n'arrivent pas à correctement estimer le délai qui leur sera nécessaire pour retrouver un emploi, ce qui serait susceptible d'avoir un impact sur leur situation émotionnelle, en particulier aux niveaux de la confiance en soi et du découragement lié à l'incertitude sur la durée réelle de chômage. Par conséquent, le conseiller en personnel pourrait proposer des objectifs de délai de réinsertion tout en accompagnant et motivant la personne pour les atteindre. Ces objectifs de délai de réinsertion pourraient être réactualisés en fonction des actions menées par le demandeur d'emploi, des connaissances ou compétences acquises par celui-ci, de son parcours dans le dispositif de chômage mais également et plus généralement de la situation du marché de l'emploi. Cette démarche menée conjointement avec le demandeur d'emploi permettrait de fixer des repères temporels précis qui pourraient devenir de véritables objectifs de réinsertion.
- L'étude montre une baisse des attentes en lien avec la réinsertion au profit d'une augmentation des attentes en lien avec la situation informationnelle, ce qui reflète une tendance à se conformer au système. Le conseiller en personnel devrait par conséquent être vigilant afin de prévenir une situation de routine potentiellement nuisible à une rapide réinsertion.

ANALYSES COMPLÉMENTAIRES ENVISAGEABLES

Dans cette dernière partie, plusieurs pistes de réflexion, dépassant le cadre de la présente étude exploratoire mais pouvant faire l'objet d'analyses complémentaires pour confirmer ou remettre en perspective certains résultats sont présentées.

Il serait intéressant de reproduire cette analyse à une plus large échelle. Notamment dans d'autres cantons et plus particulièrement dans les cantons alémaniques, étant donné que la population des chômeurs genevois est souvent considérée comme étant différente de celle observée dans le reste du pays (voir Flückiger et Vassiliev (2002)). Ceci permettant de voir si les comportements et attentes sont homogènes en Suisse ou s'il existe des particularités régionales.

Effectuer un suivi des populations sur une plus longue période aurait été intéressant afin d'avoir une population plus large ayant quitté le chômage, ceci étant susceptible d'avoir un impact sur les modèles de durée. Ce suivi aurait permis de mettre en perspective, de manière plus complète, la durée estimée de chômage avec celle réellement effectuée et de mesurer avec plus de recul l'effet du temps passé au chômage sur la formations des comportements et attentes.

Interroger les personnes sorties du chômage apporterait une dimension supplémentaire à ce travail. Ceci permettrait de prendre en compte non seulement l'aspect de la durée du chômage mais également d'avoir des informations d'une part sur la stabilité de l'emploi (re)trouvé (durée d'occupation de l'emploi trouvé) et d'autre part sur la qualité de celui-ci (salaires, satisfaction de la personne, etc.).

Étant donné l'importance de la relation chômeur - conseiller en personnel (Behncke, Fröhlich et Lechner (2010), Van den Berg et van der Klaauw (2006)), une autre piste de réflexion était d'interroger également les conseillers en personnel afin de mettre en perspective leurs attentes vis-à-vis des demandeurs d'emploi avec celles qu'ont les demandeurs d'emploi par rapport à leur conseiller en personnel. Ceci dans le but de voir dans quelle mesure ces attentes correspondent.

Faire une distinction entre chômeurs et demandeurs d'emploi aurait également été intéressant dans le sens que ces derniers ne perçoivent pas des indemnités et seraient de ce fait susceptibles d'avoir des comportements de recherche d'emploi et des attentes différentes. Cependant, ceci nécessiterait une base de données plus large.

