

ECONOMIC
RESEARCH
FORUM



منتدى
البحوث
الاقتصادية

2013

working paper series

**RESEAUX SOCIAUX ET INSERTION SUR LE MARCHÉ
DU TRAVAIL EN ALGERIE**

Moundir Lassassi and Christophe Muller

Working Paper No. 756

**RESEAUX SOCIAUX ET INSERTION SUR LE MARCHE
DU TRAVAIL EN ALGERIE**

Moundir Lassassi and Christophe Muller

Working Paper 756

May 2013

Send correspondence to:

Moundir Lassassi

CREAD

moundir.lassassi@etu.univ-amu.fr

First published in 2013 by
The Economic Research Forum (ERF)
21 Al-Sad Al-Aaly Street
Dokki, Giza
Egypt
www.erf.org.eg

Copyright © The Economic Research Forum, 2013

All rights reserved. No part of this publication may be reproduced in any form or by any electronic or mechanical means, including information storage and retrieval systems, without permission in writing from the publisher.

The findings, interpretations and conclusions expressed in this publication are entirely those of the author(s) and should not be attributed to the Economic Research Forum, members of its Board of Trustees, or its donors.

Résumé

Dans cet article, nous analysons les méthodes de recrutement sur le marché du travail algérien, en particulier l'utilisation des réseaux de relations. Nous exploitons l'enquête nationale algérienne sur l'emploi et les données d'une enquête appariée employeurs-employés réalisée en Algérie pour estimer des modèles de choix individuel du mode de recherche d'emploi. Nos résultats montrent : de fortes spécificités liées au genre dans l'utilisation des méthodes de recherche d'emploi en Algérie. Le capital humain apparaît comme un facteur important dans le choix d'une méthode de recherche. Les réseaux informels et les relations familiales jouent un rôle de plus en plus important pour l'obtention d'un emploi pour les travailleurs masculins, avec quelques spécificités régionales importantes. La taille du réseau a un effet positif pour l'obtention d'un emploi mais avec un rendement d'échelle décroissant, du moins pour les hommes. Dans l'ensemble, les réseaux sociaux apparaissent comme étant une méthode efficace pour trouver un emploi en Algérie mais pas pour des emplois qualifiés.

Classification JEL: C25, J23, J64, O12.

Mots clés: réseaux sociaux, méthodes de recherche d'emploi, marché du travail, modèle de choix discret.

Abstract

In this paper, we analyze the effect of recruitment channels on the Algerian labor market, in particular through social networks. We use the Algerian national employment survey and survey data of matched employer-employees in Algeria to estimate models of individual choice of the job search channel. Our results show stronger gender specificities in the way job is obtained in Algeria and in the skill content of the jobs. Human capital emerges as a major determinant of search methods. Informal and family networks are found to play an important role in job search for male workers over time, with some significant regional specificities. The size of the network has a positive effect on finding a job, but with decreasing returns to scale, at least for male workers. Generally, social networks come out as an efficient method to find a job in Algeria, while less useful for skilled employees.

1. Introduction

La littérature sur les *modes d'obtention des emplois* traite principalement les Etats-Unis (Holzer 1987, 1988) et l'Angleterre (Gregg et Wadsworth 1996, Blau et Robins 1990). Dans ces travaux, l'accent est mis essentiellement sur l'utilisation des réseaux de relations par les migrants (Banerjee 1981, 1983, Munshi 2003, Mazumdar 1987). Ces interactions sociales jouent un rôle de premier plan dans le processus de recherche d'emploi (Ioannides et Loury 2004).

Très peu d'études ont analysé l'importance des réseaux sociaux pour l'insertion sur le marché du travail dans le cas des pays en voie de développement. Ces modes d'obtention des emplois sont très mal connus dans les pays sous-développés. Dans le contexte actuel de sous-emploi en particulier pour les jeunes, leur examen s'inscrit dans la nécessité de s'interroger sur les mesures susceptibles de dynamiser l'insertion des jeunes sur le marché du travail.

Parmi ces travaux, nous soulignons le travail de Assaad (1997) qui a étudié le rôle des réseaux sociaux et les origines des individus pour l'accès à un emploi dans le secteur de la construction en Egypte. Ces résultats confirment l'existence d'un rationnement en fonction des origines régionales d'un travailleur mais ne sont pas concluants en ce qui concerne les liens de parenté et les réseaux sociaux. Dans un autre travail sur le secteur de la construction en Egypte, Assaad (1993) a constaté que dans le secteur informel, les employeurs préfèrent embaucher plus des ouvriers appartenant aux réseaux familiaux.

Les travaux empiriques sur les méthodes de recherche d'emploi modélisent généralement l'impact de l'accès des demandeurs d'emploi à l'information sur l'insertion au marché du travail. Cependant, l'accès à l'information est fortement influencé par l'importance et la qualité des réseaux de chaque demandeur d'emploi. Les réseaux de relations se construisent et s'entretiennent au fil du temps (Stigler 1961, 1962, Pissarides, 2001).

Des travaux empiriques sur les réseaux « job information networks », plusieurs faits stylisés sont établis. Le premier fait stylisé est qu'il y a une utilisation répandue des relations : amis, parents et connaissances pour chercher un emploi et que ce phénomène a augmenté au fil du temps.

Bradshaw (1973), trouve pour les Etats-Unis qu'environ 15% des chômeurs interrogés sur les méthodes de recherche d'emploi utilisées le dernier mois précédent l'enquête ont utilisé les réseaux de relation amis et parents pour chercher un emploi. Bortnick et Ports (1992) et Ports (1993), trouvent que 23% des chômeurs utilisent les réseaux de relation amis et parents dans leur recherche d'emploi.

Selon Blau (1992), Blau et Robins (1990), les salariés comme les chômeurs sont aussi susceptibles d'utiliser les parents et amis pendant les périodes de recherche d'emploi qui leur ont permis de trouver l'actuel emploi.

Ioannides et Loury (2004), trouvent que 15,5% des chômeurs déclarent avoir utilisés les réseaux de relation personnelle dans leur recherche d'emploi et 8,5% des salariés déclarent qu'ils ont trouvé leur emploi par le biais des réseaux de relation personnelle ou familiale.

Le deuxième fait stylisé sur les réseaux est que la recherche d'emploi par le biais des amis et des parents est généralement productive. Les chômeurs qui utilisent les relations personnelles ou familiales reçoivent plus d'offres de travail par rapport aux chômeurs qui utilisent d'autres sources de renseignements sur les offres d'emploi (Blau et Robins, 1990). Résumant les résultats de 24 études, Bewley (1999) estime que 30 à 60 % des emplois ont été trouvés par le biais des relations personnelles ou familiales.

Les réseaux de relations peuvent être productifs, non seulement pour trouver un emploi, mais aussi dans l'amélioration de la qualité de l'appariement entre les entreprises et les travailleurs. Ceux qui ont trouvé un emploi grâce à des contacts personnels étaient généralement moins susceptibles de quitter cet emploi (Datcher 1983, Devine et Nicolas 1991) et avait plus d'ancienneté dans leur emploi (Simon et Warner, 1992).

Des travaux empiriques sur les réseaux, il ressort que la relation entre les réseaux de relations et les salaires varient considérablement d'une étude à une autre. Marmaros (2001), Marmaros et Sacerdote (2002) ont trouvé une forte corrélation positive entre l'obtention d'un emploi par le biais des relations et les salaires (des emplois bien rémunérés). Rosenbaum et al. (1991) ont constaté que les travailleurs ayant trouvé leur emploi par le biais des relations jouissent d'un avantage salarial qui augmente avec l'âge. En revanche, d'autres travaux ont montré que l'avantage salarial initial diminue au fil du temps (Corcoran et al, 1980, Staiger, 1990, Simon et Warner, 1992) où qu'il n'y a aucune corrélation entre les réseaux de relation et les gains (Bridges et Willemez 1986, Holzer 1987b, Marsden et Hulbert, 1988). Loury (2003) et Elliott (1999) ont montré que certains types de contacts ont été corrélés avec des salaires plus bas.

Le troisième fait stylisé sur les réseaux est que l'utilisation d'amis et parents pour chercher des emplois varie souvent selon les caractéristiques démographiques du demandeur d'emploi et selon le lieu d'habitation. Bradshaw (1973), trouve que les femmes au chômage étaient moins susceptibles de recourir aux amis et parents pour trouver un emploi (12,5%) que les hommes (17,4%). Ports (1993), Rosenbaum et al (1999), Smith (2000), trouvent des résultats similaires. Un autre résultat, les chômeurs instruits sont moins susceptibles d'utiliser des amis et des parents dans la recherche d'emploi. Plus le niveau d'instruction d'un chômeur est élevé et moins il utilise les réseaux de relation dans la recherche d'un emploi (Ioannides et Loury, 2004).

Des travaux empiriques ressort des résultats contradictoires des effets de l'âge, de la race et l'origine ethnique sur l'utilisation des réseaux de relations. Selon ports (1993), les jeunes chômeurs utilisent moins les réseaux de relation dans leur recherche d'emploi par rapport aux adultes, il trouve qu'environ 18 % des 16-19 ans demandeurs d'emploi et 22% des 20-24 ans ont utilisés leur relations amis ou des parents, comparativement à environ 26,5 % pour les 45-55 ans et 55 -64 ans. D'un autre côté, Corcoran, Datcher et Duncan (1980), Marsden et Campbell (1990), Marsden et Hurlbert (1988), trouvent que l'utilisation des contacts informels diminue avec l'âge.

Holzer (1987a), en analysant les méthodes de recherche utilisées par les jeunes selon leur race trouve de faibles écarts. Selon l'auteur, environ 69 % des blancs demandeurs d'emploi âgés de 16 à 23ans utilisent les amis et parents pour chercher des emplois, comparativement à 67 % des demandeurs d'emploi masculins noirs. Plus généralement, dans tous les groupes d'âge, il y avait de petites différences raciales dans la recherche par le biais des amis ou des parents (23,9 et 21,5 pour les blancs et les noirs en 1992, (Ports 1993).

Les méthodes de recherche d'emploi varient aussi selon les régions (effet du territoire). Elliott (1999) constate que les personnes (pour celles qui ont un niveau d'instruction moins de 12 ans) qui habitent dans des quartiers pauvres étaient beaucoup plus susceptibles (88%) à utiliser les méthodes de recherche informelle par rapport à celles qui habitent dans des quartiers riches (74 %). Un autre résultat concernant l'effet du lieu d'habitation est la taille de la ville, les résultats empiriques montrent que l'utilisation des méthodes de recherche informelle augmente avec la densité de la ville.

Calvo-Armengol (2004) et Calvo-Armengol et Zenou (2005) sont les premiers à travailler dans un contexte théorique sur l'effet de la taille du réseau social sur l'insertion sur le marché du travail. Ils expliquent que la probabilité pour trouver un emploi grâce à des contacts

sociaux augmente avec la taille du réseau, un résultat souligné en sociologie (Wasserman et Faust, 1994).

Wahba et Zenou (2005), ont étendu le travail de Calvo-Armengol et Zenou (2005) dans le cas d'un pays en voie de développement en étudiant le rôle des réseaux sociaux pour l'insertion sur le marché du travail et cela en distinguant entre les salariés à faible niveau d'instruction et ceux avec un niveau d'instruction élevé. Cependant, ils ont étudié uniquement la transmission de renseignements sur l'emploi à travers le réseau social plutôt que sur le processus d'appariement entre les entreprises et les travailleurs. Leur principale contribution est de tester empiriquement les prédictions du modèle théorique de l'effet de réseau social (mesuré par la densité de population) sur la probabilité de trouver un emploi dans le cas d'un pays en développement (l'Égypte). Ils ont proposé un modèle théorique selon lequel la probabilité pour trouver un emploi grâce à des réseaux de relation (sous réserve d'être un salarié) augmente avec la taille du réseau jusqu'à un certain seuil au-delà duquel cette probabilité diminue. En exploitant l'enquête emploi réalisée en Égypte en 1998 sur un échantillon de salariés, ils ont analysé l'effet de la taille et la qualité des réseaux sociaux sur la probabilité de trouver un emploi. Ils concluent à une relation concave entre la probabilité de trouver un emploi par le biais des réseaux de relation et la taille du réseau. Aussi, que le recours à des réseaux de relations est plus important pour les salariés avec un faible niveau d'instruction.

Idéalement, pour mesurer la taille du réseau d'un individu, il faut disposer de données sur le nombre de contacts de l'individu. Généralement cette information n'est pas disponible dans les enquêtes emploi réalisées auprès des ménages, pour cela il est important pour mesurer la taille du réseau de trouver un bon proxy.

Wahba et Zenou (2005), ont utilisé la densité de la population comme proxy de la taille du réseau. Leur argument est que plus la densité de la population est grande dans une zone géographique et plus les individus ont des contacts et des relations.

Dans les travaux en sociologie sur les réseaux, il ressort une relation positive entre la densité de la population et la taille des réseaux. Plus est la densité de la population et plus le nombre de contact est plus important. Dans les petites villes et dans les zones rurales, les individus établissent le plus souvent des relations avec le nombre limité de personnes qui vivent à proximité d'eux, généralement c'est plus des relations familiales. En revanche, ceux qui habitent dans les grandes villes ont plus d'opportunité pour établir des relations personnelles. L'urbanisation affecte positivement la fréquence des interactions entre amis ce qui engendre des réseaux plus importants (Fischer 1982, Wellman 1979, Korte 1980, Palisi et Canning 1986).

Plus les opportunités d'établir des relations sont importantes et plus les individus peuvent choisir leurs réseaux de relation personnelle, ils peuvent chercher des relations avec des personnes aux valeurs similaires, des intérêts et des styles de vie semblable, cela a des conséquences sur la qualité des réseaux. Ces derniers sont de meilleures qualités dans les grandes villes (Wirth 1938, Coleman 1988, Putnam 1993, 2001, Fischer 1976, 1982).

Pour Granovetter (1973, 1974), les liens faibles (relations personnelles) sont plus importants pour fournir des informations sur l'emploi que les liens forts. Pour ces derniers, les réseaux sont tellement proches que les mêmes informations vont circuler entre les membres de ces réseaux, elle devient rapidement redondantes et de là moins efficace, ce qui n'est pas le cas pour les liens faibles où généralement les réseaux ne se chevauchent pas (Granovetter 1973, 1974, Dumin 1986).

Amato (1993) examine les différences en termes d'utilisation des deux types de réseaux (lien faible vs lien fort) entre les populations urbaines et rurales, ainsi qu'entre les grandes et les

petites villes. Il constate que les citadins reçoivent plus d'aide de leurs amis que de leur famille contrairement à ceux qui habitent dans les zones rurales.

Le papier est organisé comme suit. Dans la section 2, nous présentons la situation du marché du travail en Algérie ainsi que les principales politiques actives de l'emploi. Nous présentons dans la section 3 les données utilisées. Dans la section 4, nous présentons les résultats d'estimation économétriques. Nous concluons dans la section 5.

2. Situation du marché du travail en Algérie

La première constatation qui ressort du tableau ci-dessous est la faible participation des femmes au marché du travail. En effet, le taux d'activité des femmes de 15 ans et plus est de 14,2%. La deuxième constatation est que le taux d'emploi est relativement faible, moins de 38% pour la population de 15 ans et plus. Malgré la croissance du taux d'emploi ces dernières années, cela n'a pas eu l'impact suffisant pour dynamiser le marché du travail. La troisième constatation, c'est les jeunes de 15- 24 ans qui sont les plus affectés par cette situation au niveau du marché du travail. En effet, le taux de chômage des jeunes est 3 fois plus élevé que celui des adultes. La situation est plus complexe pour les femmes, le chômage touche plus les femmes que les hommes. En effet, le taux de chômage des femmes est 2,35 fois plus élevé que celui des hommes. Ce qui nous ramène à dire qu'il y a une double discrimination, une discrimination pour l'insertion des jeunes sur le marché du travail et une discrimination plus importante à l'encontre des femmes. Le chômage touche plus les personnes diplômées. Le taux de chômage des diplômés de l'enseignement supérieur est de 20,3%, cela signifie qu'un diplômé sur cinq se retrouve au chômage après la sortie de l'université. La proportion est plus importante pour les filles où une fille sur 3 se retrouve au chômage contre un garçon sur dix. Une autre réalité plus dramatique, c'est que 25,3% des jeunes de 15-24 ans soit un jeune sur quatre ne sont ni dans la force de travail, ni scolarisés. Cette proportion est plus importante pour les filles, 40% des filles ne sont ni dans la force de travail, ni scolarisées contre 11,3% pour les garçons.

Nous avons appréhendé la qualité de l'emploi en Algérie à partir de deux indicateurs : le taux de l'emploi informel et le taux de sous emploi et à partir de l'analyse de l'évolution de l'emploi par segments sur une décennie (1997 – 2007).

L'emploi informel non agricole au sens de la définition du BIT est estimé en 2010 à 3921 milles occupés qui déclarent ne pas être affiliés au régime de la sécurité sociale, ce qui constitue 45,6% de la main d'œuvre totale non agricole. L'évolution entre 1997 et 2010 de l'emploi informel, fait ressortir une progression nettement plus rapide de ce type d'emploi (2,8 points) par rapport à l'emploi structuré (1,4 point). L'évolution de la structure de l'emploi informel sur cette période nous permet de constater que l'emploi informel a fortement progressé dans les secteurs de l'industrie et de la construction. Dans l'industrie, l'emploi informel a plus que doublé (2,04 fois), quant au secteur des Bâtiment et travaux publics l'emploi informel a progressé de 16 points. En revanche, l'emploi informel a diminué dans les secteurs du commerce (moins 12,2 points) et dans les services (moins 12,6 points). La tendance¹ de l'évolution du taux de chômage et de l'emploi informel sur cette période nous permet de conclure que le secteur informel a absorbé une partie des chômeurs qui ont trouvé un emploi dans cette période. Cela nous renseigne sur la précarité et l'insécurité des emplois créés durant cette période.

Le sous-emploi visible (lié au temps de travail) est estimé en 2010 à 1844 milles occupés, soit un taux de sous emploi de 18,9%. Le sous-emploi touche plus les femmes que les hommes. En effet, le taux de sous-emploi est de 17% pour les hommes contre 29,5% pour les femmes.

¹ Voir figure 1 annexe I.

Les jeunes sont les plus touchés par le sous-emploi, un jeune (15-19 ans) sur trois et un jeune (20 -24 ans) sur quatre sont concernés par le sous-emploi. Le sous-emploi diminue avec le niveau d'instruction, plus le niveau d'instruction est élevé et moins les personnes sont concernées par le sous-emploi. Pour les personnes avec un niveau supérieur, le taux de sous-emploi est de 13%. Cela peut nous renseigner sur les types et la qualité des emplois occupés par les hommes et les femmes de niveau d'instruction supérieur. Le taux de sous-emploi atteint 20,4% pour celles qui ne sont pas pourvues de diplômes.

Les salariés qui ont exprimé leur désir de changer d'emploi ont été interrogés sur les raisons de cette volonté de changement². Les deux principales raisons évoquées par les salariés sont : emploi mal rémunéré (40,9%) et emploi provisoire (38,4%). Pour les hommes, la première raison est le revenu qu'ils jugent insuffisant (41,7%), pour les femmes c'est le type d'emploi « provisoire » (46,1%). La pénibilité de l'emploi a été plus avancée par les femmes (6,3%) que par les hommes (2,5%). En revanche, l'inadéquation de l'emploi avec la formation a été plus avancée par les hommes (11,3%) que par les femmes (4,5%).

L'analyse de l'évolution de l'emploi par segments³ entre 1997 et 2007, nous permet de constater que la situation de l'emploi en Algérie durant cette période s'est dégradée en termes de sécurité de l'emploi ou d'emploi décent en particulier pour les jeunes. En effet, nous avons constaté que le secteur public contribue peu à la création d'emploi et c'est l'administration qui contribue le plus en créant des emplois non permanents, à la différence de la période précédente où elle était le garant de l'emploi protégé. Les entreprises informelles ont pris des proportions importantes dans le tissu économique du pays de même que l'emploi non déclaré.

L'analyse du parcours éducatif⁴ de la population active par génération, nous permet de constater que les nouvelles cohortes poursuivent de plus en plus leurs études et entrent de plus en plus aux universités contrairement aux générations des plus âgées. Cela signifie, qu'il y a de plus en plus de personnes instruites qui arrivent sur le marché du travail. La proportion des filles de niveau supérieur qui arrivent sur le marché du travail est plus importante que celle des garçons pour les différentes générations. Ceci s'explique par le fait que pour les anciennes générations les femmes les moins instruites ne se présentent pas sur le marché du travail, et que pour les nouvelles générations, l'université compte plus de filles que de garçons.

Donc d'un côté, les personnes qui arrivent sur le marché du travail sont de plus en plus instruites et d'un autre côté les emplois créés sont de plus en plus non qualifiés d'où le disfonctionnement sur le marché du travail en Algérie.

Les principaux dispositifs⁵ en direction de l'emploi salarié dépendent de deux départements ministériels : Ministère du Travail de l'Emploi et de la Sécurité Sociale (MTESS) et Ministère de la Solidarité Nationale et de la Famille (MSNF). En somme, cinq agences sont représentées : Agence Nationale de l'Emploi, Agence Nationale pour le Soutien de l'Emploi des Jeunes et Caisse Nationale d'Assurance Chômage, d'une part et d'autre part, l'Agence de Développement Social et l'Agence Nationale de Gestion du Microcrédit.