Finalement, la mise en perspective la présente analyse avec celle intitulée SOCNET, réalisée par l'Université de Lausanne, serait intéressante dans le sens où certaines questions figurant dans les questionnaires d'enquêtes sont similaires, voir identiques. L'étude n'étant pas à ce jour publiée, nous ne pouvons faire de lien direct dans le cadre de cette étude

BIBLIOGRAPHIE

- Ahn, N. et A. Ugidos-Olazabal** (1995), « Duration of Unemployment in Spain: Relative Effects of Unemployment Benefit and Family Characteristics », *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 57, No. 2, pp. 249-264.
- Bazen, S. et M. Sabatier** (2007), « Économétrie des fondements à la modélisation », Vuibert, 234p.
- Behncke, S., M. Frölich et M. Lechner** (2010b), « A Caseworker Like Me – Does The Similarity Between The Unemployed and Their Caseworkers Increase Job Placements? » *Economic Journal*, Vol. 120, pp. 1430-1459.
- Behncke, S., M. Frölich et M. Lechner** (2010a), « Unemployed and their caseworkers: should they be friends or foes? », *Journal of the Royal Statistical Society*, Vol. 173, pp. 67-92.
- Belzil, C.** (1996), « Relative Efficiencies and Comperative Advantages in Job Search », *Journal of Labor Economics*, Vol. 14, No. 1, pp. 154-173.
- Bonnal, L., D. Fougère et A. Sérandon** (1997), « Evaluating the Impact of French Policies on Individual Labour Market Histories », *Review of Economics Studies*, Vol. 64, pp. 683-713.
- Cox, D. R.** (1972), « Regression Models and Life-Tables », *Journal of the Royal Statistical Society Series B (Methodological)*, Vol. 34, No. 2, pp. 187-220.
- Cox, D. R.** (1972), « Partial Likelihood », *Biometrika*, Vol. 62, No 2, pp.169-276.
- Devine, T. et N. Kiefer** (1991), « Empirical Labor Economics: The Search Approach », *Oxford University Press*, New-York, 343 p.
- Egger, Dreher & Partner AG** (2013), « Analyse détaillée des processus d'entreprise, des compétences et des systèmes d'incitation et de gestion de divers offices régionaux de placement », Publication du SECO, Politique du marché du travail 33.
- Egger, M., C. Lenz et B. Zürcher** (2001), « Die Vereinbarung zwischen Bund und Kantonen über den Vollzug des Arbeitslosenversicherungsgesetzes in der Schweiz », Working Paper, Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco).
- Flückiger, Y. et A. Vassiliev** (2002), « Les raisons de la différence de chômage entre Genève et le reste de la Suisse », *Swiss Journal of Economics and Statistics* , 138(4), pp. 387-410.
- Fougère, D., J. Pradel et M. Roger** (2005), « Does Job-Search Assistance Affect Search Effort and Outcomes? A Microeconomic Analysis of Public versus Private Search Methods », IZA Discussion Papers 1825, Institute for the Study of Labor (IZA).
- Frölich, M., M. Lechner, S. Behncke, H. Steiger, S. Hammer, N. Schmidt, S. Menegale, A. Lehmann et R. Iten** (2007), « Einfluss der Rav auf die Wiedereingliederung von Stellensuchenden ». Contribution à la politique du marché du travail 20, Secrétariat d'Etat à l'économie (Seco).
- Granovetter, M.** (1977), « Getting a job : a study of contacts and careers » Cambridge Mass. ; London : Harvard University Press.

Granovetter, M. (1973), « The Strength of Weak Ties », *American Journal of Sociology*, Vol. 78, No.6.

Greene, W.H. (2000), « Econometrics analysis », 4th édition, Prentice-Hall International, Inc.

Gerfin, M. et M. Lechner (2002), « A Microeconomic Evaluation of the Active Labour Market Policy in Switzerland », *The Economic Journal*, Vol. 112, No. 482, pp. 854-893.

Gerfin M., M. Lechner et H. Steiger (2005), « Does Subsidised Temporary Employment get the Unemployed Back to Work ? An Econometric Analysis of two Different Schemes », *Labour Economics*, Vol. 12, No. 6, pp. 807-835.

Heckman, J.J. et G.J. Borjas (1980), « Does unemployment cause futur unemployment ? Definitions, questions and answers from a continuous time model of heterogeneity and state dependence », *Economica*, New series, Vol. 47, No. 187, pp. 247-282.

Heckman, J. J., R. Lalonde et J. Smith (1999), « The Economics and Econometrics of Active Labor Market Programs », in O. Ashenfelter et D. Card (éds), *Handbook of Labor Economics*, Vol. 3A, pp. 1865-2097.

Heckman, J. J. et R. Robb (1986), « Alternative methods for solving the problem of selection bias in evaluating the impact of treatments on outcomes » dans (Wainer ed.), *Drawing Inferences from Self-Selected Samples*, New York : Springer, pp. 63-107.

Jenkins, S. (2005), « Survival Analysis », Institute for Social and Economic Research, University of Essex.

Kaplan, E. L. et P. Meier (1958), « Nonparametric Estimation from Incomplete Observations », *Journal of the American Statistical Association*, Vol. 53, No. 282, pp. 457-481

Korpi, T. (2001), « Good Friends in Bad Times? Social Networks and Job Search among the Unemployed in Sweden » *Acta Sociologica* Vol. 44, pp. 157-170.

Lagarenne, C. et E. Marchal (1995), « Recrutements et recherche d'emploi », Lettre du Centre d'Études de l'Emploi.

Lalive R., J. C. Van Ours et J. Zweimüller (2008), « The Impact of Active Labor Market Programs on the Duration of Unemployment », *The Economic Journal*, Vol. 118, pp. 235-257.

Lancaster, T. (1990), « The Econometric Analysis of Transition Data », Cambridge University Press, Cambridge.

Lindeboom, M. et J. Van Ours (1997), « An Empirical Analysis of Effectiveness of Search Channels for Employed and Unemployed Workers », dans P. Gregg (éd.), *Jobs, Wages and Poverty*, Centre for Economic Performance, L.S.E, London.

Lindeboom, M., J. Van Ours et G. Renes (1994), « Matching Employers and Workers: an Empirical Analysis on the Effectiveness of Search », *Oxford Economic Papers*, Vol. 46, No. 1, pp. 45-67.

Mortensen, D. (1986), « Job search and labor market analysis », Ch. 15 of *Handbook of Labor Economics*, Vol. 2, O. Ashenfelter and R. Layard, eds., North-Holland.

- Osberg, L.** (1993), « Fishing in Different Pools: Job Search Strategies and Job Finding Success in Canada in the Early 1980s », *Journal of Labor Economics*, Vol. 11, No. 2, pp. 348-386.
- Prey, H.** (2000), « Evaluation of training programs in St. Gallen, Switzerland », *Swiss Journal of Economics and Statistics*, Vol. 136, pp. 417-32.
- Sheldon, G.M.** (2003), « The efficiency of public employment services: a nonparametric matching function analysis for Switzerland », *Journal of Productivity Analysis* Vol. 20, pp. 49-70.
- Van den Berg, G.J. et B. van der Klaauw** (2006), « Counseling and monitoring of unemployed workers: theory and evidence from a controlled social experiment », *International Economic Review*, Vol. 47, pp. 895- 936.
- Vassiliev, A., G. Ferro-Luzzi, Y. Flückiger et J. Ramirez** (2006) « Unemployment and employment offices' efficiency: What can be done? », *Socio-economic Planning Sciences*, Vol. 40, pp. 169-186.
- Weber, A. et H. Mahringer** (2002), « Choice and success of job search methods », Working Paper No.125 (Economics series), Vienna: Institute for Advanced Studies.
- Weber, S.** (2005), « Analyse des facteurs déterminant les durées du chômage en Suisse : différences selon l'origine des chômeurs », *Rapport de l'OUE*, No 15, Université de Genève, 70 p.
- Weber, S.** (2006), « Durées de Chômage et Nationalités: Une Analyse Empirique pour la Suisse », *Swiss Journal of Economics and Statistics*, Vol. 142, No. 1, pp. 147-193.

ANNEXES

ANNEXE 1 : DESCRIPTIF DE FONCTION DU « CONSEILLER EN PERSONNEL »