Le dispositif d'aide à l'insertion professionnelle relevant de l'Agence Nationale de l'Emploi a mis en place 3 modes d'insertion : Contrat d'Insertion des Diplômés, Contrat Formation/Insertion et Contrat d'Insertion Professionnelle. Le candidat qui retourne au chômage est orienté vers le Contrat de Travail Aidé.

² Voir figure 2 annexe I.

³ Voir annexe II.

⁴ Voir annexe III.

⁵ L'Algérie a adopté en décembre 2004 des dispositions qui reconnaissent et réglementent les agences d'emploi privées. Le décret exécutif n°07-123 du 24 avril 2007 détermine les conditions et les modalités d'octroi et de retrait d'agrément aux organismes privés de placement des travailleurs et fixe le cahier des charges relatif à l'exercice du service public de placement des travailleurs.

L'Agence de Développement Social propose trois dispositifs relatifs à l'emploi salarié : Dispositif d'Insertion sociale des jeunes Diplômés, Indemnité d'Activité d'Intérêt Général et le dispositif d'activité d'insertion sociale.

En créant avec la Caisse Nationale d'Assurance Chômage un système d'assurance chômage (politique passive), l'Algérie demeure l'un des rares pays à disposer de tel système sur l'ensemble du continent africain. Il est une réponse aux transformations économiques et aux évolutions du marché du travail, garantissant un minimum de sécurité pour les travailleurs susceptibles d'être affectés par ses évolutions et créant ainsi pour les entreprises les conditions sociales de leurs mutations. Ce dispositif ne concerne que les seuls licenciés pour motif économique et encore faut-il que pour être éligible la personne licenciée ait été sous contrat à durée indéterminée et affiliée à la sécurité sociale durant une période cumulée de plus de trois ans.

Concernant les coûts de ces programmes, l'Algérie dépense pour les seuls programmes d'insertion dans l'emploi 14 milliards de DA, ce qui représente 0,3 pour cent du PIB, auxquels s'ajoutent 4,5 milliards de DA pour les programmes de soutien aux jeunes promoteurs, soit environ 0,1 pour cent du PIB, ce qui fait un total de 0,4 pour cent pour les programmes actifs. Toutefois, ces chiffres correspondent aux dépenses des programmes et n'intègrent pas le coût de fonctionnement des structures qui les mettent en œuvre, ni de ceux d'autres institutions comme l'ANEM. Si on y ajoute encore le montant estimé des dépenses de formation, il n'apparaît pas déraisonnable de situer autour de 0,5 pour cent du PIB le montant total des dépenses actives. Les dépenses passives entre le versement des allocations chômage pour un montant de l'ordre de 2,5 milliards de DA et ceux de l'allocation forfaitaire de solidarité pour un montant de l'ordre de 1 milliard de DA sont de 3,5 milliards de DA, soit un peu moins de 0,1 pour cent du PIB. Le montant total des dépenses en faveur des politiques du marché du travail peut donc être estimé à environ 0,6 pour cent du PIB.

3. Les données

Nous exploitons deux types d'enquête : enquête emploi réalisée auprès des ménages par l'Office National des Statistiques (1997, 2003 et 2007) et une enquête appariée (employeurs / employés) réalisée en 2005 dans le cadre d'un projet de recherche (FEMISE).

Les trois enquêtes emploi ont été réalisées durant la période d'octobre/novembre avec comme période de référence la dernière semaine du mois de septembre. La taille des échantillons est variable, pour l'enquête emploi 1997, la taille de l'échantillon est d'environ 7000 ménages, pour 2003 la taille est de 12424 ménages alors que pour celle de 2007 elle est de 14866 ménages ordinaires répartis sur l'ensemble du territoire national. Pour l'enquête appariée, elle a été réalisée en 2005 auprès de 200 entreprises et de 2000 salariés à raisons de 10 salariés par entreprise. Elle a couvert douze wilayas : quatre dans le Nord (Alger, Bejaia, Blida, Médéa), une dans l'Est (Sétif), trois dans l'ouest (Tlemcen, Saida, Oran) et quatre dans le sud (Laghouat, Ouargla, El Oued, Ghardaïa).

Le questionnaire des enquêtes emploi est structuré autour de 5 volets : *habitat et équipement (TE1)*, *caractéristique générale du ménage (TE2)*, *emploi du temps des non occupés (TE3)*, *caractéristiques des occupés (TE4)* et *caractéristiques des chômeurs (TE5)*.

Dans le quatrième volet, les salariés ont été notamment interrogés sur la principale méthode de recherche d'emploi utilisée pour trouver leur emploi actuel, cette variable est notre intérêt principal dans cet article. A la question : *comment avez-vous trouvé cet emploi ?* le salarié pouvait choisir une seule réponse parmi une liste de sept propositions : 1) en répondant à une annonce, 2) relation personnelle ou familiale, 3) concours ou examen, 4) démarches auprès

des entreprises, 5) affecté par l'école après la formation, 6) placement de l'ANEM et 7) autres méthodes.

La question a été également posée aux chômeurs⁶ mais contrairement aux salariés, les chômeurs pouvaient choisir plus d'une réponse parmi quatre : 1) inscription auprès d'un bureau de main d'œuvre, 2) démarches auprès des entreprises, 3) par des relations personnelles et 4) autres démarches, pour chaque méthodes de recherche d'emploi, le chômeur pouvait répondre par oui ou non.

Pour les salariés, cette question a été introduite dans les enquêtes emploi à partir de 2003 et pour les chômeurs à partir de 1997.

Pour l'enquête appariée, le questionnaire concernant les salariés est structuré autour de 5 volets : *Identification du salarié (v1)*, *indicateur du niveau de vie (v2)*, *situation de l'enquêté dans l'entreprise (v3)*, *Organisation du travail et technologie utilisée (v4)*, *Conditions de travail et santé (v5)*.

Dans le troisième volet, les salariés ont été notamment interrogés sur la principale méthode de recherche d'emploi utilisée pour trouver leur emploi actuel. A la question : *comment avez-vous trouvé cet emploi ?* Le salarié pouvait choisir une seule réponse parmi une liste de cinq propositions : 1) Recrutement direct ou entretien, 2) Par l'intermédiaire des bureaux du travail, 3) Par l'intermédiaire d'agences responsables de la formation, 4) Connaissance personnelle de l'entreprise ou de l'employeur, 5) Par l'intermédiaire de la famille ou des amis.

Cette enquête va nous permettre de tester l'effet d'autres variables (non renseignées dans les enquêtes emploi) pour l'obtention d'un emploi par le biais des relations familiales.

Selon les données de l'enquête emploi 2007, la répartition des salariés selon la méthode utilisée pour trouver un emploi montre que près de 40 % des salariés ont obtenu leur emploi actuel grâce à des relations personnelle ou familiale. Cette proportion est plus élevée pour les hommes (42,7%) par rapport aux femmes (25,8%). La distribution des canaux de recrutement nous permet aussi de constater : 1) les femmes ont trouvé plus leur emploi par le biais des placements de l'agence nationale de l'emploi (ANEM) et par le biais des concours et examens. Pour les placements de l'ANEM, les femmes ont trouvé quatre fois plus (16,1%) leur emploi par le biais de ce canal comparativement aux hommes (4,7%). Pour le canal concours / examens (23,4%) des femmes ont trouvé leur emploi par ce canal contre (13,5%) pour les hommes. 2) les hommes ont trouvé plus leur emploi par le biais des contacts personnels (19,1%) qui sont considérés comme une forme de relation -lien faible- contre seulement (8,3%) pour les femmes.

La distribution des méthodes qui ont permis aux salariés de trouver un emploi selon les enquêtes emploi de 2003 et de 2007, nous permet de constater : 1) les femmes trouvent de moins en moins des emplois par le biais des relations personnelles. En effet, la proportion des femmes qui ont trouvé un emploi par ce biais a diminué de 7,4 points durant cette période, contrairement aux hommes, où celle-ci a augmentée de 1 point. 2) les placements de l'agence nationale de l'emploi ont considérablement augmenté au profit des femmes, plus de 8 points, en revanche les placements de cette agence ont quasiment stagné pour les hommes. Cela peut nous renseigner sur les types d'emploi qui transite par cette agence : des emplois administratifs et profession intermédiaire, des emplois destinés plus aux femmes. 3) les placements des écoles et des centres de formation professionnelle ont diminué pour les hommes (moins 2,5 points) comme pour les femmes (moins 5,3 points).

⁶ Pour les chômeurs la question est posée pour ceux qui ont effectué des démarches de recherche durant le dernier mois.

Ces résultats montrent que les hommes et les femmes ont des stratégies complètement différentes dans leur recherche d'emploi et que ces stratégies peuvent changer au fil du temps. La question qui mérite d'être posée est : est-ce que cela est dû : aux préférences des personnes ? A des stratégies à l'intérieur des familles ? A la structure du marché du travail ? A l'influence de l'environnement (lieu d'habitation) ou bien une combinaison de plusieurs de ces facteurs ?

Le tableau 3, montre qu'en 2007, la principale méthode de recherche utilisée par les chômeurs est les relations personnelles ou familiales que ce soit pour les hommes (86,5%) ou pour les femmes (84%). Donc les relations personnelles sont les méthodes les plus utilisées par les chômeurs dans leur quête d'un emploi et sont les méthodes par lesquelles les salariés trouvent le plus d'emploi.

En 1997, les chômeurs utilisaient plus les démarches auprès des entreprises (69,5%) dans leur recherche d'emploi. Les hommes chômeurs utilisaient plus cette méthode (70,4%), les femmes ont plus eu recours aux bureaux de main d'œuvre (64,6%) et également les démarches auprès des entreprises (63,9%).

Un autre résultat important est que le recours des chômeurs aux bureaux de main d'œuvre a considérablement diminué (moins 22,6 points) en particulier pour les hommes avec une diminution de 28 points sur l'espace de 10 ans. Cela devrait interpeler les responsables politiques sur l'efficacité de cette agence dans son exercice d'intermédiation sur le marché du travail.

Le tableau 4, présente les caractéristiques des salariés ayant trouvé un emploi par le biais des relations et les caractéristiques des chômeurs ayant utilisé cette méthode dans leur recherche d'emploi.

Parmi les chômeurs à la recherche d'un emploi, ces ceux âgés entre 35 – 44 ans qui utilisent le plus (89,2%) les relations personnelles et familiales dans leur recherche. Pour les jeunes chômeurs (15-24 ans), plus de 84% utilisent ces relations dans leur quête d'un emploi. Cette proportion était de 54% en 1997. Wahba et Zenou (2005) trouvent pour l'Egypte que près de 55% des jeunes chômeurs (15-19 ans) utilisent leur relation familiale dans leur recherche en 1998. Holzer (1987,1988) trouve pour les Etats-Unis que parmi les jeunes chômeurs, 80% utilisent cette méthode de recherche.

Plus de 42% des salariés hommes ont trouvé leur actuel emploi par le biais des relations personnelle ou familiale, pour les femmes la proportion est de 25,8%. Le deuxième canal utilisé par les femmes est *concours ou examen* (23,4%). En revanche pour les hommes, c'est par le biais des *contacts personnels* (19,1%). Les femmes trouvent quatre fois plus que les hommes par le biais des *placements de l'ANEM* (16,4%) et 2,7 fois plus par le biais des *affectations par l'école après la formation* (10,8%). Pour les chômeurs, c'est également les hommes qui utilisent le plus les réseaux de relations dans leur recherche d'emploi (86,5%) comparativement aux femmes (84%).

Environ 50% des jeunes travailleurs (15-24 ans) ont obtenu leur emploi actuel à travers les réseaux sociaux. Cette proportion diminue progressivement avec l'âge jusqu'à la catégorie d'âge 45-54 ans, ensuite elle augmente de trois points pour ceux âgés entre 55-64 ans. Cela est dû au fait que c'est les jeunes et les seniors qui trouvent plus de difficulté pour trouver un emploi en particulier dans un marché du travail caractérisé par un taux de chômage relativement élevé.

Holzer (1987, 1988) a montré qu'aux Etats-Unis pour les travailleurs âgés de 16 à 23 ans, les relations personnelles ou familiales sont non seulement les méthodes les plus utilisées

mais en plus elles sont les plus efficaces pour trouver un emploi. Pour le Royaume-Unis, Gregg et Wadsworth (1996) trouvent des résultats similaires.

Les individus vivants dans les zones rurales utilisent plus les réseaux de relation dans leur recherche d'emploi (87,2%) et trouvent plus d'emploi par ce biais (42,8%) par rapport à ceux qui vivent dans les zones urbaines (85,2%) et (38,1%) respectivement. Cela peut être dû au fait que les personnes qui vivent dans les zones rurales trouvent plus de difficultés pour trouver un emploi (le chômage est plus élevé dans ces zones) et donc ils sollicitent plus les relations familiales.

Le recours aux réseaux de relation dans la recherche d'un emploi est plus important pour les personnes moins instruites, cela est vrai pour les chômeurs et les travailleurs. En effet, pour ces derniers un salarié sur deux a trouvé son emploi par le biais des relations personnelles ou familiales. Cette proportion diminue avec l'évolution du niveau d'instruction, elle est de 16,7% pour ceux avec un niveau d'instruction supérieur. Pour l'Egypte, Wahba et Zenou (2005) et pour les Etats-Unis Holzer (1987, 1988) trouvent des résultats similaires. Notant, pour les chômeurs qu'en 1997, c'est plutôt les personnes instruites (72,1%) qui déclarent avoir recouru aux réseaux de relations dans leur recherche d'un emploi. Cela, peut être expliqué par la situation difficile sur le marché du travail en 1997, caractérisée par un taux de chômage élevé (26,4%) notamment pour les diplômés du supérieur (19,07%).

Plus de 50% des salariés ayant trouvé leur emploi par le biais des relations sont des ouvriers, (53,3%) des ouvriers non qualifiés et (54,2%) des ouvriers qualifiés. Cela, nous renseigne sur la qualité des emplois trouvés par le biais des relations généralement des emplois précaires. Pour les cadres supérieurs, la proportion est de (13,1%), malgré que la proportion soit relativement faible, ce résultat montre que les relations sont utilisées aussi par les personnes instruites pour l'obtention d'un poste supérieur.

Selon la répartition spatiale (zones géographiques), l'utilisation des réseaux de relation par les chômeurs est plus importante (87,8%) dans le Nord de l'Algérie mais en terme d'efficacité c'est plus dans les zones du Sud (52%) et le grand Sud (55%) que les personnes ont trouvé un emploi par le biais des réseaux de relations. Selon les données de 2003 et 2007, c'est dans ces deux zones que les personnes trouvent de plus en plus de travail par le biais des relations familiales.

Concernant les caractéristiques des établissements : la proportion des salariés qui ont trouvé leur emploi par le biais des relations est plus importante dans le secteur privé (60%) comparativement au secteur public (21,7%). Cette proportion est plus importante (63,1%) dans les très petites entreprises (moins de 5 salariés) et dans les entreprises de moins de 10 salariés (56%), l'utilisation des réseaux de relation diminue avec la taille des entreprises. Près de (74%) des salariés du secteur du commerce ont trouvé leur emploi par le biais des relations, c'est le secteur dans lequel l'utilisation des relations est la plus importante suivie par le secteur du BTP (55,7%) et c'est dans ces deux secteurs que les personnes trouvent de plus en plus d'emploi par le biais des réseaux de relations selon les données de 2003 et de 2007. Un autre résultat intéressant, (61%) des salariés ayant trouvé leur emploi par le biais des relations travaillent dans l'informel⁷. Ce résultat rejoint l'idée évoquée précédemment sur la précarité des emplois trouvés par le biais des relations.

4. Les résultats

La première étape de notre analyse empirique examine les déterminants pour trouver un emploi par le biais des relations personnelles ou familiales sur un échantillon de salariés âgés ente 15 et 64 ans, à l'aide d'un modèle logit.

⁷ Les salariés informels sont ceux qui ne sont pas affiliés à une caisse de sécurité sociale.

La décision de recourir aux réseaux de relations pour trouver un emploi peut être formalisée par une structure à choix discret : ($Y_i = 1$) si l'individu i a réussi à trouver un emploi grâce à des relations personnelles ou familiales et ($Y_i = 0$) si l'individu i a réussi à trouver un emploi par le biais d'autres méthodes.

Dans la deuxième étape, nous analysons les déterminants pour trouver un emploi par le biais des différentes méthodes de recherche sur un échantillon de salariés âgés entre 15 et 64 ans, à l'aide d'un modèle probit multinomial.

Pour les variables explicatives⁸, nous avons introduit trois blocs : 1) des variables relatives aux caractéristiques de la personne et la composition de son ménage, 2) indicateurs sur la structure du marché du travail et les caractéristiques des entreprises, 3) indicateurs sur les réseaux de relations : taille et qualité des réseaux ainsi que les effets propres aux régions d'habitations⁹.

4.1. Les déterminants de trouver un emploi par le biais des réseaux de relation

a) Modélisation à partir des données des enquêtes emploi

Les résultats des estimations sont représentés dans le tableau suivant. Dans les modèles I, II et III nous avons analysé les déterminants de trouver un emploi par le biais des relations pour l'ensemble de la population des salariés âgés entre 15 et 64 ans. Dans les modèles IV, V et IV nous avons exclu les chefs de ménage de l'analyse ce qui nous a permis d'introduire les caractéristiques du chef de ménage.

1) Préférences personnelles et décisions familiales

Pour les femmes, la chance d'avoir trouvé leur emploi par le biais des relations est 1,14 fois moins importante que les hommes. Les femmes utilisent et trouvent des emplois par le biais d'autres méthodes de recherche.

La variable âge n'est pas significative pour les hommes comme pour les femmes, nous pouvons penser que le recours à des réseaux de relations varie selon l'âge de la personne. Les plus jeunes auront plus tendance à recourir aux relations personnelles ou familiales pour l'obtention d'un emploi notamment les moins qualifiés. Les jeunes ont plus de difficulté pour trouver un emploi dans un marché du travail caractérisé par un taux de chômage relativement élevé. Cela est confirmé pour les hommes par les résultats des estimations effectuées sur les données de l'enquête emploi de 2003¹⁰ où la variable âge est significative avec un signe positif et l'âge au carré est significative avec un signe négatif, ce qui signifie que le recours aux réseaux de relation augmente avec l'âge mais à partir d'un certain âge, il diminue. Les mêmes estimations montrent que la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations est moins importante pour les personnes mariées.

Le capital humain est un facteur important dans les déterminants de l'utilisation des réseaux de relation. Notre modèle nous a permis de constater d'une part que les personnes avec un niveau d'instruction faible comptent davantage sur leurs amis et familles pour trouver un emploi que ce soit pour les hommes ou pour les femmes et d'autre part que la probabilité de recourir à des réseaux de relation diminue avec l'évolution du niveau d'instruction. Pour les hommes les moins instruits, la chance d'avoir obtenu un emploi par le biais des relations est 1,75 (2,72 pour les femmes) fois plus importante par rapport à ceux avec un niveau d'instruction supérieur. Ce rapport diminue pour ceux avec un niveau d'instruction secondaire

⁸ Voir annexe vi pour une définition des variables utilisées.

⁹ Nous avons calculé plusieurs variables au niveau district, il faut savoir que lors du tirage de l'échantillon dans les enquêtes emplois, 50% des districts composant une commune sont tirés, les ménages des districts tirés sont tous enquêtés, cela signifie qu'il y a suffisamment d'informations pour calculer des indicateurs à ce niveau géographique.

¹⁰ Afin de tester la robustesse de nos résultats, nous avons retravaillé sur une autre enquête (enquête emploi réalisée en 2003).

1,39 (1,55 pour les femmes) fois plus par rapport à ceux avec un niveau d'instruction supérieur. Les résultats nous permettent aussi de constater que le niveau d'instruction a un effet plus important pour les femmes. Nous retrouvons un effet similaire du capital humain pour l'année 2003.

Le recours aux réseaux de relations est de plus en plus important pour les hommes au fil du temps. En effet, la variable date d'entrée dans l'entreprise nous a permis de constater que les salariés recrutés entre 1993 – 1997 ont (1,19) fois plus de chance d'avoir utilisé les réseaux de relations pour trouver un emploi par rapport à ceux recrutés avant 1992. Ce rapport augmente (1,33) pour ceux recrutés entre 1998 et 2002. Les salariés recrutés entre 2003 et 2007 ont (1,34) fois plus de chance d'avoir trouvé leur emploi par le biais des relations personnelles ou familiales. Les résultats des estimations pour 2003, montre que cette variable était aussi déterminante pour les femmes. Cela signifie que l'utilisation des réseaux de relation par les femmes est fortement influencée par les changements de la situation sur le marché du travail.

Les hommes contrairement aux femmes bénéficient des relations des membres du ménage dans leur recherche d'emploi. En effet, les variables relatives aux caractéristiques du ménage sont significatives uniquement pour les hommes. Ainsi, plus il y a d'employeurs dans le ménage et plus est la probabilité que la personne du même ménage utilise les relations familiales pour trouver un emploi. Nous trouvons un résultat similaire dans le cas de la présence de travailleurs indépendants dans le ménage, de salariés du secteur privé (déclarés et non déclarés) dans le ménage, néanmoins l'effet de recourir aux relations est plus important lorsque il y a plus d'employeurs dans le ménage.

Nous avons introduit trois variables concernant le chef de ménage : la qualification, la situation sur le marché du travail et le niveau d'instruction. Nous pouvons considérer ces trois variables comme des indicateurs de la qualité du réseau. Seul les deux premières variables sont significatives et uniquement pour les hommes.

Dans les pays arabes, la priorité dans les familles est donnée aux garçons en particulier pour l'emploi. Dans ces pays, les filles contrairement aux garçons ne sont pas obligées de travailler. Pour les filles avant le mariage, elles sont sous la responsabilité du chef de ménage qui doit subvenir à leur besoin financier. Cela revient à dire que lorsque le chef de ménage a des relations et des possibilités d'intervenir pour trouver un emploi pour ses enfants, il utilise en premier lieu ses relations pour placer un garçon au lieu d'une fille. Les résultats des estimations pour 2003, montre que seul le niveau d'instruction du chef de ménage est significatif avec un signe positif pour l'obtention d'un emploi par le biais des relations lorsque le chef de ménage a un niveau d'instruction supérieur au niveau primaire.

Les résultats montrent que la qualification du chef de ménage a un effet positif pour les membres du ménage pour trouver un emploi par le biais des relations lorsque le chef de ménage occupe un poste qualifié. Plus le poste occupé par le chef de ménage est important dans la hiérarchie et plus la qualité de son réseau est meilleure et donc plus efficace pour transmettre des informations sur des emplois vacants et jouer comme un intermédiaire entre le pourvoyeur de l'emploi et la personne à la recherche d'un emploi. La probabilité d'avoir trouvé un emploi par le biais des relations est plus importante pour les membres d'un ménage lorsque le chef de ménage est un salarié dans le secteur public. En effet, si le chef de ménage est un salarié dans le secteur privé, la probabilité d'avoir trouvé un emploi par le biais des relations pour les membres du ménage est 1,20 fois moins importante. Elle est de 1,28 fois moins importante si le chef de ménage est un travailleur indépendant.

2) *La structure du marché du travail*

La probabilité de trouver un emploi par le biais des relations personnelles ou familiales pour les hommes comme pour les femmes est plus importante pour les salariés du secteur privé. Pour un salarié du secteur privé la chance de trouver un emploi par le biais des relations est de 3,12 fois (3,24 pour les femmes) par rapport à un salarié du secteur public. Il est plus difficile d'utiliser les réseaux de relation dans le secteur public notamment pour les individus avec un faible niveau d'instruction. La variable affiliation à la sécurité sociale est significative pour les hommes. La probabilité de trouver un emploi par le biais des relations est 1,62 fois plus pour les salariés non affiliés à une caisse de sécurité sociale. Cela nous renseigne sur la précarité des emplois trouvés par le biais des relations. Nous retrouvons un résultat similaire en 2003.

Pour les hommes, la chance de trouver un emploi par le biais des relations est plus importante dans les petites entreprises (moins de 5 salariés), plus la taille est importante et moins est la probabilité de trouver un emploi par ce canal. L'une des explications est que les très petites entreprises évoluent généralement dans le secteur informel qui se base essentiellement sur les réseaux de relations dans le recrutement de la main d'œuvre. Ces entreprises sont généralement dans une optique de survie. Plus la taille de l'entreprise est importante et plus nous avons affaire à des chefs d'entreprises qui cherchent à maximiser leur profil, ils sont plus exigeants sur la qualité de la main d'œuvre recrutée.

La probabilité de trouver un emploi par le biais des relations est plus importante pour ceux qui veulent changer d'entreprise (1,43 pour les femmes et 1,21 pour les hommes). Cela nous renseigne sur les types d'emplois : des emplois temporaires et des emplois qui ne correspondent pas aux qualifications des personnes.

Pour le secteur d'activité, nous constatons pour les hommes que la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations est plus importante (2,13) pour les salariés du secteur du commerce.

Cette probabilité est de (1,50) pour les salariés de l'industrie. En revanche, pour les salariés du secteur du bâtiment et travaux publics, la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations est (1,64) fois moins importante par rapport aux salariés de l'agriculture qui traditionnellement utilisent plus les membres de la famille dans les activités agricoles. Pour les femmes, uniquement la dummy secteur des services qui est significative avec un effet négatif pour l'utilisation des relations pour trouver un emploi dans ce secteur par rapport au secteur de l'agriculture. Pour 2003, seule la dummy secteur du bâtiment et travaux publics est significative pour les hommes avec un signe négatif ce qui signifie pour ceux qui exercent dans ce secteur que la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations est moins important par rapport au secteur de l'agriculture.

Pour la qualification, la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations personnelles ou familiales est plus importante pour ceux qui occupent des emplois moins qualifiés : (3,02) fois plus pour les ouvriers non qualifiés et (2,18) fois plus pour les ouvriers qualifiés comparativement à ceux qui sont des employés. Cela est vrai pour les hommes comme pour les femmes mais l'effet est plus important pour ces dernières. Donc, les femmes trouvent moins d'emploi par le biais des relations personnelles ou familiales mais lorsqu'elles trouvent par ce biais, elles trouvent plus des emplois moins qualifiés, (5,34) fois plus pour celles qui occupent un poste d'ouvrière non qualifiée et (5,60) pour celles qui occupent un poste d'ouvrière qualifiée.

3) *Les réseaux de relations*

Notre modèle prédit que la transmission d'information est meilleure dans les grandes villes où la taille des réseaux sociaux¹¹ est plus importante, cela signifie que la probabilité de trouver un emploi grâce à des relations personnelles ou familiales augmente avec la taille du réseau.

Théoriquement plus la densité de la population dans une région est importante et plus les opportunités (pour ceux qui habitent cette région) pour établir des relations sont importantes, il s'agit bien évidemment des relations potentielles qu'il faudra les concrétiser. La densité est significative uniquement pour les hommes, cela signifie que les hommes bénéficient plus que les femmes des opportunités pour établir des relations et d'agrandir leurs réseaux. L'une des explications est que les hommes ont plus de facilité de se déplacer (plus de mobilité) et de fréquenter différents lieux comparativement aux femmes ce qui leur permet d'avoir plus d'opportunité pour établir des relations. Le modèle prédit également (signe négatif de la densité au carré) qu'il existe des rendements d'échelle décroissants à partir d'un certain seuil du réseau. Cela signifie qu'à partir d'un certain seuil du réseau ce dernier sera moins efficace. Nous retrouvons en 2003, un résultat similaire de l'effet de la densité.

La figure ci-dessus montre bien que la probabilité de trouver un emploi grâce aux réseaux sociaux diminue à partir d'un certain seuil du réseau (dans les zones les plus denses). Dans la figure (a), la probabilité prédite d'obtenir un emploi est en constante diminution après le seuil de 2300 habitants par kilomètre carré, (2300 pour le sous échantillon des hommes et 2400 pour le sous échantillon des femmes). Dans les zones où la densité de la population atteint ce seuil, les réseaux de relations deviennent inefficaces pour les personnes à la recherche d'un emploi. La wilaya d'Alger (capitale de l'Algérie) est la seule wilaya où la densité de la population dépasse ce seuil (la densité est de 3665 habitants par kilomètre carré). Il est en effet plus probable que dans la capitale (Alger), les réseaux sociaux sont très denses et conduisent à des externalités négatives et à la congestion pour les demandeurs d'emploi parce que le partage d'information sur l'emploi est beaucoup plus élevé que dans les zones les moins denses. En excluant la wilaya d'Alger et en estimant de nouveau le modèle, il ressort que le point d'inflexion se situe au seuil de 410 habitants par kilomètre carré. Cinq wilayas¹² affichent des densités supérieures à ce seuil, il s'agit de : deux wilayas du Nord : Blida (636 h/km²) et Boumerdes (538 h/km²), deux wilayas de l'Est : Annaba (423 h/km²) et Constantine (429 h/km²) et une wilaya de l'Ouest : Oran (685 h/km²).

Notre modèle prédit une relation positive entre le taux de chômage local et la probabilité de trouver un emploi par le biais des réseaux de relation pour les hommes comme pour les femmes avec un effet plus important pour les hommes. Cela signifie que plus le taux de chômage dans une région est élevé et plus le recours à des réseaux de relation dans cette région est plus important.

Lorsque le taux de chômage dans une région est élevé, les personnes à la recherche d'un emploi dans cette région savent qu'il est très difficile de trouver un emploi dans ces conditions et que la marge de manœuvre des agences publiques d'intermédiation est très limitée, les réseaux de relation deviennent incontournables pour espérer trouver un emploi. Wahba et Zenou (2005) trouvent une relation négative entre le taux de chômage local et l'obtention d'un emploi par le biais des relations. Ils expliquent ce résultat par l'effet de la qualité du réseau, plus le taux de chômage est élevé dans une région et plus est la probabilité que la qualité du réseau soit moins bonne et de là le réseau sera moins efficace.

¹¹ Rappelons que dans notre modèle, nous utilisons la densité de la population mesurée par le nombre de personnes dans les wilayas par kilomètre carré comme proxy de la taille du réseau.

¹² Voir la carte en annexe viii.

Le recours à des réseaux de relation dans la recherche d'emploi est moins important dans les régions du nord comparativement aux autres régions (Hauts plateaux, Sud et Grand sud) pour les hommes avec un effet plus important dans les régions du sud et du grand sud. Ce résultat n'est pas surprenant, les régions du sud sont réputées par leur solidarité et leur système de vie qui se base sur la famille élargie (des tribus – arche). Généralement les familles habitent dans la même localité, ils sont plus proches les uns des autres. Contrairement aux régions du nord où l'individualisme l'emporte. Pour les femmes, la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations est plus importante dans les régions des Hauts plateaux et le Sud mais moins importante pour celles qui vivent dans la région du Grand Sud par rapport à celles de la région du Nord. Cette dummy n'est pas significative en 2007 contrairement qu'en 2003, mais elle a un signe négatif.

Le modèle prédit pour les hommes comme pour les femmes une relation négative entre le taux d'urbanisation et la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations personnelles ou familiales. Ce résultat n'est pas surprenant, les zones rurales sont réputées par leur solidarité et par les liens étroits entre les familles.

Le modèle prédit pour les hommes et les femmes une relation positive entre la proportion des activités informelles dans le district et la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations personnelles ou familiales. Les entreprises informelles se basent essentiellement sur les réseaux de relations dans le recrutement de la main d'œuvre.

Pour chaque district, nous avons calculé la proportion des salariés selon leur qualification, cela nous a permis d'avoir un indicateur de la qualité des réseaux dans les districts. Plus le taux de cadres supérieurs est élevé dans une région et plus est la probabilité pour les hommes comme pour les femmes de trouver un emploi par le biais des relations. Le modèle prédit aussi pour les femmes une relation négative entre le taux d'ouvriers non qualifiés dans le district et la probabilité de trouver un emploi non qualifié par le biais des relations personnelles ou familiales et une relation positive entre le taux d'employé dans le district et la probabilité de trouver une profession comme employée.

L'utilisation des réseaux de relation est plus importante dans les régions où l'activité agricole est l'activité principale. Ce résultat n'est pas surprenant, l'agriculture est une activité familiale, tous les membres de la famille participent à cette activité. Le croisement des taux de concentration des activités par district avec le secteur d'activité nous a permis de constater que : dans les régions où il y a une dominance des activités du bâtiment et travaux publics (BTP), la probabilité pour les salariés (qui ont trouvé leur emploi par le biais des relations) de travailler dans ce secteur est significative avec un effet positif.

b) Modélisation à partir des données de l'enquête appariée employeurs – employés

Pour les variables significatives (densité, date d'entrée dans l'entreprise, recherche d'un autre travail, taille et secteur juridique de l'entreprise) nous retrouvons les mêmes signes que ceux trouvés dans le modèle précédent (tableau 5) et donc le même impact de ces variables pour l'obtention d'un emploi par le biais des relations personnelles ou familiales. Pour le capital humain, la variable formation professionnelle est significative avec un effet négatif pour l'obtention d'un emploi par le biais des relations pour ceux qui ont suivi une formation, nous retrouvons là l'idée évoquée plus haut que les personnes les moins instruites trouvent plus d'emplois par le biais des relations.

Pour les variables significatives non testées dans le modèle précédent, il ressort : 1) la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations est plus importante pour les personnes qui travaillent au noir pour les hommes comme pour les femmes et pour les hommes qui étaient au chômage avant de trouver leur actuel emploi. 2) les personnes qui

travaillent sans contrat d'embauche ont trouvé plus leur emploi par le biais des relations, ce résultat est vrai pour les hommes comme pour les femmes. 3) pour les salariés hommes qui touchent le plus bas salaire¹³ (< 10000 da), la probabilité de trouver un emploi par le canal des réseaux est plus importante. Ces deux derniers résultats nous renseignent sur l'insécurité et la précarité des emplois trouvés par le biais des relations personnelles ou familiales. 4) plus est le pourcentage des salariés avec un contrat CDD dans une entreprise et plus est la probabilité que des salariés de cette entreprise trouvent leur emploi par le biais des réseaux de relation. Ce résultat est vrai pour les salariés hommes et femmes. 5) la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations est plus importante pour les salariés hommes qui travaillent dans une entreprise qui fonctionne totalement comme sous traitance d'une autre entreprise. 6) la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations est plus importante pour les salariés hommes et femmes qui travaillent dans des entreprises possédant un certificat qualité ISO. Nous retrouvons là l'idée que les entreprises les plus organisées utilisent moins les relations dans le recrutement de la main d'œuvre pour l'entreprise.

4.2. Déterminants de trouver un emploi par le biais des méthodes alternatives à la méthode concours ou examens

La nature de la variable dépendante où les 6 modalités sont mutuellement exclusives est non ordonnées, nous permet de procéder à une modélisation probit multinomiale. La modalité de référence dans cette analyse est la méthode concours ou examens qui est la méthode la plus formelle.

La taille du réseau est significative uniquement pour les méthodes relation personnelle ou familiale et réponse à une annonce. Elle a un effet positif sur la probabilité de trouver un emploi par le biais de ces deux méthodes. Plus le réseau est grand et plus une personne à la recherche d'emploi est informée sur les offres d'emploi potentiel. Mais cet effet positif diminue progressivement avec la taille du réseau, le coefficient de la densité au carré est négatif. Nous pouvons interpréter ce résultat de la même manière de l'effet de la densité pour l'obtention d'un emploi par le biais des relations personnelles ou familiales. A partir d'un certain seuil du réseau, les informations sur les offres d'emploi arrivent avec la même fréquence à plusieurs personnes et là, l'avantage pour certaines personnes de recevoir exclusivement ces informations diminue.

Le modèle prédit que les femmes sont plus susceptibles de trouver un emploi par le biais des méthodes alternatives à la méthode concours ou examens. La probabilité qu'elles trouvent un emploi est plus importante pour celles qui passent par les agences d'emploi (ANEM). La situation matrimoniale est significative uniquement pour les personnes qui utilisent les agences d'emploi avec un effet négatif pour celles mariées. La variable âge est significative pour les méthodes de recherche : affectation par l'école après la formation et relation personnelle avec des effets négatifs. Plus la personne est âgée est plus elle cherche des emplois plus stables qui nécessitent de passer des concours ou des examens.

Le capital humain est un facteur important dans le choix des méthodes de recherche, il conditionne le passage par certaines méthodes que d'autres. Le niveau d'instruction est significatif pour l'ensemble des méthodes de recherche d'emploi. Les personnes instruites sont plus susceptibles de recourir aux offres d'emploi par concours ou examens. En revanche, les personnes les moins instruites sont plus susceptibles d'utiliser et de trouver un emploi par le biais des méthodes de recherche alternatives à la méthode concours ou examens. Plus le niveau d'instruction est élevé et moins est l'utilisation de ces méthodes de recherche d'emploi.

¹³ En 2005, le Salaire National Minimum Garanti était de 10000 da.

Les salariés recrutés les cinq dernières années sont plus susceptibles de trouver un emploi par les méthodes alternatives à la méthode de référence « concours ou examens » sauf pour la méthode affectée par l'école après la formation. Pour les autres méthodes plus la personne est ancienne dans l'entreprise et moins elle trouve un emploi par le biais de ces méthodes. La probabilité pour les salariés qui exercent dans le secteur privé de trouver un emploi par le biais des méthodes : annonce, relations personnelles et démarches auprès des entreprises est plus importante. Les emplois offerts par le biais des concours ou examens sont des emplois proposés par le secteur public. Les salariés non affiliés à une caisse de sécurité sociale sont plus susceptibles de trouver un emploi par le biais des relations personnelles, démarches auprès des entreprises et l'affectation par l'école. Pour l'affectation par l'école après la formation, le résultat semble étonnant. Notre hypothèse est que les écoles vont placer les étudiants dans des établissements publics et donc pour des emplois protégés.

La variable « chercher un autre travail » est significative pour l'ensemble des méthodes alternatives à la méthode concours ou examens. Cette variable a un effet positif de trouver un emploi par le biais de ces méthodes alternatives pour les salariés qui veulent changer de travail. Ce résultat semble cohérent, dans la mesure où les emplois trouvés par le biais des concours ou examens sont les emplois les plus stables.

Les salariés qui travaillent dans les secteurs de l'industrie et du BTP sont plus susceptibles de trouver un emploi par le biais des annonces et des relations personnelles, un effet négatif de la méthode démarche auprès des entreprises pour ceux qui travaillent dans l'industrie et le service et un effet positif pour les placements des agences d'emploi pour ceux qui travaillent dans les services.

Les salariés occupant des postes supérieurs sont moins susceptibles de trouver un emploi par le biais des méthodes de recherche alternatives à la méthode concours ou examens sauf pour la méthode affectés par l'école après la formation. En revanche, les salariés occupant des postes moins qualifiés sont plus susceptibles de trouver un emploi par le biais de ces méthodes alternatives. Cela nous renseigne sur la qualité des emplois que procure chaque canal. Les salariés qui trouvent un emploi par le biais des agences d'emploi sont les plus susceptibles d'occuper des emplois moins qualifiés.

Les salariés qui travaillent dans des petites entreprises sont plus susceptibles de trouver un emploi par le biais des relations personnelles ou familiales, contactés par les employeurs et par le biais des agences d'emploi. Ceux qui travaillent dans des grandes entreprises sont plus susceptibles de trouver un emploi par le biais des annonces et des concours ou examens.

Pour les caractéristiques du ménage, seul le nombre de salariés non déclarés et le nombre de salariés du secteur public dans le ménage sont statistiquement significatifs, avec des effets positifs pour trouver un emploi par le biais des méthodes : annonce, relation personnelle, démarches auprès des entreprises et les placements de l'agence d'emploi. Pour les placements de cette agence, l'effet du nombre de salariés du public dans le ménage a un effet négatif pour trouver un emploi par ce canal.

Dans les Hauts plateaux, les salariés sont plus susceptibles de trouver un emploi par le biais des relations personnelles ou familiales. Pour les personnes vivant dans le sud, elles sont plus susceptibles de trouver un emploi par les autres méthodes alternatives à la méthode concours ou examen. Cela peut être expliqué par le fait que cette méthode est le plus souvent utilisée par le secteur public et que ce dernier est moins présent dans la région du sud. Cela revient à dire qu'il n'y a pas une équitable distribution spatiale des entreprises publiques, ce qui explique que la méthode concours ou examen est moins utilisée dans la région du Sud.

Plus le taux de chômage est élevé dans une région et plus est la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations personnelles ou familiales. En revanche, plus le taux de chômage est élevé et moins est la probabilité de trouver un emploi par le biais des annonces et par la méthode démarches auprès des entreprises.

Le modèle prédit une relation négative entre le taux d'urbanisation et l'utilisation des réseaux de relations ainsi que l'utilisation de la méthode démarches auprès des entreprises par rapport à la méthode de référence concours ou examens. En effet, c'est dans les régions les plus urbaines que les offres d'emploi par concours ou examens sont les plus importants.

Dans les régions où le commerce et les services sont les activités les plus dominantes, les salariés sont plus susceptibles de trouver un emploi par le biais des annonces. La méthode affectation par l'école après la formation est plus efficace dans les régions à dominance des activités commerciales et des activités de construction. En revanche, dans les régions à dominance des activités industrielles, les relations personnelles ou familiales et la méthode démarches auprès des entreprises sont les moins efficaces. L'agence d'emploi est plus efficace dans ces placements dans les régions à dominances des activités de services. Plus la proportion des activités informelles est importante dans une région et plus les relations personnelles ou familiales sont efficaces. En revanche, dans ces régions les annonces sont moins efficaces.

5. Conclusion

Dans cet article, nous étudions les déterminants du recours aux réseaux de relation dans la recherche d'un emploi. Nous étudions pour les hommes et les femmes séparément l'impact de la taille et la qualité du réseau sur la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations, de l'impact du capital humain, des caractéristiques du ménage et du chef de ménage qui ont une importance particulière dans les pays arabes, la structure du marché du travail ainsi que les spécificités des régions. Pour cela, nous avons exploité deux types d'enquêtes : les enquêtes emploi (1997, 2003 et 2007) réalisées auprès des ménages par l'Office National des Statistiques et une enquête appariée (employeurs / employés) réalisée en 2005 dans le cadre d'un projet de recherche (FEMISE).