Fonctiontype : 5.09.014		Page 1 sur 1				
 <p>REPUBLIQUE ET CANTON DE GENEVE Département des Relations avec le personnel de l'Etat services des Relations internationales</p>	DEFINITION DE FONCTION-TYPE					
	Date de l'adoption 06.02.2007	Date de révision	Date de mise en application 01.01.2007			
<p>1. Domaine de la fonction Conseiller en personnel ORP-conseillère en personnel ORP</p>			Coefficient 5.09.014			
<p>2. But de la fonction Orienter, conseiller et placer les demandeurs d'emploi afin de favoriser leur insertion rapide et durable dans le marché du travail.</p>						
<p>3. Description de la fonction La fonction implique notamment d/de :</p> <ul style="list-style-type: none"> • inscrire et informer les demandeurs d'emploi sur les dispositions des législations fédérale et cantonale en matière de chômage et contrôler qu'ils s'y conforment • établir un bilan professionnel, identifier un projet professionnel et définir les cibles de reinsertion en collaboration avec le demandeur d'emploi • évaluer l'aptitude au placement des demandeurs d'emploi • présenter, au besoin assigner, les postes vacants aux demandeurs d'emploi • analyser et clarifier les besoins en formaton des demandeurs d'emploi, présenter et proposer les mesures du marché du travail (MMT) au besoin assigner les demandeurs d'emploi pour accèter leur aptitude au placement sur le marché du travail • contrôler si le demandeur d'emploi remplit ses obligations et sanctionner les manquements selon les législations fédérale et cantonale en matière de chômage • acquérir des postes vacants et vérifier que ceux-ci respectent les usages professionnels en vigueur • établir, entretenir et développer des contacts permanents avec les entreprises afin de répondre à leurs besoins et à ceux des demandeurs d'emploi. Etablir, entretenir et développer des contacts réguliers avec les services publics partenaires de l'ORP • établir, entretenir et développer des contacts réguliers avec les partenaires institutionnels de l'ORP • informer les autorités et les partenaires locaux sur l'état du marché de l'emploi dans leurs secteurs. 						
<p>4. Exigences de la fonction Être titulaire d'un brevet fédéral de conseiller en personnel ou d'un brevet fédéral en ressources humaines ou d'un brevet fédéral en assurances sociales : classe 16.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les personnes répondant aux conditions de l'art. 119b OACI : "les personnes chargées du service public de l'emploi doivent, dans les 5 ans qui suivent leur entrée en fonction, justifier d'une formation ou d'une expérience professionnelle reconnues équivalentes au brevet fédéral de conseiller en personnel par l'AOST. - : classe 15 (code 9E). • Les personnes ne remplissant pas les conditions de l'art. 119b OACI sont engagées en classe 14 (code 9F). 						
CrM/res	Fonction J/Oiess/Jonnelle	Expérience p-class/kmelle	E'fills Inll'lecc/JJeiS	E'brts s'iq'OS	Respoosantta	ctassllcallOn
Niveaux	J	C	I	A	H	Cl max. 16
Poln's	38	9	49	5	50	Total. 151

http://domem.ge.ch/ldf/sef/sef.nsf/lx106d18f3c47680fc1256edf004&2801Y23be29ace48... 24.10..2011

ANNEXE 2 : TESTS DE SIGNIFICATIVITÉ

Le test de significativité étant un moyen d'identifier s'il existe une réelle différence entre deux populations. Il permet de calculer la probabilité (p) d'observer, à l'aide d'un échantillon, une différence entre deux populations si en réalité cette différence est absente. Celle-ci représente donc en quelque sorte la probabilité que la différence observée soit due au hasard induite notamment par les fluctuations aléatoires d'échantillonnage.

L'ensemble des tests de significativité effectués dans ce travail se basent sur le test de *Wald* avec les hypothèses suivantes:

H_0 : score moyen attribué par la population 1 – score moyen attribué par la population 2 = 0

H_1 : score moyen attribué par la population 1 – score moyen attribué par la population 2 \neq 0

L'hypothèse nulle (H_0) représente une absence de différence entre les deux groupes et l'hypothèse alternative représente (H_1), quant à elle, une différence entre ces derniers. Nous parlons d'une différence statistiquement significative lorsque $p \leq a$, où a représente le seuil de risque ou d'erreur fixé à 1%, 5% ou 10%. Dans ce cas, H_0 est rejetée et H_1 acceptée.

Pour les variables catégorielles, des tests sur chaque modalité ont été effectués en transformant celles-ci en variables binaires. Puis un *test joint* sur l'ensemble des modalités a été réalisé. Les variables de type échelle ont, quant à elles, été traitées comme des variables numériques. Une particularité concerne les attentes, où une analyse de type *cluster* a été effectuée sur les individus ayant répondu à l'enquête. Ceci émanant de l'hypothèse que pour un individu donné les scores attribués aux différentes attentes peuvent être corrélés.