Ce travail, nous a permis de montrer que les déterminants de l'utilisation des réseaux de relations sont complètement différents pour les hommes et les femmes. Les caractéristiques individuelles et le capital humain ont des impacts similaires pour les deux sexes. La taille du réseau est significative uniquement pour les hommes avec une relation concave entre la taille du réseau et la probabilité de trouver un emploi par le biais des relations. Une discrimination contre les femmes dans l'utilisation des réseaux de la famille. En effet, ce sont les hommes qui bénéficient des relations de la famille et du chef de ménage pour trouver un emploi. Lorsque les femmes bénéficient des relations, c'est plus pour des emplois non qualifiés et moins protégés que les hommes. L'utilisation des méthodes de recherche d'emploi est influencée par un ensemble de facteurs : la taille et la qualité du réseau, la situation sur le marché du travail, les caractéristiques du territoire, les facteurs démographiques ainsi que le capital humain. Les chômeurs se dirigent de moins en moins vers les agences publiques d'intermédiation. Ce résultat doit interpeller les pouvoirs publics pour redynamiser le rôle des agences publiques d'intermédiation sur le marché du travail.

Enfin, il est intéressant d'approfondir ce travail, d'une part en utilisant des proxys plus précis (au niveau commune voir au niveau district) de la taille des réseaux de relation et d'autre part en tenant en compte de la segmentation du marché du travail, en distinguant entre : le secteur public vs secteur privé, les petites entreprises vs grandes entreprises et entre les entreprises formelles vs celles informelles.

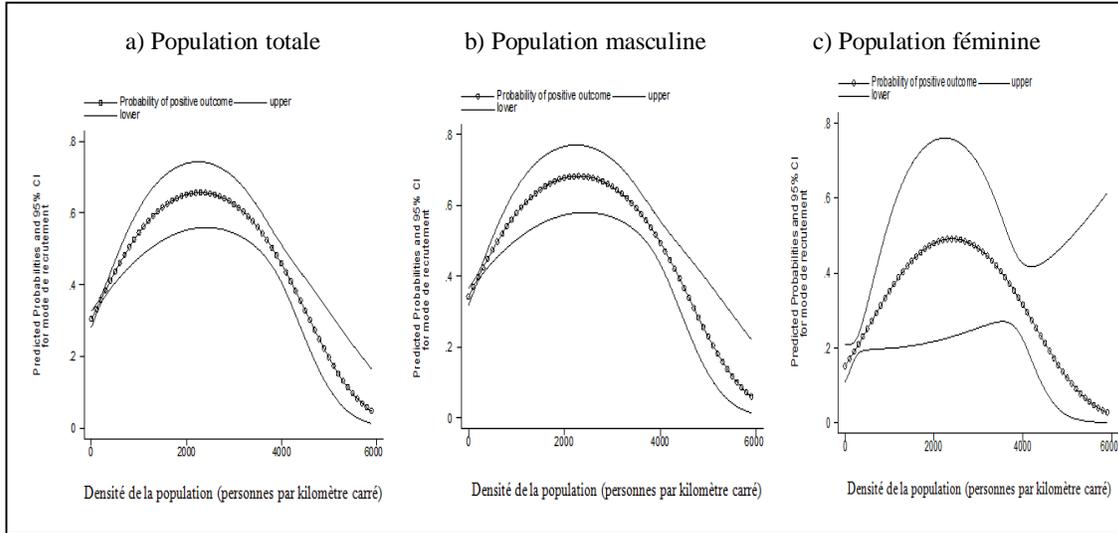
Références

- Amato, P.R., 1993. Urban–rural differences in helping friends and family members. *Social Psychology Quarterly* 56, 249–262.
- Assaad, R., 1993. Formal and informal institutions in the labor market, with applications to the construction sector in Egypt. *World Development* 21, 925– 939.
- Assaad, R., 1997. Kinship ties, social networks and segmented labor markets: evidence from the construction sector in Egypt. *Journal of Development Economics* 52, 1 –30.
- Banerjee, B., 1981. Rural–urban migration and family ties: an analysis of family considerations in migration behavior in India. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 43, 321– 355.
- Bewley, Truman F. 1999. *Why Wages Don't Fall During a Recession*. Cambridge, MA: Harvard U. Press.
- Blau, D.M., Robins, P.K., 1990. Job search outcomes for the employed and unemployed. *Journal of Political Economy* 98, 637–655.
- Bortnick, Steven and Michelle Ports. 1992. “Job Search Methods and Results: Tracking the Unemployed,” *Monthly Lab. Rev.* 115:12, pp. 29–35.
- Bradshaw, Thomas. 1973. “Jobseeking Methods Used by Unemployed Workers,” *Monthly Lab. Rev.* 96:2, pp. 35–40.
- Bridges, William and Wayne Villemez. 1986. “Informal Hiring and Income in the Labor Market,” *Amer. Sociol. Rev.* 51:4, pp. 574–82.
- Calvo´-Armengol, A., 2004. Job contact networks. *Journal of Economic Theory* 115, 191–206.
- Calvo´-Armengol, A., Zenou, Y., 2005. Job matching, social network and word-of-mouth communication. *Journal of Urban Economics* 57, 500–522.
- Coleman, J.S., 1988. Social capital in the creation of human capital. *American Journal of Sociology* 94, S95–S120.
- Corcoran, Mary; Linda Datcher and Greg Duncan. 1980. “Information and Influence Networks in Labor Markets,” in *Five Thousand American Families*, vol. VIII. Greg Duncan and James Morgan, eds. Institute Social Research, U. Michigan, pp. 1–37.
- Datcher, Linda. 1983. “The Impact of Informal Networks on Quit Behavior,” *Rev. Econ. Statist.* 65:3, pp. 491–95.
- Devine, Theresa and Nicholas Kiefer. 1991. *Empirical Labor Economics: The Search Approach*. NY: Oxford U. Press.
- Elliott, James. 1999. “Social Isolation and Labor Market Isolation: Network and Neighborhood Effects on Less-Educated Urban Workers,” *Sociol.Quart.* 40:2, pp. 199–216.
- Fischer, C., 1976. *The Urban Experience*. Harcourt Brace Jovanovich, New York.
- Fischer, C., 1982. *To Dwell Among Friends: Personal Networks in Town and City*. University of Chicago Press, Chicago.
- Granovetter, M.S., 1973. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology* 78, 1360–1380.

- Granovetter, M.S., 1974. *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. Harvard University Press, Cambridge, MA.
- Gregg, P., Wadsworth, J., 1996. How effective are state employment agencies? Jobcentre use and job matching in Britain. *Oxford Bulletin of Economics and Statistics* 58, 43– 67.
- Henning, C., Lieberg, M., 1996. Strong ties or weak ties? Neighbourhood networks in a new perspective. *Scandinavian Housing and Planning Research* 13, 3 –26.
- Holzer, H., 1987a. Job search by employed and unemployed youth. *Industrial and Labor Relations Review* 40, 601– 611.
- Holzer, H. 1987b. “Job Search by Employed and Unemployed Youth,” *Ind. Lab. Relat. Rev.* 40:4, pp. 601–11.
- Holzer, H., 1988. Search method used by unemployed youth. *Journal of Labor Economics* 6, 1 – 20.
- Ioannides, Y.M., Linda Datcher Lounsbury, L.D., 2004. Job Information Networks, Neighborhood Effects, and Inequality. *Journal of Economic Literature*, Vol. 42, No. 4, pp. 1056-1093.
- Jackline Wahba, Yves Zenou., 2005. Density, social networks and job search methods: Theory and application to Egypt, *Journal of Development Economics* 78, pp. 443– 473.
- Korte, C., 1980. Urban–nonurban differences in social behavior and social psychological models of urban impact. *Journal of Social Issues* 36, 29– 51.
- Lounsbury, Linda. 2003. “Some Contacts Are More Equal than Others: Earnings and Job Information Networks,” Tufts U. work. pap.
- Marmaros, David. 2001. “Analysis of Peer and Social Effects on Employment Opportunities,” Senior Honor Thesis, Department of Economics, Dartmouth College, June.
- Marmaros, David and Bruce Sacerdote. 2002. “Peer and Social Networks in Job Search,” *Europ. Econ. Rev.* 46:4–5, pp. 870–79.
- Marsden, Peter and Hurlbert, Jeanne. 1988. “Social Resources and Mobility Outcomes: A Replication and Extension,” *Social Forces* 66, pp. 1038–59.
- Mazumdar, D., 1987. Rural–urban migration in developing countries. In: Mills, E. (Ed.), *Handbook of Regional and Urban Economics*, vol. 2. North-Holland, Amsterdam, pp. 1097– 1128.
- Munshi, K., 2003. Networks in the modern economy: Mexican migrants in the US labor market. *Quarterly Journal of Economics* 118, 549–599.
- Palisi, B.J., Canning, C., 1986. Urbanism and social psychological well-being: a test of three theories. *Sociological Spectrum* 6, 361– 378.
- Pissarides, Christopher A. 2001. “The Economics of Search,” in *International Encyclopedia of the Social and Behavioural Sciences*, Amsterdam: Elsevier.
- Ports, Michelle. 1993. “Trends in Job Search Methods: 1970–1992,” *Monthly Lab. Rev.* Oct. pp. 63–67.
- Putnam, R.D., 1993. *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press, Princeton.
- Rosenbaum, J.E.; S. DeLuca, S.R. Miller and K. Roy. 1999. “Pathways into Work: Short- and Long-Term Effects of Personal and Institutional Ties,” *Sociol. Ed.* 72:3, pp. 179–96.

- Simon, Curtis and Warner, John. 1992. "Matchmaker, Matchmaker: The Effect of Old-Boy Networks on Job Match Quality, Earnings, and Tenure," *J. Lab. Econ.* 10:3, pp. 306–30.
- Smith, Sandra. 2000. "Mobilizing Social Resources: Race, Ethnic, and Gender Differences in Social Capital and Persisting Wage Inequalities," *Sociol.Quart.* 41 4: pp. 509–37.
- Staiger, Doug. 1990. "The Effects of Connections on the Wages and Mobility of Young Workers," work. pap. Harvard U. Kennedy School Govt.
- Stigler, George J. 1961. "The Economics of Information," *J. Polit. Econ.* 69:5, pp. 213–25.
- Stigler, George J. 1962. "Information in the Labor Market," *J. Polit. Econ.* 70:5, pp. 94–105.
- Walker, K.N., MacBride, A., Vachon, M.L.S., 1977. Social support networks and the crisis of bereavement. *Social Science & Medicine* 35, 35– 41.
- Wasserman, S., Faust, K., 1994. *Social Network Analysis. Methods and Applications.* Cambridge University Press, Cambridge.
- Wellman, B., 1979. The community question: the intimate networks of East Yorkers. *American Journal of Sociology* 84, 1201– 1231.
- Wirth, L., 1938. Urbanism as a way of life. *American Journal of Sociology* 44, 1– 24.

Figure 1: Probabilité Prédite D'obtenir Un Emploi Par Le Biais Des Relations Familiales



Source : construit par les auteurs à partir des estimations sur les données de l'enquête emploi 2007.

Tableau 1 : Principaux indicateurs du marché du travail en 2010

| | Masculin | Féminin | Total |
|---|-------------|-------------|-------------|
| <i>Taux de participation à la force de travail (taux d'activité)</i> | | | |
| 15 ans et plus | 68,9 | 14,2 | 41,7 |
| 15-24 | 46,5 | 8,9 | 28,2 |
| <i>Ratio emploi population</i> | | | |
| 15 ans et plus | 63,3 | 11,5 | 37,6 |
| 15-24 ans | 37,8 | 5,6 | 22,1 |
| 25 ans et plus | 74,3 | 13,8 | 44 |
| <i>Taux de chômage</i> | | | |
| Ensemble | 8,1 | 19,1 | 10 |
| Jeunes (16-24 ans) | 18,6 | 37,4 | 21,5 |
| Adultes (25 ans et +) | 5,4 | 15 | 7,1 |
| <i>Taux de chômage par niveau d'instruction</i> | | | |
| Sans instruction | 1,7 | 2,7 | 1,9 |
| Primaire | 7,5 | 8 | 7,6 |
| Moyen | 10,5 | 12,8 | 10,7 |
| Secondaire | 7 | 17,2 | 8,9 |
| Supérieur | 10,4 | 33,3 | 20,3 |
| <i>Taux de chômage par diplôme obtenu</i> | | | |
| Aucun diplôme | 7,2 | 7,7 | 7,3 |
| Diplômé de la formation professionnelle | 10,5 | 20,2 | 12,5 |
| Diplômé de l'enseignement supérieur | 11,1 | 33,6 | 21,4 |
| Ensemble | 8,1 | 19,1 | 10 |
| <i>% des jeunes 15-24 ans ni dans la force de travail ni scolarisés</i> | 11,3 | 40 | 25,3 |

Source : enquête emploi auprès des ménages 2010 (ONS).

Tableau 2: Pourcentage D'emploi Trouvé Par Les Salariés Pour Chaque Méthode Utilisée

| | 2003 | | | 2007 | | |
|--|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
| | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| En répondant à une annonce | 8,8 | 8,5 | 10,7 | 8,9 | 8,5 | 10,8 |
| Relations personnelle ou familiale | 40,3 | 41,6 | 33,2 | 39,8 | 42,7 | 25,8 |
| Concours ou examens | 17,1 | 16,1 | 23,5 | 15,2 | 13,5 | 23,4 |
| Démarches auprès des entreprises | 12,5 | 13,8 | 4,9 | 17,3 | 19,1 | 8,3 |
| Affecté par l'école après la formation | 7,8 | 6,4 | 16,1 | 5,1 | 3,9 | 10,8 |
| Placement de l'ANEM | 4,9 | 4,4 | 7,4 | 6,7 | 4,7 | 16,1 |
| Autres | 8,6 | 9,3 | 4,2 | 7,2 | 7,6 | 4,8 |
| Nombre de salariés (en milliers) | 4149 | 3542 | 607 | 5589 | 4648 | 940 |

Source : construit par les auteurs à partir des enquêtes emploi 2003-2007.

Tableau 3: Distribution des Méthodes Utilisées Par Les Chômeurs Dans Leur Recherche D'emploi

| | 1997 | | | 2007 | | |
|---|-------|--------|--------|-------|--------|--------|
| | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Inscription auprès d'un bureau de main d'œuvre | 63,7 | 63,5 | 64,6 | 41,1 | 35,5 | 60,3 |
| Démarches auprès des entreprises | 69,5 | 70,4 | 63,9 | 62,2 | 61,6 | 64,1 |
| Par des relations personnelle ou familiale | 57,3 | 57,1 | 58,1 | 85,9 | 86,5 | 84,0 |
| Autres démarches | 32,6 | 33,7 | 26,4 | 61,5 | 60,9 | 63,8 |
| Nombre de chômeurs effectuant des démarches (en milliers) | 1735 | 1481 | 253 | 1255 | 969 | 286 |
| Nombre de chômeurs (en milliers) | 2182 | 1868 | 313 | 1375 | 1072 | 303 |

Source : construit par les auteurs à partir des enquêtes emploi 1997-2007.

Tableau 4 : Caractéristiques Des Individus Ayant Utilisés Les Réseaux De Relation¹⁴

| | Salariés ^a (%) | Chômeurs ^b (%) |
|--|---------------------------|---------------------------|
| Sexe | | |
| Masculin | 42,7 | 86,5 |
| Féminin | 25,8 | 84 |
| Age¹⁵ | | |
| 15-24 | 50 | 84,8 |
| 25-34 | 41,2 | 86,2 |
| 35-44 | 35,2 | 89,2 |
| 45-54 | 33,8 | 87,8 |
| 55-64 | 36,7 | 85,9 |
| Niveau d'instruction | | |
| Sans instruction | 50,1 | 82,3 |
| Primaire | 51 | 88,2 |
| Moyen | 47,9 | 86,7 |
| Secondaire | 31,7 | 85,8 |
| Supérieur | 16,7 | 82,8 |
| Strate | | |
| Urbain | 38,1 | 85,2 |
| Rural | 42,8 | 87,2 |
| Qualification | | |
| Cadre supérieur | 13,1 | - |
| Cadre moyen | 17,8 | - |
| Employé | 39 | - |
| Ouvrier qualifié | 54,2 | - |
| Ouvrier non qualifié | 53,3 | - |
| Secteur juridique | | |
| Public | 21,7 | - |
| Privé | 60,6 | - |
| Taille de l'établissement | | |
| 0 à 4 | 63,1 | - |
| 5 à 9 | 56 | - |
| 10 à 49 | 31,3 | - |
| 50 à 249 | 29,4 | - |
| 250 et + | 25,3 | - |
| Affiliation à la sécurité sociale | | |
| Oui | 27,6 | - |
| Non | 61 | - |
| Secteur d'activité | | |
| Agriculture | 49,4 | - |
| Industrie | 48,8 | - |
| BTP | 55,7 | - |
| Commerce | 73,9 | - |
| Service | 25,9 | - |
| région | | |
| Nord | 36,6 | 87,8 |
| Hauts plateaux | 39,9 | 84,5 |
| Sud | 52,5 | 82,8 |
| Grand sud | 55 | 82,5 |
| Taille (en milliers) | 5589 | 1375 |

Notes : a Les salariés qui ont trouvé leur emploi grâce à l'aide des parents et amis. b Les chômeurs qui ont eux recours à des relations familiales dans leur recherche d'emploi.

Source : construit par les auteurs à partir de l'enquête emploi 2007.

¹⁴ Les caractéristiques des chômeurs (1997) et des salariés (2003) selon les méthodes de recherche utilisées sont représentées dans l'annexe iv et v.

¹⁵ Pour les chômeurs la première classe est 16-24 ans et la dernière est 55 -59 ans.

Tableau 5 : Probabilité D'obtenir Un Emploi A L'aide Des Parents Et Des Amis: Odds Ratio

| | Echantillon salariés (15-64) | | | Echantillon salariés (15-64) chef de ménage exclu | | |
|---|------------------------------|------------------------|----------------------|---|------------------------|----------------------|
| | Modèle I Total | Modèle II Hommes | Modèle III Femmes | Modèle IV Total | Modèle V Hommes | Modèle VI Femmes |
| Social network | | | | | | |
| Densité | 1.138*** (0.0283) | 1.132*** (0.0300) | 1.151* (0.0869) | 1.191*** (0.0407) | 1.195*** (0.0443) | 1.103 (0.104) |
| Densité au carré | 0.997*** (0.000600) | 0.997*** (0.000642) | 0.997 (0.00180) | 0.996*** (0.000819) | 0.996*** (0.000894) | 0.998 (0.00225) |
| Caractéristiques démographiques | | | | | | |
| Sexe | | | | | | |
| Hommes (ref) | 0.887* | | | 0.820** | | |
| Femmes | (0.0572) | | | (0.0697) | | |
| Situation matrimoniale | | | | | | |
| Marié | 0.972 | 0.933 | 1.054 | 0.947 | 0.906 | 1.181 |
| Autres (ref) | (0.0558) | (0.0621) | (0.136) | (0.0754) | (0.0791) | (0.280) |
| Age | 1.002 | 1.005 | 1.021 | 1.016 | 1.008 | 1.055 |
| | (0.0140) | (0.0150) | (0.0467) | (0.0269) | (0.0300) | (0.0794) |
| Age au carré | 1.000 | 0.999 | 0.944 | 0.987 | 1.005 | 0.905 |
| | (0.0177) | (0.0188) | (0.0574) | (0.0416) | (0.0488) | (0.102) |
| Capital humain (ref : supérieur) | | | | | | |
| Sans instruction | | | | | | |
| | 1.777*** (0.202) | 1.669*** (0.217) | 2.703*** (0.838) | 2.262*** (0.433) | 2.134*** (0.460) | 3.083* (1.797) |
| Primaire | 2.034*** (0.196) | 1.972*** (0.222) | 2.736*** (0.691) | 2.134*** (0.277) | 2.106*** (0.324) | 2.279** (0.765) |
| Moyen | 1.752*** (0.154) | 1.728*** (0.182) | 1.870*** (0.365) | 1.916*** (0.219) | 1.880*** (0.263) | 1.936*** (0.463) |
| Secondaire | 1.415*** (0.119) | 1.391*** (0.143) | 1.559*** (0.240) | 1.652*** (0.181) | 1.580*** (0.218) | 1.851*** (0.356) |
| Expérience (ref : avant 1992) | | | | | | |
| 2003 – 2007 | | | | | | |
| | 1.362*** (0.0930) | 1.322*** (0.0966) | 1.333 (0.278) | 1.381** (0.213) | 1.499** (0.261) | 0.892 (0.320) |
| 1998 – 2002 | 1.335*** (0.0948) | 1.322*** (0.101) | 1.266 (0.262) | 1.345* (0.209) | 1.471** (0.258) | 0.937 (0.334) |
| 1993 – 1997 | 1.203** (0.0880) | 1.193** (0.0940) | 1.151 (0.242) | 1.095 (0.180) | 1.283 (0.238) | 0.487* (0.192) |
| Caractéristiques de l'emploi | | | | | | |
| Secteur juridique | | | | | | |
| Public (ref) | 3.140*** | 3.139*** | 3.225*** | 3.153*** | 3.212*** | 2.834*** |
| Privé | (0.235) | (0.258) | (0.645) | (0.334) | (0.392) | (0.699) |
| Affiliation à la sécurité sociale | | | | | | |
| Oui (ref) | 0.725*** | 0.690*** | 1.114 | 0.995 | 0.973 | 1.049 |
| Non | (0.0785) | (0.0800) | (0.388) | (0.145) | (0.157) | (0.439) |
| Chercher un autre travail | | | | | | |
| Oui | 0.806*** | 0.825*** | 0.703** | 0.822*** | 0.835** | 0.728* |
| Non (ref) | (0.0400) | (0.0441) | (0.0995) | (0.0537) | (0.0602) | (0.124) |
| Caractéristiques de l'emploi | | | | | | |
| Secteur d'activité (ref agriculture) | | | | | | |
| Industrie | | | | | | |
| | 1.548*** (0.247) | 1.485** (0.245) | 0.675 (0.570) | 1.493* (0.333) | 1.438 (0.340) | 0.235 (0.262) |
| Construction | 0.614*** (0.0878) | 0.590*** (0.0860) | 1.517 (1.525) | 0.495*** (0.0977) | 0.455*** (0.0925) | 0.457 (0.597) |
| Commerce | 2.149*** (0.425) | 2.338*** (0.478) | 0.424 (0.447) | 2.188*** (0.549) | 2.200*** (0.575) | 0.423 (0.547) |
| Service | 0.957 (0.158) | 0.969 (0.167) | 0.203* (0.174) | 0.944 (0.227) | 0.982 (0.252) | 0.0540** (0.0681) |
| Profession (ref employé) | | | | | | |
| Cadre supérieur | | | | | | |
| | 0.832 (0.128) | 0.803 (0.139) | 0.691 (0.303) | 1.445* (0.313) | 1.469 (0.378) | 0.657 (0.372) |
| Cadre moyen | 1.317 (0.238) | 1.224 (0.260) | 1.019 (0.478) | 1.784** (0.470) | 1.473 (0.506) | 0.961 (0.574) |
| Ouvrier qualifié | 2.286*** (0.424) | 2.121*** (0.412) | 6.251** (5.837) | 3.535*** (0.910) | 3.078*** (0.841) | 15.19** (17.07) |
| Ouvrier non qualifié | 3.286*** (0.563) | 2.955*** (0.541) | 5.676*** (3.240) | 3.207*** (0.764) | 2.959*** (0.758) | 4.565* (3.759) |
| Taille de l'établissement (ref 250 et+) | | | | | | |
| 0-4 salariés | | | | | | |
| | 1.822*** (0.162) | 1.891*** (0.182) | 1.473 (0.387) | 2.413*** (0.299) | 2.540*** (0.349) | 2.234** (0.773) |
| 5-9 salariés | 1.593*** (0.150) | 1.676*** (0.170) | 1.247 (0.356) | 1.967*** (0.259) | 2.104*** (0.305) | 1.552 (0.584) |
| 10-49 salariés | 1.273*** (0.0943) | 1.367*** (0.112) | 0.905 (0.174) | 1.464*** (0.161) | 1.558*** (0.194) | 1.153 (0.320) |
| 50-249 salariés | 1.266*** (0.0894) | 1.299*** (0.1000) | 1.063 (0.200) | 1.416*** (0.148) | 1.392*** (0.161) | 1.369 (0.372) |

Tableau 5 (suite) : Probabilité D'obtenir Un Emploi A L'aide Des Parents Et Des Amis: Odds Ratio

| | Echantillon salariés (15-64) | | | Echantillon salariés (15-64) chef de ménage exclu | | |
|---|------------------------------|-------------------------|-------------------------|---|-------------------------|--------------------------|
| | Modèle I Total | Modèle II Hommes | Modèle III Femmes | Modèle IV Total | Modèle V Hommes | Modèle VI Femmes |
| Caractéristique du ménage | | | | | | |
| Nombre d'employeurs | 1.589*** (0.168) | 1.699*** (0.211) | 1.398 (0.300) | 1.530*** (0.190) | 1.728*** (0.247) | 1.025 (0.285) |
| Nombre d'indépendants | 1.084* (0.0446) | 1.111** (0.0505) | 0.947 (0.0981) | 1.083* (0.0522) | 1.121** (0.0600) | 0.870 (0.106) |
| Nombre de salariés déclarés (secteur privé) | 1.146** (0.0727) | 1.142* (0.0815) | 1.199 (0.173) | 1.158** (0.0847) | 1.136 (0.0933) | 1.326* (0.227) |
| Nombre de salariés non déclarés (secteur privé) | 1.056* (0.0307) | 1.067** (0.0334) | 0.946 (0.0786) | 1.072* (0.0379) | 1.106*** (0.0429) | 0.884 (0.0860) |
| Nombre de salariés dans le secteur public | 0.980 (0.0283) | 0.982 (0.0318) | 0.937 (0.0633) | 0.975 (0.0340) | 0.974 (0.0388) | 0.914 (0.0720) |
| Caractéristiques du chef de ménage | | | | | | |
| Chef de ménage cadre supérieur (ref ouvrier) | | | | 1.388*** (0.171) | 1.366** (0.194) | 1.225 (0.332) |
| Chef de ménage cadre moyen | | | | 1.303** (0.161) | 1.545*** (0.228) | 0.840 (0.211) |
| Chef de ménage employé | | | | 1.188** (0.0877) | 1.219** (0.0997) | 0.910 (0.171) |
| Salariés dans le secteur privé (ref salarié public) | | | | 0.799*** (0.0663) | 0.810** (0.0738) | 0.815 (0.186) |
| Travailleurs indépendants (ref salarié public) | | | | 0.776*** (0.0554) | 0.764*** (0.0605) | 0.827 (0.152) |
| Niveau d'instruction > primaire (ref <= primaire) | | | | 1.000 (0.0766) | 0.989 (0.0863) | 0.978 (0.170) |
| Caractéristique du territoire | | | | | | |
| Hauts plateaux (ref nord) | 1.762*** (0.128) | 1.774*** (0.137) | 1.566** (0.352) | 1.697*** (0.175) | 1.836*** (0.204) | 0.897 (0.264) |
| Sud | 2.792*** (0.335) | 2.768*** (0.356) | 2.500*** (0.886) | 3.349*** (0.567) | 3.534*** (0.652) | 2.174* (1.012) |
| Grand sud | 2.099*** (0.345) | 2.305*** (0.400) | 0.718 (0.429) | 2.237*** (0.544) | 2.749*** (0.719) | 0.378 (0.310) |
| Taux de chômage local | 13.30*** (4.316) | 13.34*** (4.641) | 7.422** (7.089) | 12.31*** (5.659) | 18.24*** (9.168) | 1.761 (2.243) |
| Taux d'urbanisation par wilaya | 0.994*** (0.00157) | 0.995*** (0.00169) | 0.991* (0.00447) | 0.992*** (0.00224) | 0.993*** (0.00246) | 0.990 (0.00623) |
| Taux de l'industrie par district (ref taux de l'agriculture) | 0.518* (0.207) | 0.617 (0.266) | 0.0890** (0.108) | 0.365* (0.204) | 0.600 (0.366) | 0.00501*** (0.00808) |
| Taux de l'industrie par district * dummy industrie | 0.657 (0.488) | 0.983 (0.770) | 0.0621 (0.158) | 0.368 (0.391) | 0.386 (0.448) | 3.128 (9.422) |
| Taux construction par district | 0.613 (0.203) | 0.544* (0.191) | 1.941 (2.204) | 0.684 (0.322) | 0.654 (0.332) | 0.322 (0.474) |
| Taux BTP par district * dummy BTP | 5.311*** (2.445) | 6.780*** (3.225) | 0.00677 (0.0230) | 14.27*** (9.312) | 18.79*** (12.77) | 0.904 (4.246) |
| Taux commerce par district | 0.240*** (0.124) | 0.269** (0.150) | 0.115 (0.183) | 0.369 (0.269) | 0.372 (0.295) | 0.0579 (0.123) |
| Taux commerce par district * dummy commerce | 1.334 (1.053) | 1.035 (0.851) | 3.743 (13.76) | 0.570 (0.551) | 0.585 (0.598) | 0.643 (2.579) |
| Taux service par district | 0.390** (0.183) | 0.400* (0.200) | 0.169 (0.295) | 0.808 (0.534) | 1.155 (0.827) | 0.00221*** (0.00496) |
| Taux service * dummy service | 1.078 (0.340) | 0.957 (0.322) | 5.895 (7.209) | 0.924 (0.421) | 0.712 (0.354) | 36.35** (56.87) |
| Caractéristique du territoire | | | | | | |
| Taux de cadre moyen dans le district | 0.0157*** (0.0116) | 0.0152*** (0.0123) | 0.00272*** (0.00563) | 0.00633*** (0.00726) | 0.00544*** (0.00692) | 0.00852 (0.0259) |
| Taux de cadre moyen dans le district * dummy cadre moyen | 0.540 (0.508) | 0.663 (0.780) | 1.026 (1.750) | 0.834 (1.261) | 4.417 (9.325) | 0.403 (0.983) |
| Taux d'employés dans le district | 0.0103*** (0.00462) | 0.00804*** (0.00402) | 0.0214*** (0.0252) | 0.00606*** (0.00398) | 0.00471*** (0.00351) | 0.0373** (0.0605) |
| Taux d'employés dans le district * dummy employé | 10.69*** (3.876) | 11.29*** (4.375) | 3.165 (3.992) | 19.87*** (9.370) | 22.31*** (11.43) | 1.472 (2.331) |
| Taux d'ouvriers qualifiés dans le district | 0.00546*** (0.00265) | 0.00447*** (0.00241) | 0.00734*** (0.00921) | 0.00842*** (0.00582) | 0.00818*** (0.00642) | 0.00212*** (0.00366) |
| Taux d'ouvriers qualifiés dans le district * dummy ouvrier qualifié | 1.021 (0.369) | 1.240 (0.463) | 0.0115* (0.0264) | 0.394* (0.204) | 0.563 (0.305) | 0.000661*** (0.00182) |
| Taux d'ouvriers non qualifiés dans le district | 0.179*** (0.0850) | 0.147*** (0.0768) | 0.208 (0.267) | 0.319* (0.216) | 0.304 (0.235) | 0.248 (0.424) |
| Taux d'ouvriers non qualifiés dans le district * dummy ouvrier non qualifié | 0.296** (0.142) | 0.419* (0.214) | 0.0102*** (0.0167) | 0.307* (0.215) | 0.427 (0.318) | 0.00303** (0.00819) |
| Taux d'activité informelle dans le district | 16.85*** (8.829) | 16.32*** (9.328) | 20.21** (28.38) | 11.52*** (8.876) | 11.61*** (10.03) | 24.78* (46.39) |
| Taux d'activité informelle dans le district * dummy non affiliation | 2.634* (1.519) | 2.492 (1.528) | 2.966 (5.871) | 0.550 (0.437) | 0.367 (0.318) | 7.898 (20.07) |
| Constant | 1.086 (0.612) | 1.105 (0.681) | 4.220 (7.349) | 0.358 (0.297) | 0.229 (0.213) | 245.6** (627.8) |
| Observations | 14,426 | 11,999 | 2,427 | 7,593 | 6,202 | 1,391 |

Notes : Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Source : construit par les auteurs à partir des estimations sur les données de l'enquête emploi 2007.

Tableau 6 : Probabilité D'obtenir Un Emploi A L'aide Des Parents Et Des Amis: Odds Ratio

| | Total | Hommes | Femmes |
|---|-----------------------|-----------------------|---------------------|
| Social network | | | |
| Densité | 1.001** (0.000433) | 1.001** (0.000494) | 1.000 (0.000962) |
| Densité au carré | 1.000 (1.14e-07) | 1.000* (1.30e-07) | 1.000 (2.53e-07) |
| Caractéristiques démographiques | | | |
| Sexe | | | |
| Hommes (ref) | 1.201 | | |
| Femmes | (0.180) | | |
| Situation matrimoniale | | | |
| Marié | 0.982 | 0.946 | 1.152 |
| Autres (ref) | (0.165) | (0.197) | (0.358) |
| Age | | | |
| | 1.005 (0.00976) | 1.005 (0.0115) | 1.009 (0.0213) |
| Capital humain (ref supérieur) | | | |
| Sans instruction | | | |
| | 1.655 (0.512) | 1.694 (0.589) | 2.108 (1.691) |
| Primaire | | | |
| | 1.329 (0.320) | 1.278 (0.351) | 2.204 (1.283) |
| Moyen | | | |
| | 1.476** (0.250) | 1.389 (0.291) | 2.044** (0.649) |
| Secondaire | | | |
| | 1.132 (0.220) | 1.108 (0.252) | 1.449 (0.614) |
| Formation professionnelle | | | |
| Oui | 0.664*** | 0.695** | 0.573** |
| Non (ref) | (0.0885) | (0.108) | (0.160) |
| Expérience | | | |
| Date d'entrée dans l'entreprise]5 – 10 ans] (ref moins de 5 ans) | | | |
| | 0.664** (0.120) | 0.733 (0.152) | 0.426** (0.173) |
| Date d'entrée dans l'entreprise 10 ans et plus (ref moins de 5 ans) | | | |
| | 0.612** (0.129) | 0.619** (0.146) | 0.519 (0.269) |
| Situation dans la profession avant d'entrer dans l'entreprise chômeur | | | |
| | 1.453*** (0.207) | 1.462** (0.250) | 1.418 (0.394) |
| Situation dans la profession avant d'entrer dans l'entreprise travailleur au noir | | | |
| | 2.900*** (0.536) | 2.688*** (0.558) | 5.022*** (2.357) |
| Caractéristiques de l'emploi | | | |
| Contrat d'embauche écrit | | | |
| Oui (ref) | 1.634*** | 1.595*** | 2.094*** |
| Non | (0.217) | (0.248) | (0.597) |
| Rémunération entre 10000 et 20000 (ref < 10000 DA) | | | |
| | 0.790 (0.141) | 0.667* (0.147) | 1.386 (0.482) |
| Rémunération entre 20000 et 30000 (ref < 10000 DA) | | | |
| | 0.651* (0.162) | 0.553** (0.165) | 1.108 (0.560) |
| Rémunération 30000 et plus (ref < 10000 DA) | | | |
| | 0.506* (0.183) | 0.375** (0.159) | 1.042 (0.775) |

**Tableau 6 (Suite): Probabilité D'obtenir Un Emploi A L'aide Des Parents Et Des Amis:
Odds Ratio**

| | Total | Hommes | Femmes |
|---|--------------|--------------|------------|
| Caractéristiques de l'emploi | | | |
| Fréquence de paiement | | | |
| Mois | 2.393*** | 2.493*** | 1.470 |
| Autres (ref) | (0.628) | (0.707) | (1.223) |
| Chercher un autre travail | | | |
| Oui | 1.771*** | 1.802*** | 1.745** |
| Non (ref) | (0.226) | (0.274) | (0.451) |
| Caractéristiques de l'entreprise | | | |
| Date de création de l'entreprise | 1.007 | 1.010 | 1.010 |
| | (0.00538) | (0.00637) | (0.0112) |
| Secteur juridique public (ref privé) | 0.885 | 0.908 | 0.906 |
| | (0.158) | (0.189) | (0.342) |
| Secteur juridique mixte (ref privé) | 0.381*** | 0.251*** | 0.673 |
| | (0.118) | (0.120) | (0.301) |
| Taille de l'entreprise | 0.999** | 0.999** | 1.000 |
| | (0.000472) | (0.000627) | (0.000732) |
| Secteur d'activité service (ref industrie) | 0.640*** | 0.574*** | 0.903 |
| | (0.0957) | (0.102) | (0.279) |
| Secteur d'activité commerce (ref industrie) | 1.203 | 1.241 | 1.105 |
| | (0.250) | (0.310) | (0.443) |
| Proportion d'agent de maîtrise dans l'entreprise | 2.038* | 2.618** | 1.127 |
| | (0.775) | (1.166) | (0.943) |
| Proportion d'agent administratif dans l'entreprise | 4.419* | 2.950 | 16.19 |
| | (3.789) | (2.948) | (31.58) |
| Proportion d'ouvriers non spécialisés dans l'entreprise | 1.633* | 1.468 | 2.604* |
| | (0.462) | (0.496) | (1.502) |
| Pourcentage des salariés CDD dans l'entreprise | 2.774*** | 2.589*** | 3.844*** |
| | (0.593) | (0.649) | (1.724) |
| Pourcentage des apprentis dans l'entreprise | 0.0252*** | 0.00285*** | 4.455 |
| | (0.0358) | (0.00528) | (11.79) |
| L'entreprise fonctionne comme sous traitante d'une autre entreprise | | | |
| Oui | 2.428*** | 2.927*** | 1.225 |
| Non (ref) | (0.665) | (0.915) | (0.828) |
| Possession certification qualité ISO | | | |
| Oui | 0.521*** | 0.561*** | 0.413*** |
| Non (ref) | (0.0871) | (0.112) | (0.134) |
| L'entreprise opère au niveau | | | |
| National (ref) | 1.862* | 2.076* | 1.383 |
| International | (0.614) | (0.856) | (0.835) |
| Constant | 0.0249*** | 0.0338*** | 0.0211*** |
| | (0.0155) | (0.0224) | (0.0285) |
| Observations | 2,003 | 1,518 | 485 |

Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Source : construit par les auteurs à partir des estimations sur les données de l'enquête FEMISE 2005.

Tableau 7: Probabilité De Trouver Un Emploi Par Le Biais De Différentes Méthodes De Recherche Probit Multinomial - Odds Ratio