ANNEXE 3 : MODÈLES DE DURÉE

Les modèles de durée, permettent d'estimer les chances qu'un individu quitte un état initial (ici le chômage) à un instant donné, sachant qu'il était dans cet état jusqu'à l'instant précédent. Ces modèles, qui portent sur l'évaluation de la durée d'un épisode, donnent ainsi des probabilités conditionnées au temps déjà passé dans un état, élément qui n'est pas pris en compte par les simples probabilités de sortie de l'état occupé.

Un élément problématique lors d'analyses de durée est la *censure*. Il n'est pas certain que l'évènement d'intérêt (ici la sortie du chômage) soit observé chez toutes les personnes durant la période étudiée. Ces données, pour lesquelles la date d'entrée est connue alors que la date de sortie est inconnue durant la période observée, sont dites *censurées* à droite³⁷. Celles-ci, lorsqu'elles ne sont pas prises en compte, contribuent à sous-estimer la durée moyenne de séjour au chômage et par conséquent à surestimer le risque instantané de sortie.

L'un des atouts des modèles de durée est la prise en compte contrôlée des données *censurées* par l'utilisation de la *méthode de maximum de vraisemblance*, ce qui n'est pas le cas lors d'une estimation du temps passé dans un état par la *méthode des moindres carrés ordinaires* (MCO)³⁸.

Dans ces modèles, la durée de l'épisode de chômage d'un individu est représentée par T , une variable aléatoire positive et continue qui est décrite par les fonctions suivantes :

³⁷ Les cas de censures à gauche (lorsque la date d'entrée est inconnue et que seule la date de sortie est connue) sont également possibles, mais ne seront pas traités dans ce travail car la base de données n'en contient aucune.

³⁸ De plus, le recours à la méthode des MCO n'est pas possible, car elle suppose que les erreurs suivent une loi normale ce qui n'est pas compatible avec l'analyse des durées, selon laquelle les durées sont positives et non symétriques.

La **fonction de densité** $f(t)$ qui représente la probabilité que l'évènement survienne dans chaque intervalle de temps.

$$f(t) = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T < t+dt)}{dt} \quad (1)$$

La **fonction de répartition** $F(t)$ qui représente la probabilité $P(T \leq t)$, c'est-à-dire la probabilité que l'évènement (ici la sortie du chômage) se soit déjà produit au temps t .

$$F(t) = P(T \leq t) = \int_0^t f(t) dt \quad (2)$$

La **fonction de survie** $S(t)$ qui représente, à l'inverse de la fonction de répartition, la probabilité que l'évènement ne se soit pas encore produit au temps t .

$$S(t) = P(T \geq t) = 1 - F(t) \quad (3)$$

Puis, la **fonction de risque instantané ou fonction de hasard** $h(t)$, traduite de l'anglais « hazard rate » qui décrit la *taux instantané de sortie*. Cette fonction cruciale et centrale dans l'analyse de durée représente la densité de cas qui connaissent l'évènement au temps t parmi ceux exposés au risque à la même période³⁹. De plus, $h(t) \cdot dt$ décrit une approximation de la probabilité de sortir d'un état (ici le chômage) pour entrer dans un autre (ici l'emploi) entre le court intervalle t et $t + dt$ sachant que l'individu est resté dans cet état jusqu'en t .

$$h(t) = \lim_{dt \rightarrow 0} \frac{P(t \leq T \leq t + dt | T \geq t)}{dt} = \frac{f(t)}{S(t)} = \frac{f(t)}{1 - F(t)} \quad (4)$$

Notons que cette fonction n'a pas de forme particulière, elle peut être croissante, constante et même décroissante dans le temps.

Finalement, la **fonction de risque cumulé** $H(t)$ qui décrit le nombre moyen d'évènements qui serait observé si l'individu étudié était exposé en permanence au risque.

$$H(t) = \int_0^t h(t) dx \quad (5)$$

L'objectif des modèles de durée est donc d'évaluer la durée de l'évènement, sachant qu'elle est parfois imparfaitement observée à cause de la *censure*. L'utilisation de la *méthode de maximum de vraisemblance* permet de prendre en compte ce facteur.

La **fonction de vraisemblance** L prend la forme suivante :

$$L = \prod_{i=1}^n f(t_i)^{c_i} S(t_i)^{1-c_i} = \prod_{i=1}^n h(t_i)^{c_i} S(t_i) \quad (6)$$

Où c est une variable binaire qui permet de faire une distinction entre les données non *censurées*, c'est-à-dire où l'évènement a eu lieu, et les données *censurées*, où l'évènement n'a pas encore eu lieu durant la période observée. La variable c prend donc la valeur de 1 pour une observation

³⁹ Notons que contrairement aux fonctions de répartition et de survie, les valeurs de la fonction de risque ne sont pas des probabilités et peuvent, par conséquent, être supérieures à 1.

non censurée et 0 dans le cas contraire. La maximisation de cette fonction permettra par la suite d'évaluer les paramètres et d'estimer la survie au chômage ainsi que le taux instantané de sortie.

À ce stade il ne reste plus qu'à définir la fonction de risque $h(t)$. Pour cela il existe trois différentes méthodes:

- L'analyse non paramétrique ;
- L'analyse paramétrique ;
- L'analyse semi paramétrique.

L'analyse non paramétrique qui ne fait aucune hypothèse sur la fonction de distribution du risque est souvent utilisée pour faire une première analyse des données car elle ne permet pas la prise en compte de variables explicatives. Quelques modèles sont basés sur l'analyse de type non paramétrique comme par exemple la méthode de Kaplan-Meier (1958) qui sera développée par la suite. L'analyse paramétrique permet de donner une forme spécifique à la fonction de risque et d'introduire des variables explicatives. Cependant, elle nécessite d'observer tous les paramètres de cette fonction, ce qui n'est pas évident. C'est la raison pour laquelle ce type d'analyses n'a pas été développé dans ce travail. Les modèles paramétriques les plus connus et les plus fréquemment utilisés sont notamment le modèle exponentiel et le modèle de Weibull. L'analyse semi paramétrique combine, quant à elle, l'analyse non paramétrique, qui ne fait aucune hypothèse sur la fonction de distribution du risque, et l'analyse paramétrique, qui permet d'inclure des variables explicatives. Le modèle semi paramétrique qui sera utilisé dans ce travail est celui proposé par Cox (1972).

Le modèle non paramétrique de **Kaplan-Meier** (1958), qui est le premier à fournir un estimateur tenant compte du problème de censure, propose de modéliser la fonction de risque instantané suivante :

$$h(t_j) = \frac{d_j}{n_j} \quad (7)$$

Où t représente les différents moments où surviennent soit un évènement ou une censure définie par k (qui équivaut par conséquent à l'ensemble des sorties et des données censurées observées dans la base de données). Les moments sont donc caractérisés par : $t_1, t_2, \dots, t_j, \dots, t_k$ ⁴⁰. L'élément d_j représente le nombre d'évènements (soit d'individus sortis du chômage) au temps t_j et n_j le nombre d'individus exposés au risque peu avant t_j .

La fonction de risque instantané modélisée dans le modèle de Kaplan-Meier consiste donc à comptabiliser la proportion d'individus sortis sur le nombre d'individus exposés pour chaque intervalle de temps.

La fonction de survie dans ce modèle au temps t_j est modélisée de la manière suivante :

$$\hat{S}(t_j) = \prod_{j|t_j \leq t} \left(\frac{n_j - d_j}{n_j} \right) \quad (8)$$

La méthode de Kaplan-Meier permet de construire plusieurs courbes de survie d'un ensemble d'individus en les distinguant par exemple selon une caractéristique. Cependant, ce modèle ne permet pas de prendre en compte plusieurs facteurs simultanément. La possibilité d'effectuer

⁴⁰ La méthode de Kaplan-Meier suppose qu'il n'y a pas de durée d'épisode égale et les moments sont donc classés selon la durée de la manière suivante : $t_1 < t_2 < \dots < t_k$.

des tests d'égalité sur les différentes courbes sont possibles⁴¹. Cependant, il est impossible de déterminer si d'autres facteurs ont un impact et il est dès lors difficile d'évaluer précisément l'influence de la variable en question.