| | En répondant à une annonce | Relation personnelles ou familiales | Démarches auprès des entreprises | Affectés par l'école après la formation | Placement de l'ANEM | Autres |
|--|----------------------------|-------------------------------------|----------------------------------|---|----------------------|----------------------|
| Social network | | | | | | |
| Densité | 1.184*** (0.0421) | 1.098*** (0.0361) | 0.998 (0.0355) | 1.024 (0.0464) | 1.044 (0.0434) | 0.950 (0.0383) |
| Densité au carré | 0.996*** (0.000854) | 0.998** (0.000793) | 1.000 (0.000862) | 1.000 (0.00109) | 0.999 (0.00101) | 1.002* (0.000981) |
| Caractéristiques démographiques | | | | | | |
| Sexe | | | | | | |
| Hommes (ref) | 1.281*** (0.0876) | 1.173** (0.0735) | 1.217*** (0.0895) | 1.361*** (0.0999) | 2.101*** (0.157) | 1.074 (0.0865) |
| Femmes | 0.890 (0.0632) | 0.919 (0.0587) | 0.941 (0.0679) | 0.980 (0.0817) | 0.838** (0.0674) | 0.976 (0.0787) |
| Situation matrimoniale | 0.890 (0.0632) | 0.919 (0.0587) | 0.941 (0.0679) | 0.980 (0.0817) | 0.838** (0.0674) | 0.976 (0.0787) |
| Marié Autres (ref) | 0.970 (0.0216) | 0.964* (0.0191) | 0.973 (0.0207) | 0.932** (0.0263) | 0.961 (0.0238) | 0.881*** (0.0199) |
| Age | 1.062** (0.0293) | 1.070*** (0.0264) | 1.067** (0.0282) | 1.089** (0.0374) | 1.074** (0.0332) | 1.203*** (0.0336) |
| Age au carré | | | | | | |
| Capital humain (ref : supérieur) | | | | | | |
| Sans instruction | | | | | | |
| Sans instruction | 2.615*** (0.485) | 3.968*** (0.695) | 2.662*** (0.497) | 1.223 (0.341) | 3.826*** (0.750) | 4.408*** (0.872) |
| Primaire | 2.155*** (0.253) | 3.426*** (0.371) | 2.377*** (0.288) | 1.001 (0.162) | 2.427*** (0.321) | 3.776*** (0.484) |
| Moyen | 1.617*** (0.148) | 2.240*** (0.190) | 1.813*** (0.179) | 1.296** (0.137) | 1.290** (0.139) | 2.384*** (0.247) |
| Secondaire | 1.050 (0.0823) | 1.359*** (0.0998) | 1.094 (0.0962) | 1.216** (0.0982) | 0.839* (0.0782) | 1.401*** (0.129) |
| Expérience (ref : avant 1992) | | | | | | |
| 2003 – 2007 | | | | | | |
| 2003 – 2007 | 1.249** (0.117) | 1.647*** (0.138) | 1.355*** (0.124) | 0.497*** (0.0589) | 2.853*** (0.314) | 1.417*** (0.142) |
| 1998 – 2002 | 1.078 (0.0940) | 1.267*** (0.101) | 1.012 (0.0900) | 0.469*** (0.0496) | 1.700*** (0.183) | 0.840* (0.0833) |
| 1993 – 1997 | 1.202** (0.101) | 1.237*** (0.0966) | 1.094 (0.0963) | 0.682*** (0.0653) | 1.414*** (0.153) | 0.955 (0.0922) |
| Caractéristiques de l'emploi | | | | | | |
| Secteur juridique | | | | | | |
| Secteur juridique | 1.558*** (0.166) | 3.115*** (0.294) | 2.853*** (0.294) | 1.097 (0.156) | 0.857 (0.117) | 1.685*** (0.199) |
| Privé | | | | | | |
| Affiliation à la sécurité sociale | 1.219 (0.372) | 2.636*** (0.718) | 4.579*** (1.270) | 2.927*** (1.159) | 1.273 (0.453) | 2.987*** (0.880) |
| Oui (ref) | | | | | | |
| Non | | | | | | |
| Chercher un autre travail | 2.034*** (0.191) | 2.008*** (0.168) | 2.536*** (0.221) | 1.519*** (0.179) | 3.576*** (0.334) | 2.468*** (0.237) |
| Oui (ref) | | | | | | |
| Non (ref) | | | | | | |
| Secteur d'activité (ref agriculture) | | | | | | |
| Industrie | | | | | | |
| Industrie | 2.165** (0.717) | 0.938 (0.269) | 0.547** (0.162) | 1.181 (0.502) | 2.115* (0.905) | 0.869 (0.292) |
| Construction | 2.183** (0.820) | 1.139 (0.367) | 1.647 (0.536) | 1.399 (0.713) | 1.418 (0.665) | 1.934* (0.692) |
| Commerce | 2.031 (1.203) | 1.196 (0.639) | 0.730 (0.396) | 1.424 (1.083) | 0.951 (0.869) | 0.430 (0.252) |
| Service | 1.393 (0.504) | 0.541* (0.171) | 0.382*** (0.125) | 0.844 (0.403) | 3.366*** (1.468) | 0.788 (0.279) |
| Profession (ref employé) | | | | | | |
| Cadre supérieur | | | | | | |
| Cadre supérieur | 0.595*** (0.0849) | 0.495*** (0.0686) | 0.631*** (0.105) | 2.439*** (0.518) | 0.662** (0.128) | 0.172*** (0.0257) |
| Cadre moyen | 0.500*** (0.0854) | 0.748* (0.119) | 0.595*** (0.118) | 3.487*** (0.781) | 0.762 (0.165) | 0.235*** (0.0443) |
| Ouvrier qualifié | 0.565** (0.164) | 1.184 (0.314) | 0.938 (0.269) | 4.067*** (1.614) | 2.501** (0.935) | 0.150*** (0.0438) |
| Ouvrier non qualifié | 1.439 (0.405) | 3.881*** (1.017) | 3.051*** (0.861) | 3.895*** (1.678) | 5.235*** (1.628) | 0.498** (0.142) |
| Taille de l'établissement (ref 250 et+) | | | | | | |
| 0-4 salariés | | | | | | |
| 0-4 salariés | 0.707** (0.104) | 2.017*** (0.249) | 2.011*** (0.270) | 1.071 (0.192) | 2.076*** (0.353) | 0.741** (0.107) |
| 5-9 salariés | 1.211 (0.197) | 2.156*** (0.315) | 2.165*** (0.338) | 1.435* (0.278) | 2.815*** (0.527) | 0.941 (0.155) |
| 10-49 salariés | 1.179** (0.0884) | 1.312*** (0.0927) | 1.377*** (0.119) | 1.165** (0.102) | 2.418*** (0.236) | 0.685*** (0.0579) |
| 50-249 salariés | 1.078 (0.0743) | 1.189*** (0.0772) | 1.179** (0.0965) | 1.079 (0.0868) | 1.944*** (0.182) | 0.681*** (0.0522) |
| Caractéristique du ménage | | | | | | |
| Nombre d'employeurs | | | | | | |
| Nombre d'employeurs | 0.837 (0.117) | 1.216* (0.140) | 0.911 (0.125) | 0.817 (0.131) | 0.896 (0.141) | 0.677** (0.113) |
| Nombre d'indépendants | | | | | | |
| Nombre d'indépendants | 1.099* (0.0616) | 1.102* (0.0559) | 1.029 (0.0580) | 1.076 (0.0749) | 1.111* (0.0695) | 1.016 (0.0642) |
| Nombre de salariés déclarés (secteur privé) | | | | | | |
| Nombre de salariés déclarés (secteur privé) | 0.972 (0.0825) | 1.039 (0.0765) | 0.968 (0.0814) | 1.121 (0.109) | 0.992 (0.0960) | 0.816** (0.0759) |
| Nombre de salariés non déclarés (secteur privé) | | | | | | |
| Nombre de salariés non déclarés (secteur privé) | 1.133** (0.0564) | 1.164*** (0.0531) | 1.139*** (0.0548) | 1.011 (0.0713) | 1.157*** (0.0639) | 1.104* (0.0581) |
| Nombre de salariés dans le secteur public | | | | | | |
| Nombre de salariés dans le secteur public | 0.991 (0.0324) | 0.966 (0.0287) | 0.999 (0.0342) | 0.981 (0.0373) | 0.908** (0.0353) | 0.926** (0.0340) |

Tableau 7 (suite): Probabilité De Trouver Un Emploi Par Le Biais De Différentes Méthodes De Recherche Probit Multinomial - Odds Ratio

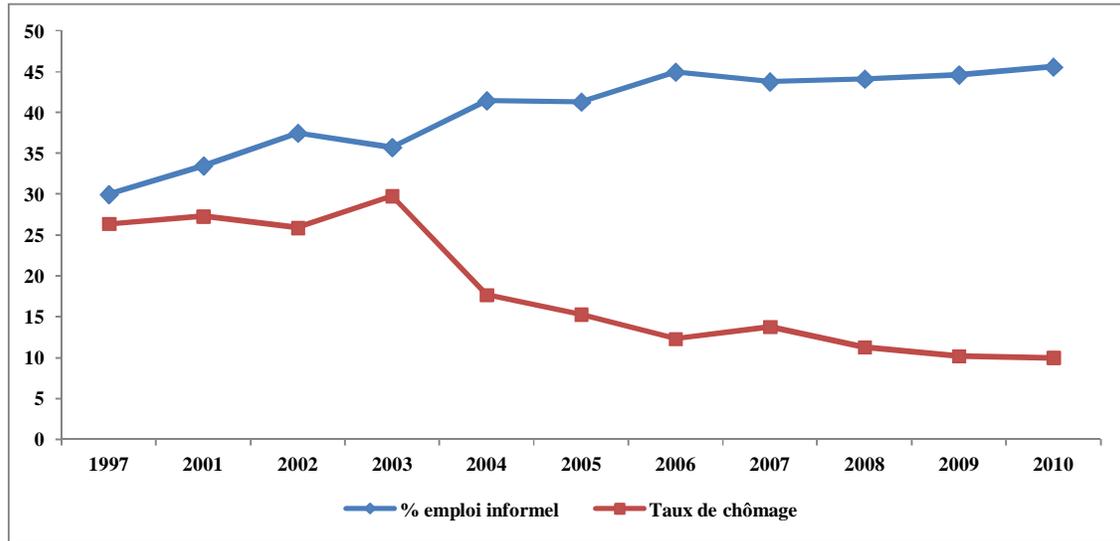
| | En répondant à une annonce | Relation personnelles ou familiales | Démarches auprès des entreprises | Affectés par l'école après la formation | Placement de l'ANEM | Autres |
|---|-------------------------------|---|--|---|---------------------------|-------------------------|
| Caractéristique du territoire | | | | | | |
| Hauts plateaux (ref nord) | 1.121 (0.108) | 1.361*** (0.118) | 1.005 (0.0945) | 0.849 (0.1000) | 1.115 (0.124) | 0.643*** (0.0673) |
| Sud | 1.719*** (0.272) | 2.197*** (0.315) | 0.928 (0.148) | 1.430* (0.268) | 2.026*** (0.362) | 0.672** (0.121) |
| Grand sud | 0.685 (0.178) | 1.312 (0.272) | 0.939 (0.212) | 1.492 (0.397) | 1.331 (0.328) | 0.542** (0.136) |
| Taux de chômage local | 0.213*** (0.0985) | 3.114*** (1.235) | 0.226*** (0.101) | 1.724 (0.899) | 2.307 (1.178) | 1.189 (0.560) |
| Taux d'analphabétisme par district | 83.15*** (50.07) | 1.491 (0.838) | 0.916 (0.562) | 7.809*** (6.144) | 2.897 (1.994) | 6.439*** (4.249) |
| Taux d'urbanisation par wilaya | 1.000 (0.00212) | 0.993*** (0.00187) | 0.995** (0.00209) | 0.999 (0.00253) | 1.002 (0.00235) | 0.994*** (0.00239) |
| Taux de l'industrie par district | 3.283** (1.870) | 0.250*** (0.131) | 0.248** (0.143) | 0.987 (0.701) | 0.440 (0.291) | 0.350* (0.222) |
| Taux BTP par district | 3.173*** (1.416) | 0.996 (0.409) | 1.530 (0.694) | 3.671*** (2.222) | 0.921 (0.467) | 3.679*** (1.783) |
| Taux commerce par district | 82.62*** (54.03) | 0.949 (0.583) | 2.501 (1.685) | 6.932** (5.708) | 3.405 (2.605) | 2.745 (1.979) |
| Taux service par district | 23.14*** (17.11) | 0.594 (0.401) | 0.338 (0.246) | 4.087 (3.963) | 6.182** (5.377) | 1.614 (1.263) |
| Taux de cadre moyen dans le district | 8.107** (7.612) | 0.0986*** (0.0815) | 8.912** (8.520) | 0.0727** (0.0772) | 0.759 (0.833) | 4.986 (4.893) |
| Taux d'employés dans le district | 10.59*** (5.978) | 0.0739*** (0.0358) | 5.545*** (3.025) | 0.0842*** (0.0509) | 0.806 (0.542) | 0.929 (0.533) |
| Taux d'ouvriers qualifiés dans le district | 29.98*** (17.65) | 0.0357*** (0.0190) | 1.264 (0.763) | 0.288* (0.199) | 2.235 (1.590) | 0.432 (0.265) |
| Taux d'ouvriers non qualifiés dans le district | 23.33*** (14.30) | 0.629 (0.342) | 2.069 (1.291) | 0.405 (0.289) | 4.017* (2.905) | 0.585 (0.385) |
| Taux d'activité informelle dans le district | 0.0688*** (0.0412) | 4.480*** (2.529) | 0.867 (0.563) | 0.333 (0.242) | 0.477 (0.337) | 0.0593*** (0.0417) |
| Taux de l'industrie par district * dummy industrie | 0.768 (0.755) | 1.615 (1.472) | 4.601 (4.515) | 0.825 (1.112) | 0.118 (0.197) | 1.280 (1.523) |
| Taux BTP par district * dummy BTP | 0.280 (0.294) | 0.401 (0.368) | 0.0836*** (0.0785) | 0.117 (0.210) | 0.937 (1.219) | 0.0947** (0.0993) |
| Taux commerce par district * dummy commerce | 11.38 (27.79) | 14.44 (32.65) | 4.682 (10.77) | 4.697 (14.60) | 9.498 (36.89) | 412.2** (1,004) |
| Taux service * dummy service | 1.017 (0.527) | 1.613 (0.749) | 1.614 (0.805) | 1.639 (1.102) | 0.263** (0.168) | 1.394 (0.749) |
| Taux de cadre moyen dans le district * dummy cadre moyen | 0.816 (0.738) | 0.376 (0.303) | 1.062 (1.065) | 0.152** (0.130) | 1.285 (1.383) | 0.0627*** (0.0613) |
| Taux d'employés dans le district * dummy employé | 0.302*** (0.107) | 0.833 (0.289) | 0.235*** (0.100) | 3.612** (2.154) | 2.523* (1.280) | 0.00332*** (0.00119) |
| Taux d'ouvriers qualifiés dans le district * dummy ouvrier qualifié | 7.055*** (5.158) | 3.592* (2.408) | 4.638** (3.208) | 0.527 (0.531) | 0.774 (0.726) | 5.351** (4.009) |
| Taux d'ouvriers non qualifiés dans le district * dummy ouvrier non qualifié | 0.931 (0.978) | 0.225 (0.219) | 0.288 (0.291) | 0.163 (0.267) | 0.498 (0.532) | 0.390 (0.426) |
| Taux d'activité informelle dans le district * dummy affiliation | 0.0586* (0.0990) | 0.0134*** (0.0200) | 0.00260*** (0.00397) | 0.00286** (0.00729) | 0.00295*** (0.00581) | 0.0179** (0.0293) |
| Constant | 0.000688*** (0.000622) | 0.54 (0.436) | 0.0299*** (0.0263) | 0.211 (0.240) | 0.00486*** (0.00509) | 2.652 (2.463) |
| Observations | 495 | 2217 | 962 | 282 | 371 | 398 |

Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Source : construit par les auteurs à partir des estimations sur les données de l'enquête emploi 2007.

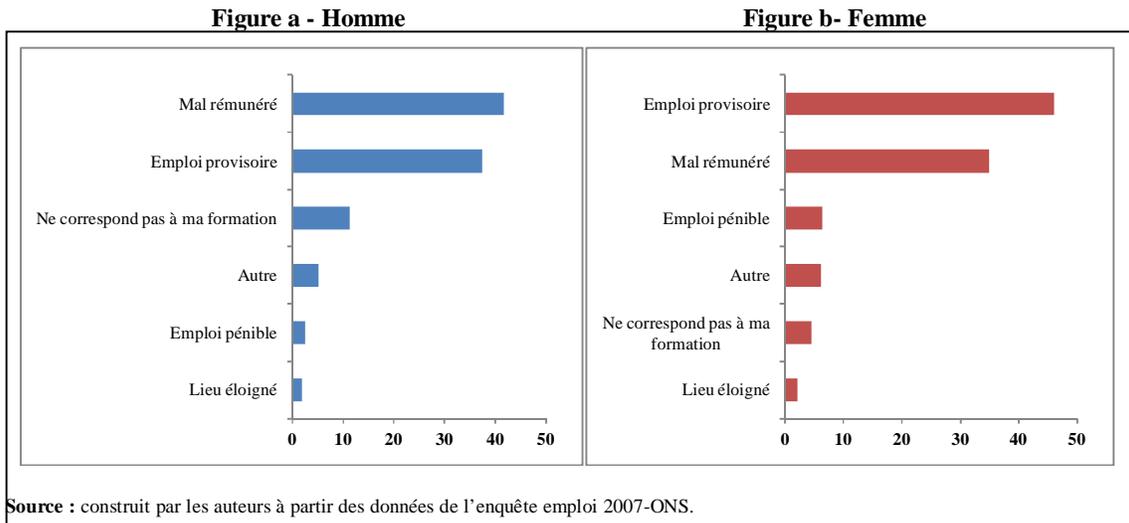
Annexe A.

Figure A1: Evolution Du Taux De Chômage Et De L'emploi Informel (1997 – 2010)



Source : construit par les auteurs à partir des données des enquêtes emploi.

Figure A2 : Situation d'emploi inadéquat pour les salariés



Source : construit par les auteurs à partir des données de l'enquête emploi 2007-ONS.

Annexe B

Tableau B1: Analyse De L'évolution De L'emploi Par Segments

| Segments | 1997 | | | | 2007 | | | | 1997 | | | | 2007 | | | |
|--|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|------------|----------------------|---|----------------------|---|
| | 15-24 | | 25-64 | | 15-24 | | 25-64 | | 15-64 | | 15-64 | | 15-64 | | 15-64 | |
| | Fréq 10 ³ | % | Fréq 10 ³ | % | Fréq 10 ³ | % |
| Emploi agricole | 178 | 20.2 | 652 | 14.3 | 298 | 18.9 | 803 | 11.6 | 830 | 15.25 | 1102 | 13 | | | | |
| Emploi non agricole | 705 | 79.8 | 3909 | 85.7 | 1282 | 81.1 | 6095 | 88.4 | 4614 | 84.75 | 7375 | 87 | | | | |
| Secteur public | 250 | 28.3 | 2349 | 51.5 | 328 | 20.8 | 2621 | 38.0 | 2599 | 47.73 | 2949 | 34.78 | | | | |
| Administration | 170 | 19.3 | 1192 | 26.1 | 297 | 18.8 | 1975 | 28.6 | 1362 | 25.02 | 2272 | 26.8 | | | | |
| Salarié permanent dans l'administration | 134 | 15.2 | 1126 | 24.7 | 229 | 14.5 | 1658 | 24 | 1260 | 23.15 | 1887 | 22.26 | | | | |
| Salarié non permanent dans l'administration | 36 | 4 | 66 | 1.5 | 68 | 4.3 | 317 | 4.6 | 102 | 1.87 | 385 | 4.55 | | | | |
| Economique | 80 | 9.1 | 1157 | 25.4 | 31 | 2.0 | 646 | 9.4 | 1237 | 22.72 | 677 | 7.98 | | | | |
| Salarié permanent du public économique | 63 | 7.1 | 1078 | 23.6 | 9 | 0,6 | 522 | 7.6 | 1140 | 20.95 | 531 | 6.26 | | | | |
| Salarié non permanent du public économique | 17 | 1.9 | 79 | 1.7 | 22 | 1.4 | 124 | 1.8 | 96 | 1.77 | 146 | 1.72 | | | | |
| Secteur privé | 455 | 51.5 | 1560 | 34.2 | 954 | 60.4 | 3475 | 50.4 | 2016 | 37.02 | 4427 | 52.22 | | | | |
| Aide familiale | 79 | 9 | 80 | 1.8 | 125 | 7.9 | 94 | 1.4 | 159 | 2.92 | 219 | 2.58 | | | | |
| Salarié | 192 | 21.7 | 518 | 11.4 | 608 | 38.5 | 1647 | 23.9 | 709 | 13.03 | 2254 | 26.59 | | | | |
| Salarié du secteur privé déclaré | 47 | 5.3 | 198 | 4.3 | 60 | 3.8 | 481 | 7 | 244 | 4.49 | 541 | 6.38 | | | | |
| Salarié du secteur privé non déclaré | 145 | 16.4 | 320 | 7 | 548 | 34.7 | 1166 | 16,9 | 465 | 8.54 | 1714 | 20.22 | | | | |
| Employeur | 7 | 0.8 | 89 | 2.0 | 18 | 1.1 | 328 | 4.8 | 97 | 1.78 | 345 | 4.07 | | | | |
| Employeur formel | 5 | 0.6 | 82 | 1.8 | 14 | 0.9 | 270 | 3,9 | 88 | 1.61 | 283 | 3.34 | | | | |
| Employeur informel | 2 | 0.2 | 7 | 0.2 | 4 | 0.2 | 58 | 0,8 | 9 | 0.17 | 61 | 0.72 | | | | |
| Indépendant | 177 | 20.0 | 873 | 19.1 | 203 | 12.8 | 1406 | 20.4 | 1050 | 19.29 | 1609 | 18.98 | | | | |
| Indépendant formel | 52 | 5.9 | 440 | 9.6 | 42 | 2.6 | 454 | 6.6 | 492 | 9.03 | 496 | 5.85 | | | | |
| Indépendant informel | 125 | 14.2 | 433 | 9.5 | 161 | 10.2 | 952 | 13.8 | 558 | 10.26 | 1113 | 13.13 | | | | |
| Total | 883 | 100 | 4561 | 100 | 1580 | 100 | 6898 | 100 | 5445 | 100 | 8477 | 100 | | | | |

Source : construit par les auteurs à partir des enquêtes emploi 1997-2007.

Annexe C

Tableau C1: Répartition De La Population Active Par Génération Selon Le Niveau D'instruction

| Instruction / Formation | Avant 1972 (35 et plus) | 1973 – 1977 (30 – 34 ans) | 1978 – 1982 (25 – 29 ans) | Total |
|---------------------------|-----------------------------|------------------------------|------------------------------|------------|
| Hommes | | | | |
| Sans instruction | 19,9 | 3,6 | 2,9 | 11 |
| Primaire | 30,8 | 14,9 | 16,2 | 24,1 |
| Moyen sans formation | 17,6 | 31,1 | 34,6 | 27,7 |
| Moyen avec formation | 4,7 | 8,7 | 9,4 | 7,6 |
| Secondaire sans formation | 13,6 | 24 | 18,7 | 16,1 |
| Secondaire avec formation | 3,9 | 6,6 | 6 | 4,5 |
| Supérieur | 9,5 | 11,2 | 12,2 | 8,9 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |
| Femmes | | | | |
| Sans instruction | 22,4 | 5,6 | 3,1 | 11,7 |
| Primaire | 15,3 | 8 | 6,2 | 11,4 |
| Moyen sans formation | 9,5 | 9,8 | 8,3 | 10,4 |
| Moyen avec formation | 4,2 | 4,9 | 7,8 | 7,3 |
| Secondaire sans formation | 17,8 | 13,6 | 7 | 13,3 |
| Secondaire avec formation | 8,6 | 18,2 | 17,1 | 13 |
| Supérieur | 22,3 | 39,9 | 50,4 | 32,9 |
| Total | 100 | 100 | 100 | 100 |

Source : construit par les auteurs à partir de l'enquête emploi 2007.