Les analyses effectuées avec la méthode de Kaplan-Meier ont par conséquent un but principalement descriptif, le recours à cette méthode permet d'avoir une première information sur la forme de la fonction de risque mais ne permet pas de l'expliquer.

Une manière de remédier à ce problème est d'utiliser des modèles de durée semi paramétriques qui permettent d'inclure des variables explicatives. Le modèle à risque proportionnel de **Cox** (1972) en est un. Ce modèle, contrairement à celui de Kaplan-Meier, permet de voir si des facteurs explicatifs introduits dans l'estimation produisent un effet significatif sur le taux instantané de sortie qui est, comme évoqué précédemment, étroitement lié à la probabilité qu'un individu quitte un état à un instant donné sachant qu'il s'y trouvait jusqu'à l'instant précédent.

La fonction de risque instantané dans le modèle de Cox prend la forme suivante :

$$h(t|X_j) = h_0(t) \exp(X_j \beta_x) \quad (9)$$

Où X_j représente les variables explicatives qui ne varient pas dans le temps, β_x les coefficients de régression qui doivent être estimés et h_0 le risque de base qui représente l'hétérogénéité individuelle.

Le taux instantané de sortie est ainsi défini dans le modèle de Cox comme étant un multiple du risque de base qui n'a pas de forme paramétrique définie. Notons que le modèle de Cox suppose une absence d'égalités des durées, c'est-à-dire que toutes les durées sont différentes et qu'il y a donc au maximum un évènement à chaque temps t ⁴².

La méthode de Cox propose d'utiliser un estimateur de la vraisemblance dite partielle, représenté ci-après et construite à partir de la fonction de risque.

$$LP = \prod_{i=1}^n \left(\frac{\exp(\beta_x X_i)}{\sum_{j \in R_{t_i}} \exp(\beta_x X_j)} \right) \quad (10)$$

Où n représente le nombre total d'évènements (c'est-à-dire les sorties du chômage) et R la population à risque à l'instant t parmi les observations non censurées.

La vraisemblance est dite partielle car la méthode de Cox consiste à ne maximiser qu'une partie de la fonction de vraisemblance. Seuls les individus qui subissent l'évènement (ici la sortie chômage) figurent dans le calcul, les observations censurées étant prises en compte qu'indirectement. Le recours à cette vraisemblance partielle offre l'avantage de ne pas avoir à évaluer le risque de base pour chaque observation.

Le terme $\left(\frac{\exp(\beta_x X_i)}{\sum_{j \in R_{t_i}} \exp(\beta_x X_j)} \right)$ peut être interprété comme la probabilité conditionnelle que l'individu i , étant non censuré, connaisse l'évènement à l'instant $t = t_i$. Ou encore comme la probabilité que la personne i plutôt qu'une autre connaisse l'évènement en $t = t_i$, sachant qu'une seule observation parmi plusieurs à risque connaît l'évènement à cet instant précis.

L'estimation des coefficients de régression β_x se fait en maximisant le logarithme de la fonction de vraisemblance partielle par les différents coefficients β_x .

⁴¹ Notamment à l'aide des tests non paramétriques de Logrank et de Wilcoxon. Cependant, ces tests sont globaux, dans le sens qu'ils comparent les deux courbes dans leur ensemble et ne permettent pas de tester l'égalité de la fonction de survie à un point soit à une unité de temps spécifique.

⁴² Cette hypothèse est utilisée pour simplifier la partie théorique, les calculs dans la partie analytique auront recours à la méthode de Breslow qui suppose que les durées identiques ont le même risque.

ANNEXE 4 : QUESTIONNAIRES D'ENQUÊTE

- a) Questionnaire en début d'épisode de chômage

b) Questionnaire en cours d'épisode de chômage

Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO)

Holzikofenweg 36, CH-3003 Berne

Tél. 031 322 42 27, Fax 031 323 50 01

www.seco.admin.ch, seco@seco.admin.ch

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