Annexe D

Tableau D1 : Caractéristiques des salariés ayant trouvé leur emploi par le biais des relations (2003 – 2007)

| | 2003 | | | | | | | 2007 | | | | | | |
|-----------------------------|--|-------------------------------|------------------------|--|---|------------------------|--------|--|-------------------------------|------------------------|--|--|------------------------|--------|
| | Relations personnelle ou familiale | En répondant à une annonce | Concours ou examens | Démarches auprès des entreprises | Affecté par l'école après la formation | Placement de l'ANEM | Autres | Relations personnelle ou familiale | En répondant à une annonce | Concours ou examens | Démarches auprès des entreprises | Affecté par l'école après la formation | Placement de l'ANEM | Autres |
| Sexe | | | | | | | | | | | | | | |
| Masculin | 42,2 | 8,6 | 16,3 | 14 | 6,5 | 4,5 | 7,8 | 42,7 | 8,5 | 13,5 | 19,1 | 3,9 | 4,7 | 7,6 |
| Féminin | 33,4 | 10,8 | 23,6 | 4,9 | 16,2 | 7,4 | 3,8 | 25,8 | 10,8 | 23,4 | 8,3 | 10,8 | 16,1 | 4,8 |
| Age | | | | | | | | | | | | | | |
| 15-24 | 51,6 | 5,8 | 9,3 | 19,3 | 1,2 | 3,3 | 9,5 | 50 | 5,3 | 6,5 | 19,9 | 1,6 | 4,1 | 12,7 |
| 25-34 | 44 | 9,5 | 17,8 | 12,1 | 6,1 | 4,9 | 5,7 | 41,2 | 8,3 | 17,1 | 17,4 | 3,2 | 7,8 | 5 |
| 35-44 | 35,5 | 8,7 | 21,1 | 10,7 | 12,8 | 4,9 | 6,3 | 35,2 | 10,4 | 19,8 | 15,1 | 7,9 | 6,9 | 4,7 |
| 45-54 | 35,3 | 10,9 | 18,8 | 11,6 | 8,9 | 5,8 | 8,6 | 33,8 | 11,2 | 15,4 | 17,4 | 8,3 | 5,8 | 8,2 |
| 55-64 | 45,4 | 7,4 | 8,5 | 14,9 | 5 | 6,8 | 12 | 36,7 | 10,9 | 10,6 | 17,1 | 4,6 | 10,6 | 9,5 |
| Niveau d'instruction | | | | | | | | | | | | | | |
| Sans instruction | 52,4 | 4,6 | 1,3 | 21,2 | 0,2 | 11,1 | 9,2 | 50,1 | 7,1 | 1 | 24 | 0,4 | 12,3 | 5,1 |
| Primaire | 49,8 | 6,2 | 5,3 | 18,7 | 1,7 | 6,8 | 11,5 | 51 | 7,5 | 3,3 | 23,1 | 0,7 | 6,9 | 7,4 |
| Moyen | 48,1 | 8,1 | 13,5 | 14,6 | 5 | 3,6 | 7 | 47,9 | 8,3 | 8 | 21,3 | 2,5 | 4,2 | 7,8 |
| Secondaire | 31,5 | 10,6 | 28,8 | 6,9 | 14 | 3,5 | 4,7 | 31,7 | 9,7 | 25,6 | 11,1 | 9,1 | 5,5 | 7,3 |
| Supérieur | 22,4 | 14,7 | 33,6 | 4,3 | 17,3 | 2,9 | 4,7 | 16,7 | 11,5 | 36,3 | 7,5 | 12,2 | 9,3 | 6,6 |
| Strate | | | | | | | | | | | | | | |
| Urbain | 39,5 | 9,6 | 21,3 | 10,5 | 9,9 | 3,4 | 5,9 | 38,1 | 9,6 | 18,2 | 14,8 | 6,1 | 6,5 | 6,8 |
| Rural | 43,4 | 7,8 | 10,7 | 16,5 | 4,5 | 7,6 | 9,6 | 42,8 | 7,7 | 9,9 | 21,5 | 3,3 | 7 | 7,8 |
| Qualification | | | | | | | | | | | | | | |
| Cadre supérieur | 19,2 | 13,9 | 34,1 | 5,2 | 19,4 | 2,1 | 5,9 | 13,1 | 12,6 | 39 | 7,9 | 15,1 | 4,6 | 7,7 |
| Cadre moyen | 20 | 10,3 | 36,2 | 3,4 | 24,2 | 2,3 | 3,6 | 17,8 | 9,5 | 35,1 | 6,5 | 18,6 | 7,2 | 5,4 |
| Employé | 38,1 | 13,2 | 24 | 5,4 | 5,3 | 7,5 | 6,4 | 39 | 12,5 | 21,4 | 8,6 | 3,2 | 8,7 | 6,5 |
| Ouvrier qualifié | 55,9 | 4,1 | 3,1 | 24,9 | 1,4 | 1,8 | 8,8 | 54,2 | 5,9 | 2,4 | 30,1 | 1,3 | 2,1 | 4,1 |
| Ouvrier non qualifié | 54,6 | 5,2 | 1,6 | 19,1 | 0,4 | 9 | 10,2 | 53,3 | 5,5 | 1,3 | 25,9 | 0,3 | 9,7 | 4 |
| Secteur juridique | | | | | | | | | | | | | | |
| Public | 28 | 13,2 | 27,8 | 4,1 | 12,4 | 7,8 | 6,6 | 21,7 | 14,1 | 27 | 6,3 | 9 | 11,7 | 10,1 |
| Privé | 61,6 | 2 | 0,7 | 26,6 | 0,7 | 0,3 | 8,2 | 60,6 | 2,9 | 1,5 | 29,9 | 0,5 | 0,9 | 3,7 |

Tableau D1 (Suite) : Caractéristiques des salariés ayant trouvé leur emploi par le biais des relations (2003 – 2007)

| | 2003 | | | | | | | 2007 | | | | | | |
|--|--|-------------------------------|------------------------|--|---|------------------------|------------|--|-------------------------------|------------------------|--|--|------------------------|------------|
| | Relations personnelle ou familiale | En répondant à une annonce | Concours ou examens | Démarches auprès des entreprises | Affecté par l'école après la formation | Placement de l'ANEM | Autres | Relations personnelle ou familiale | En répondant à une annonce | Concours ou examens | Démarches auprès des entreprises | Affecté par l'école après la formation | Placement de l'ANEM | Autres |
| Taille ¹⁶ | | | | | | | | | | | | | | |
| 0 à 4 | | | | | | | | 63,1 | 1,3 | 1,7 | 29,2 | 0,6 | 1,1 | 3,1 |
| 5 à 9 | | | | | | | | 56 | 3 | 2,1 | 31,2 | 1,3 | 2,5 | 3,8 |
| 10 à 49 | | | | | | | | 31,3 | 11,2 | 17,8 | 14,8 | 7,3 | 12,8 | 4,9 |
| 50 à 249 | | | | | | | | 29,4 | 13,6 | 23,6 | 9,2 | 7,9 | 10,2 | 6,1 |
| 250 et + | | | | | | | | 25,3 | 15,7 | 32,1 | 6,1 | 7,7 | 3,5 | 9,6 |
| Affiliation à la sécurité sociale | | | | | | | | | | | | | | |
| Oui | 32,2 | 12,6 | 25 | 5,4 | 11,2 | 6,9 | 6,6 | 27,6 | 13,2 | 23,7 | 8,2 | 7,8 | 10,2 | 9,3 |
| Non | 60,3 | 0,7 | 0,4 | 29 | 0,5 | 0,5 | 8,7 | 61 | 1,4 | 0,4 | 33,1 | 0,2 | 0,5 | 3,4 |
| Secteur d'activité | | | | | | | | | | | | | | |
| Agriculture | 59,6 | 1,3 | 2,1 | 26,8 | 1 | 0,7 | 8,5 | 49,4 | 1,1 | 1,1 | 44 | 0,4 | 0,5 | 3,5 |
| Industrie | 49,6 | 12,8 | 13,6 | 12,3 | 3,8 | 1,7 | 6,2 | 48,8 | 12,3 | 10,5 | 16,9 | 3,5 | 3,2 | 4,7 |
| BTP | 50,3 | 3,1 | 1,4 | 32,4 | 0,8 | 0,6 | 11,3 | 55,7 | 3 | 1,4 | 34,3 | 0,4 | 1,3 | 3,9 |
| Commerce | 67,8 | 2,6 | 1,9 | 18,8 | 1,4 | 0,6 | 7 | 73,9 | 3,1 | 0,9 | 18,4 | 0,6 | 0,3 | 2,9 |
| Service | 29,7 | 11,7 | 27,1 | 4,4 | 12,7 | 8,1 | 6,3 | 25,9 | 12,1 | 25 | 7,7 | 8,3 | 11 | 9,9 |
| Régions | | | | | | | | | | | | | | |
| Nord | 41,1 | 9 | 17,1 | 11,8 | 7,4 | 5 | 8,6 | 36,6 | 10,1 | 15,2 | 18,2 | 5,6 | 5,1 | 9,2 |
| Hauts plateaux | 41,8 | 8,1 | 16,2 | 11 | 6,7 | 4,5 | 11,7 | 39,9 | 8,2 | 16,2 | 18,5 | 4,1 | 7,4 | 5,6 |
| Sud | 33,6 | 9,2 | 19,2 | 20,8 | 10,3 | 3,9 | 3,1 | 52,5 | 7 | 11,4 | 8,3 | 6,5 | 10,8 | 3,5 |
| Grand sud | 41,4 | 8,4 | 17,4 | 3,7 | 17,2 | 9,3 | 2,5 | 55 | 3,2 | 10,1 | 11,3 | 4,6 | 9,9 | 6 |
| Taille (en milliers) | 1674 | 365 | 711 | 519 | 323 | 201 | 355 | 2217 | 495 | 845 | 962 | 282 | 371 | 398 |

Source : construit par les auteurs à partir des enquêtes emploi 2003-2007.

¹⁶ Non renseignée dans l'enquête emploi de 2003.

Annexe E

Tableau E1 : Caractéristiques des chômeurs selon les méthodes de recherches utilisées (1997 – 2007)

| | 1997 | | | | 2007 | | | |
|-------------------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|------------------|------------------------------------|---------------------------------|--|------------------|
| | Relations personnelle ou familiale | Démarche auprès des entreprises | Inscription auprès d'un bureau de main d'œuvre | Autres démarches | Relations personnelle ou familiale | Démarche auprès des entreprises | Inscription auprès d'un bureau de main d'œuvre | Autres démarches |
| Sexe | | | | | | | | |
| Masculin | 57,1 | 70,4 | 63,5 | 33,7 | 86,5 | 61,6 | 35,5 | 60,9 |
| Féminin | 58,1 | 63,9 | 64,6 | 26,4 | 84 | 64,1 | 60,3 | 63,8 |
| Situation matrimoniale | | | | | | | | |
| Marié | 61,3 | 70,3 | 64,6 | 41,9 | 86,5 | 62,8 | 34,1 | 59,5 |
| Autres | 56,2 | 69,2 | 63,4 | 30,2 | 85,9 | 62,1 | 42,4 | 61,9 |
| Lien de parenté | | | | | | | | |
| Chef de ménage | 61,1 | 67,8 | 64,8 | 42,8 | 88,3 | 63,8 | 29 | 56,2 |
| Autres | 56,4 | 69,8 | 63,4 | 30,5 | 85,7 | 62 | 42,4 | 62,1 |
| Age | | | | | | | | |
| 16-24 | 54 | 67,5 | 65,3 | 29,4 | 84,8 | 55,4 | 33,6 | 58,4 |
| 25-34 | 59,9 | 71,7 | 60,8 | 34,6 | 86,2 | 68 | 49,2 | 65,6 |
| 35-44 | 65,2 | 76,4 | 64,4 | 40,5 | 89,2 | 67,4 | 43,4 | 61 |
| 45-54 | 61,7 | 65 | 61,9 | 36,2 | 87,8 | 60,8 | 31,8 | 55,3 |
| 55-59 | 57,5 | 67,2 | 65,6 | 50,1 | 85,9 | 40,4 | 9,3 | 40,2 |
| Niveau d'instruction | | | | | | | | |
| Sans instruction | 60,1 | 64,6 | 68,3 | 44,1 | 82,3 | 48,4 | 25,3 | 52,8 |
| Primaire | 56 | 66,1 | 64,3 | 33,6 | 88,2 | 54,3 | 27,4 | 54 |
| Moyen | 52,7 | 67,3 | 65,3 | 29,3 | 86,7 | 59,6 | 32,6 | 62,7 |
| Secondaire | 60,5 | 75,1 | 61,9 | 30,5 | 85,8 | 63,1 | 43,6 | 60,9 |
| Supérieur | 72,1 | 83,3 | 46,6 | 35,7 | 82,8 | 77,7 | 74,9 | 69 |
| Strate | | | | | | | | |
| Urbain | 58,5 | 72,7 | 59,2 | 30,8 | 85,2 | 65,1 | 46,1 | 63,2 |
| Rural | 55,9 | 66,1 | 68,3 | 34,6 | 87,2 | 56,9 | 32,4 | 58,7 |
| Régions | | | | | | | | |
| Nord | 62,8 | 72,9 | 64,2 | 38,4 | 87,8 | 64,6 | 43,8 | 65,4 |
| Hauts plateaux | 47,8 | 65,4 | 64,8 | 19,9 | 84,5 | 60,2 | 35,6 | 66,6 |
| Sud | 50,4 | 58,9 | 56,8 | 30,6 | 82,8 | 60,6 | 51,7 | 18,1 |
| Grand sud | 37,6 | 76,6 | 75,3 | 39,2 | 82,5 | 47,7 | 47,5 | 41,7 |
| Taille (en milliers) | 993 | 1205 | 1105 | 566 | 1078 | 780 | 516 | 772 |

Source : construit par les auteurs à partir des enquêtes emploi 2003-2007.

Annexe F

Tableau F1: Définition des variables

| Variables | Définition |
|--|---|
| Réseau social | |
| Densité | nombre de personnes par kilomètre carré par wilaya |
| Densité au carré | densité au carré |
| Caractéristiques démographiques | |
| Sexe | dummy = 1 if femme |
| Situation matrimoniale | dummy = 1 if marié |
| Age | Age de l'individu |
| Age au carré | Age de l'individu au carré |
| Capital humain (ref : supérieur) | |
| Sans instruction | dummy = 1 if sans instruction |
| Primaire | dummy = 1 if niveau d'instruction primaire |
| Moyen | dummy = 1 if niveau d'instruction moyen |
| Secondaire | dummy = 1 if niveau d'instruction secondaire |
| Expérience (ref : avant 1992) | |
| 2003 - 2007 | dummy = 1 if le salarié a été recruté entre 2003 et 2007 |
| 1998 - 2002 | dummy = 1 if le salarié a été recruté entre 1998 et 2002 |
| 1993 - 1997 | dummy = 1 if le salarié a été recruté entre 1993 et 1997 |
| Caractéristiques de l'emploi | |
| Secteur juridique (ref : public) | dummy = 1 if secteur privé |
| Affiliation à la sécurité sociale (ref : affiliée) | dummy = 1 if le salarié n'est pas affilié à une caisse de sécurité sociale |
| cherchez-vous un autre travail (ref : non) | dummy = 1 if le salarié ne cherche pas un autre travail |
| <i>Secteur d'activité (ref : agriculture)</i> | |
| Industrie | dummy = 1 if secteur de l'industrie |
| Bâtiment et travaux public (BTP) | dummy = 1 if secteur du bâtiment et travail public (BTP) |
| Commerce | dummy = 1 if secteur du commerce |
| Service | dummy = 1 if secteur de service |
| <i>Qualification (ref : employé)</i> | |
| Cadre supérieur | dummy = 1 if cadre supérieur |
| Cadre moyen | dummy = 1 if cadre moyen |
| Profession ouvrier qualifié | dummy = 1 if ouvrier qualifié |
| Profession ouvrier non qualifié | dummy = 1 if ouvrier non qualifié |
| <i>Taille de l'établissement (ref : 250 et +)</i> | |
| Taille 0-4 salariés | dummy = 1 if taille de l'établissement est entre 0 et 4 salariés |
| Taille 5-9 salariés | dummy = 1 if taille de l'établissement est entre 5 et 9 salariés |
| Taille 10-49 salariés | dummy = 1 if taille de l'établissement est entre 10 et 49 salariés |
| Taille 50-249 salariés | dummy = 1 if taille de l'établissement est entre 50 et 249 salariés |
| Caractéristique du ménage | |
| Nombre d'employeurs dans le ménage | la personne enquêtée n'est pas comptabilisée si elle est dans ce statut |
| Nombre d'indépendants dans le ménage | la personne enquêtée n'est pas comptabilisée si elle est dans ce statut |
| Nombre de salariés déclarés exerçant dans le secteur privé | la personne enquêtée n'est pas comptabilisée si elle est dans ce statut |
| Nombre de salariés non déclarés exerçant dans le secteur privé | la personne enquêtée n'est pas comptabilisée si elle est dans ce statut |
| Nombre de salariés dans le secteur public | la personne enquêtée n'est pas comptabilisée si elle est dans ce statut |
| Caractéristiques du chef de ménage | |
| <i>Qualification (ref : ouvrier)</i> | |
| Chef de ménage cadre supérieur | dummy = 1 if cadre supérieur |
| Chef de ménage cadre moyen | dummy = 1 if cadre moyen |
| Chef de ménage employé | dummy = 1 if employé |
| <i>Situation dans la profession (ref : salarié public)</i> | |
| Salarié dans le secteur privé | dummy = 1 if le chef de ménage est salarié dans le privé |
| Travailleur indépendant | dummy = 1 if le chef de ménage est un travailleur indépendant |
| <i>Niveau d'instruction (ref : < = au niveau primaire)</i> | |
| Niveau d'instruction supérieur au primaire | dummy = 1 if le niveau d'instruction est supérieur au niveau primaire |
| Caractéristique du territoire | |
| <i>Zones géographiques (ref : wilaya du nord)</i> | |
| Hauts plateaux | dummy = 1 if wilaya des hauts plateaux |
| Sud | dummy = 1 if wilaya du sud |
| Grand sud | dummy = 1 if wilaya du grand sud |
| Taux de chômage local | pourcentage de chômeurs dans la population active au niveau des districts de résidence |
| Taux d'analphabétisme par district | nombre d'analphabètes exprimé en pourcentage de la population par district de résidence |
| Taux d'urbanisation par wilaya | pourcentage de la population vivant dans les zones urbaines par wilaya |

Tableau F1 (Suite) : Définition des variables

| Variables | Définition |
|---|--|
| Taux de l'industrie par district | Pourcentage de personnes exerçant dans l'industrie par district |
| Taux de l'industrie par district * dummy industrie | Croisement entre le taux de l'industrie dans le district et la dummy que le salarié travaille dans le secteur de l'industrie |
| Taux BTP par district | Pourcentage de personnes exerçant dans le BTP par district |
| Taux BTP par district * dummy BTP | Croisement entre le taux du BTP dans le district et la dummy que le salarié travaille dans le secteur du BTP |
| Taux commerce par district | Pourcentage de personnes exerçant dans le commerce par district |
| Taux commerce par district * dummy commerce | Croisement entre le taux de commerce dans le district et la dummy que le salarié travaille dans le secteur du commerce |
| Taux service par district | Pourcentage de personnes exerçant dans les services par district |
| Taux service * dummy service | Croisement entre le taux des services dans le district et la dummy que le salarié travaille dans le secteur des services |
| Taux de cadres moyens dans le district | pourcentage de cadres moyens par district |
| Taux de cadres moyens dans le district * dummy cadres moyens | Croisement entre le taux de cadres moyens dans le district et la dummy que le salarié est un cadre moyen |
| Taux d'employés dans le district | Pourcentage d'employés par district |
| Taux d'employés dans le district * dummy employés | Croisement entre le taux d'employés dans le district et la dummy que le salarié est un employé |
| Taux d'ouvriers qualifiés dans le district | Pourcentage d'ouvriers qualifiés par district |
| Taux d'ouvriers qualifiés dans le district * dummy ouvriers qualifiés | Croisement entre le taux d'ouvriers qualifiés dans le district et la dummy que le salarié est un ouvrier qualifié |
| Taux d'ouvriers non qualifiés dans le district | Pourcentage d'ouvriers non qualifiés par district |
| Taux d'ouvriers non qualifiés dans le district * dummy ouvriers non qualifiés | Croisement entre le taux d'ouvriers non qualifiés dans le district et la dummy que le salarié est un ouvrier non qualifié |
| Taux activité informelle dans le district | Pourcentage d'activité informelle dans le district |
| Taux d'activité informelle dans le district * dummy non affiliation | Croisement entre le taux d'activité informelle dans le district et la dummy que le salarié est non affilié à la sécurité sociale |

Annexe G:

Tableau G1: Probabilité d'obtenir un emploi à l'aide des parents et des amis (marginal effects)

| | Echantillon salariés (15-64) | | | Echantillon salariés (15-64) chef de ménage exclu | | |
|--|------------------------------|----------------------------|-------------------------|---|----------------------------|-------------------------|
| | Modèle I Total | Modèle II Hommes | Modèle III Femmes | Modèle IV Total | Modèle V Hommes | Modèle VI Femmes |
| Social network | | | | | | |
| Densité | 0.0300*** (0.00578) | 0.0297*** (0.00638) | 0.0237* (0.0127) | 0.0422*** (0.00823) | 0.0439*** (0.00916) | 0.0185 (0.0177) |
| Densité au carré | -0.000653*** (0.000140) | -0.000648*** (0.000155) | -0.000493 (0.000305) | -0.000934*** (0.000198) | -0.000946*** (0.000221) | -0.000399 (0.000423) |
| Caractéristiques démographiques | | | | | | |
| Hommes (ref) | | | | | | |
| Femmes | -0.0278* (0.0150) | | | -0.0479** (0.0205) | | |
| Situation matrimoniale | | | | | | |
| Marié | -0.00666 (0.0133) | -0.0168 (0.0160) | 0.00886 (0.0220) | -0.0131 (0.0191) | -0.0242 (0.0214) | 0.0323 (0.0472) |
| Autres (ref) | | | | | | |
| Age | 0.000569 (0.00323) | 0.00118 (0.00359) | 0.00354 (0.00771) | 0.00376 (0.00638) | 0.00188 (0.00734) | 0.0101 (0.0141) |
| Age au carré | -9.42e-05 (0.00412) | -0.000130 (0.00453) | -0.00972 (0.0103) | -0.00310 (0.0102) | 0.00125 (0.0120) | -0.0188 (0.0212) |
| Capital humain (ref : supérieur) | | | | | | |
| Sans instruction | 0.139*** (0.0282) | 0.126*** (0.0324) | 0.206*** (0.0733) | 0.201*** (0.0459) | 0.187*** (0.0507) | 0.256* (0.145) |
| Primaire | 0.171*** (0.0236) | 0.166*** (0.0276) | 0.207*** (0.0592) | 0.187*** (0.0316) | 0.184*** (0.0370) | 0.178** (0.0800) |
| Moyen | 0.133*** (0.0211) | 0.133*** (0.0256) | 0.119*** (0.0406) | 0.158*** (0.0276) | 0.155*** (0.0340) | 0.136** (0.0530) |
| Secondaire | 0.0823*** (0.0202) | 0.0805*** (0.0254) | 0.0787*** (0.0285) | 0.123*** (0.0269) | 0.113*** (0.0342) | 0.122*** (0.0399) |
| Expérience (ref : avant 1992) | | | | | | |
| 2003 – 2007 | 0.0718*** (0.0159) | 0.0672*** (0.0176) | 0.0486 (0.0354) | 0.0768** (0.0361) | 0.0988** (0.0418) | -0.0217 (0.0687) |
| 1998 – 2002 | 0.0686*** (0.0172) | 0.0681*** (0.0188) | 0.0416 (0.0380) | 0.0724* (0.0383) | 0.0960** (0.0436) | -0.0120 (0.0654) |
| 1993 – 1997 | 0.0437** (0.0175) | 0.0429** (0.0193) | 0.0244 (0.0376) | 0.0220 (0.0402) | 0.0619 (0.0463) | -0.115** (0.0518) |
| Caractéristiques de l'emploi | | | | | | |
| secteur juridique | | | | | | |
| public (ref) | | | | | | |
| privé | 0.266*** (0.0174) | 0.275*** (0.0197) | 0.198*** (0.0337) | 0.277*** (0.0255) | 0.288*** (0.0301) | 0.195*** (0.0461) |
| affiliation à la sécurité sociale | | | | | | |
| oui (ref) | | | | | | |
| non | -0.0747*** (0.0252) | -0.0893*** (0.0279) | 0.0182 (0.0588) | -0.00122 (0.0352) | -0.00685 (0.0399) | 0.00897 (0.0786) |
| Chercher un autre travail | | | | | | |
| oui | -0.0495*** (0.0112) | -0.0458*** (0.0127) | -0.0560*** (0.0211) | -0.0471*** (0.0156) | -0.0444** (0.0177) | -0.0572* (0.0296) |
| Caractéristiques de l'emploi | | | | | | |
| secteur d'activité industrie | 0.105*** (0.0392) | 0.0971** (0.0411) | -0.0602 (0.116) | 0.0986* (0.0554) | 0.0904 (0.0589) | -0.197* (0.102) |
| secteur d'activité construction | -0.108*** (0.0300) | -0.123*** (0.0324) | 0.0782 (0.207) | -0.160*** (0.0419) | -0.187*** (0.0453) | -0.119 (0.155) |
| secteur d'activité commerce | 0.187*** (0.0488) | 0.209*** (0.0493) | -0.113 (0.102) | 0.193*** (0.0609) | 0.194*** (0.0620) | -0.129 (0.149) |
| secteur d'activité service | -0.0102 (0.0383) | -0.00754 (0.0415) | -0.340* (0.202) | -0.0138 (0.0580) | -0.00437 (0.0633) | -0.620*** (0.206) |
| Cadre supérieur (ref employé) | -0.0417 (0.0342) | -0.0516 (0.0398) | -0.0581 (0.0639) | 0.0908* (0.0540) | 0.0958 (0.0640) | -0.0728 (0.0902) |
| cadre moyen | 0.0654 (0.0437) | 0.0492 (0.0523) | 0.00326 (0.0794) | 0.143** (0.0653) | 0.0964 (0.0854) | -0.00745 (0.111) |
| profession ouvrier qualifié | 0.199*** (0.0450) | 0.184*** (0.0473) | 0.410* (0.218) | 0.306*** (0.0584) | 0.274*** (0.0625) | 0.591*** (0.176) |
| profession ouvrier non qualifié | 0.285*** (0.0402) | 0.263*** (0.0431) | 0.376*** (0.134) | 0.283*** (0.0554) | 0.265*** (0.0595) | 0.347* (0.197) |
| Taille de l'établissement 0-4 (ref 250 et+) | 0.144*** (0.0217) | 0.156*** (0.0235) | 0.0710 (0.0518) | 0.215*** (0.0298) | 0.229*** (0.0327) | 0.170** (0.0801) |
| Taille de l'établissement 5-9 | 0.112*** (0.0232) | 0.127*** (0.0251) | 0.0394 (0.0535) | 0.167*** (0.0323) | 0.184*** (0.0348) | 0.0900 (0.0829) |
| Taille de l'établissement 10-49 | 0.0569*** (0.0177) | 0.0762*** (0.0201) | -0.0168 (0.0320) | 0.0933*** (0.0272) | 0.110*** (0.0309) | 0.0270 (0.0530) |
| Taille de l'établissement 50-249 | 0.0556*** (0.0169) | 0.0637*** (0.0189) | 0.0104 (0.0322) | 0.0850*** (0.0258) | 0.0822*** (0.0289) | 0.0606 (0.0536) |
| Caractéristique du ménage | | | | | | |
| Nombre d'employeurs dans le ménage | 0.108*** (0.0246) | 0.128*** (0.0299) | 0.0565 (0.0362) | 0.103*** (0.0300) | 0.135*** (0.0354) | 0.00467 (0.0522) |
| Nombre d'indépendants dans le ménage | 0.0187* (0.00957) | 0.0254** (0.0109) | -0.00923 (0.0175) | 0.0191* (0.0116) | 0.0282** (0.0132) | -0.0260 (0.0229) |
| Nombre de salariés déclarés (secteur privé) dans le ménage | 0.0317** (0.0148) | 0.0319* (0.0172) | 0.0306 (0.0243) | 0.0354** (0.0176) | 0.0315 (0.0203) | 0.0529* (0.0321) |
| Nombre de salariés non déclarés (secteur privé) dans le ménage | 0.0126* (0.00675) | 0.0155** (0.00754) | -0.00940 (0.0140) | 0.0167* (0.00853) | 0.0249*** (0.00957) | -0.0230 (0.0182) |
| Nombre de salariés dans le secteur public dans le ménage | -0.00475 (0.00671) | -0.00426 (0.00779) | -0.0109 (0.0114) | -0.00622 (0.00842) | -0.00654 (0.00983) | -0.0168 (0.0148) |

Tableau G1 (Suite) : Probabilité d'obtenir un emploi à l'aide des parents et des amis (marginal effects)

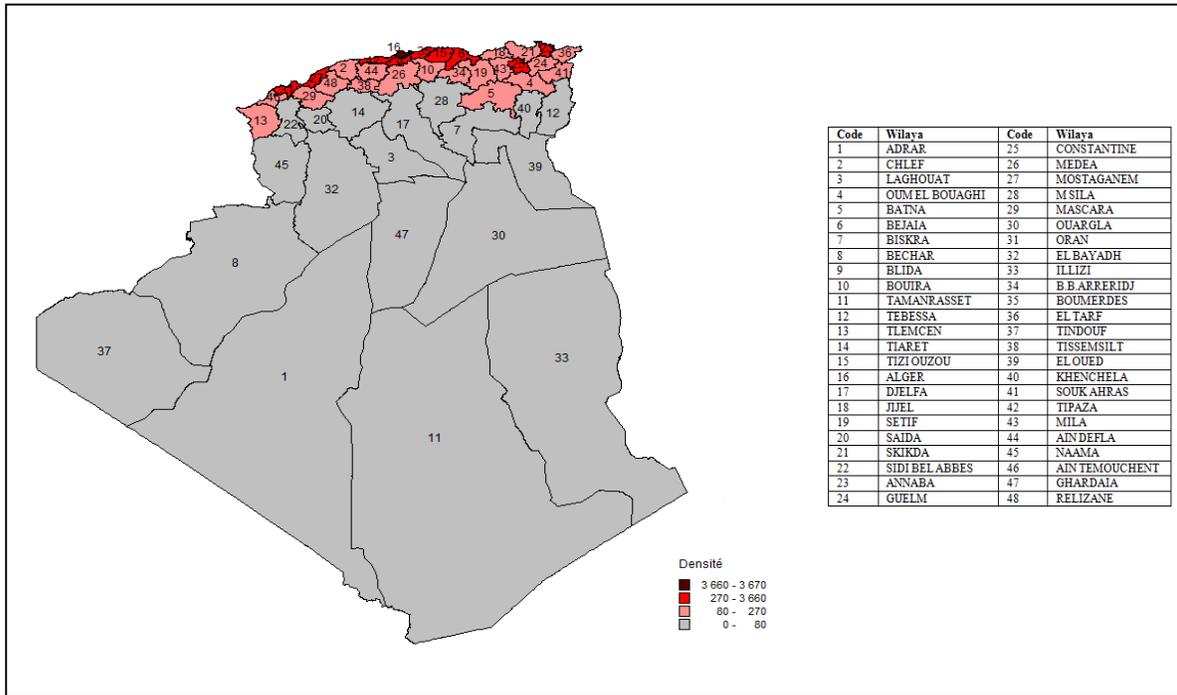
| | Echantillon salariés (15-64) | | | Echantillon salariés (15-64) chef de ménage exclu | | |
|---|------------------------------|---------------------------|-------------------------|---|---------------------------|-----------------------|
| | Modèle I Total | Modèle II Hommes | Modèle III Femmes | Modèle IV Total | Modèle V Hommes | Modèle VI Femmes |
| Caractéristiques du chef de ménage | | | | | | |
| Chef de ménage cadre supérieur (ref ouvrier) | | | | 0.0806*** (0.0307) | 0.0777** (0.0354) | 0.0394 (0.0543) |
| Chef de ménage cadre moyen | | | | 0.0650** (0.0307) | 0.108*** (0.0365) | -0.0318 (0.0443) |
| Chef de ménage employé | | | | 0.0418** (0.0180) | 0.0492** (0.0203) | -0.0175 (0.0347) |
| Salariés dans le secteur privé (ref salarié public) | | | | -0.0536*** (0.0195) | -0.0517** (0.0222) | -0.0372 (0.0403) |
| Travailleurs indépendants (ref salarié public) | | | | -0.0606*** (0.0170) | -0.0663*** (0.0193) | -0.0353 (0.0338) |
| Niveau d'instruction > primaire (ref <= primaire) | | | | -5.96e-05 (0.0185) | -0.00284 (0.0215) | -0.00424 (0.0324) |
| Caractéristique du territoire | | | | | | |
| Hauts plateaux (ref nord) | 0.133*** (0.0170) | 0.138*** (0.0185) | 0.0780* (0.0402) | 0.128*** (0.0248) | 0.150*** (0.0270) | -0.0202 (0.0546) |
| Sud | 0.250*** (0.0287) | 0.249*** (0.0300) | 0.187** (0.0824) | 0.292*** (0.0375) | 0.300*** (0.0383) | 0.167 (0.111) |
| Grand sud | 0.182*** (0.0407) | 0.206*** (0.0415) | -0.0508 (0.0825) | 0.199*** (0.0583) | 0.244*** (0.0568) | -0.139* (0.0832) |
| Taux de chômage local | 0.601*** (0.0754) | 0.623*** (0.0837) | 0.338** (0.161) | 0.605*** (0.111) | 0.717*** (0.124) | 0.106 (0.239) |
| Taux d'urbanisation par wilaya | -0.00140*** (0.000366) | -0.00130*** (0.000409) | -0.00146* (0.000760) | -0.00191*** (0.000544) | -0.00181*** (0.000612) | -0.00182 (0.00118) |
| Taux de l'industrie par district (ref taux de l'agriculture) | -0.153* (0.0931) | -0.116 (0.104) | -0.408** (0.204) | -0.243* (0.135) | -0.126 (0.151) | -0.994*** (0.301) |
| Taux de l'industrie par district * dummy industrie | -0.0976 (0.173) | -0.00411 (0.188) | -0.469 (0.430) | -0.241 (0.257) | -0.235 (0.286) | 0.214 (0.565) |
| Taux construction par district | -0.114 (0.0771) | -0.147* (0.0847) | 0.112 (0.192) | -0.0917 (0.114) | -0.105 (0.125) | -0.213 (0.277) |
| Taux BTP par district * dummy BTP | 0.388*** (0.107) | 0.460*** (0.114) | -0.843 (0.573) | 0.641*** (0.157) | 0.724*** (0.168) | -0.0189 (0.881) |
| Taux commerce par district | -0.332*** (0.120) | -0.316** (0.134) | -0.365 (0.268) | -0.240 (0.176) | -0.244 (0.196) | -0.535 (0.399) |
| Taux commerce par district * dummy commerce | 0.0671 (0.183) | 0.00830 (0.198) | 0.223 (0.620) | -0.136 (0.233) | -0.132 (0.252) | -0.0829 (0.753) |
| Taux service par district | -0.219** (0.109) | -0.220* (0.120) | -0.300 (0.294) | -0.0514 (0.159) | 0.0357 (0.177) | -1.148*** (0.422) |
| Taux service * dummy service | 0.0174 (0.0734) | -0.0106 (0.0809) | 0.299 (0.207) | -0.0191 (0.110) | -0.0837 (0.123) | 0.674** (0.295) |
| Caractéristique du territoire | | | | | | |
| Taux de cadre moyen dans le district | -0.966*** (0.172) | -1.007*** (0.194) | -0.997*** (0.349) | -1.221*** (0.277) | -1.287*** (0.314) | -0.894 (0.571) |
| Taux de cadre moyen dans le district * dummy cadre moyen | -0.143 (0.218) | -0.0990 (0.283) | 0.00425 (0.288) | -0.0438 (0.365) | 0.367 (0.521) | -0.170 (0.458) |
| Taux d'employés dans le district | -1.064*** (0.104) | -1.160*** (0.120) | -0.649*** (0.198) | -1.231*** (0.158) | -1.323*** (0.184) | -0.617** (0.304) |
| Taux d'employés dans le district * dummy employé | 0.551*** (0.0841) | 0.583*** (0.0930) | 0.194 (0.213) | 0.721*** (0.113) | 0.767*** (0.126) | 0.0726 (0.297) |
| Taux d'ouvriers qualifiés dans le district | -1.211*** (0.113) | -1.301*** (0.129) | -0.829*** (0.211) | -1.152*** (0.167) | -1.187*** (0.194) | -1.155*** (0.323) |
| Taux d'ouvriers qualifiés dans le district * dummy ouvrier qualifié | 0.00474 (0.0840) | 0.0517 (0.0898) | -0.754* (0.388) | -0.225* (0.125) | -0.142 (0.134) | -1.374*** (0.519) |
| Taux d'ouvriers non qualifiés dans le district | -0.400*** (0.110) | -0.462*** (0.126) | -0.265 (0.216) | -0.276* (0.164) | -0.294 (0.191) | -0.262 (0.321) |
| Taux d'ouvriers non qualifiés dans le district * dummy ouvrier non qualifié | -0.283** (0.112) | -0.209* (0.123) | -0.774*** (0.278) | -0.285* (0.169) | -0.210 (0.184) | 0.602* (0.351) |
| Taux d'activité informelle dans le district | 0.656*** (0.122) | 0.672*** (0.137) | 0.507** (0.237) | 0.589*** (0.186) | 0.605*** (0.213) | -1.088** (0.507) |
| Taux d'activité informelle dans le district * dummy non affiliation | 0.225* (0.134) | 0.220 (0.148) | 0.184 (0.334) | -0.144 (0.191) | -0.248 (0.214) | 0.388 (0.477) |
| Observations | 14,426 | 11,999 | 2,427 | 7,593 | 6,202 | 1,391 |

Notes : Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Source : construit par les auteurs à partir des estimations sur les données de l'enquête emploi 2007.

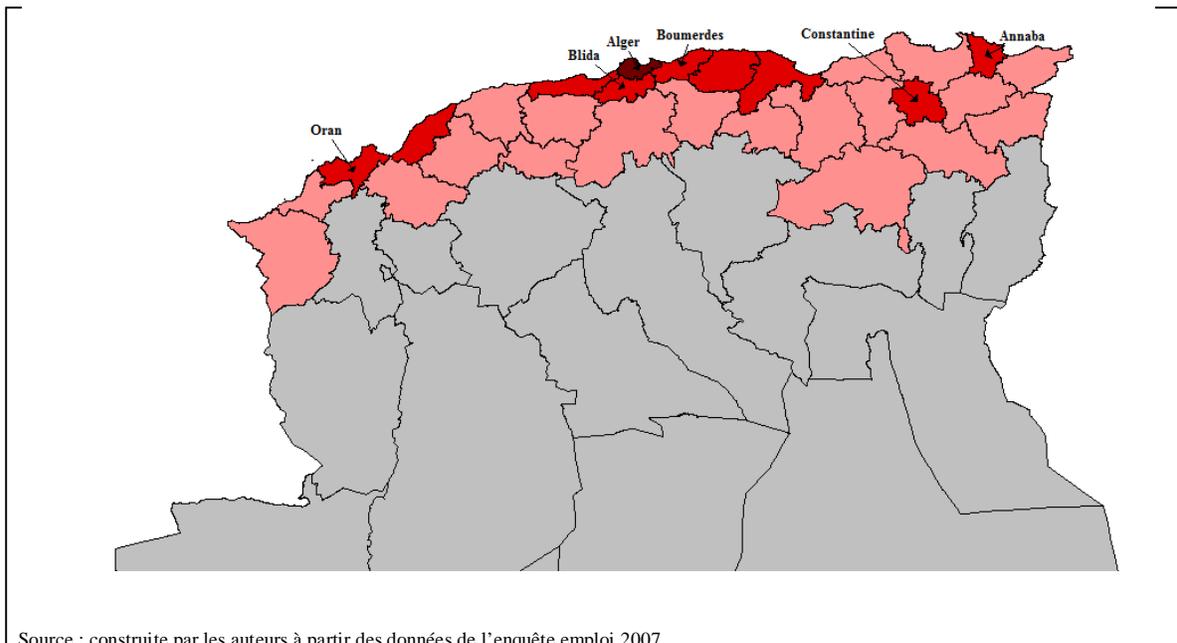
Annexe H

Figure H1 : densité de la population par wilayas



Source : construite par les auteurs à partir des données de l'enquête emploi 2007.

Figure H2 : les wilayas avec des densités qui dépassent le seuil d'efficacité des réseaux de relation (impact décroissant des réseaux pour l'obtention d'un emploi)



Source : construite par les auteurs à partir des données de l'enquête emploi 2007.

Annexe I

Tableau I1 : Probabilité d'obtenir un emploi à l'aide des parents et des amis : (marginal effects)

| | Total | Hommes | Femmes |
|---|---------------------------|---------------------------|-------------------------|
| Social network | | | |
| Densité | 0.000121** (6.11e-05) | 0.000138** (6.53e-05) | -1.31e-05 (0.000150) |
| Densité au carré | -2.37e-08 (1.61e-08) | -2.86e-08* (1.73e-08) | 1.22e-08 (3.95e-08) |
| Caractéristiques démographiques | | | |
| Sexe | 0.0260 (0.0213) | | |
| Hommes (ref) | | | |
| Femmes | | | |
| Situation matrimoniale | -0.00255 (0.0239) | -0.00748 (0.0281) | 0.0225 (0.0500) |
| Marié | | | |
| Autres (ref) | | | |
| Age | 0.000724 (0.00138) | 0.000623 (0.00153) | 0.00143 (0.00329) |
| Capital humain (ref supérieur) | | | |
| Sans instruction | 0.0824 (0.0573) | 0.0818 (0.0617) | 0.141 (0.176) |
| Primaire | 0.0434 (0.0392) | 0.0348 (0.0413) | 0.149 (0.127) |
| Moyen | 0.0582** (0.0266) | 0.0459 (0.0306) | 0.120** (0.0568) |
| Secondaire | 0.0180 (0.0289) | 0.0139 (0.0314) | 0.0630 (0.0776) |
| Formation professionnelle | -0.0582*** (0.0188) | -0.0486** (0.0208) | -0.0870** (0.0432) |
| Oui | | | |
| Non (ref) | | | |
| Expérience | | | |
| Date d'entrée dans l'entreprise]5 – 10 ans] (ref moins de 5 ans) | -0.0530** (0.0213) | -0.0385 (0.0239) | -0.111*** (0.0430) |
| Date d'entrée dans l'entreprise 10 ans et plus (ref moins de 5 ans) | -0.0646** (0.0255) | -0.0602** (0.0277) | -0.0877 (0.0581) |
| Situation dans la profession avant d'entrer dans l'entreprise chômeur | 0.0562** (0.0226) | 0.0540** (0.0258) | 0.0567 (0.0468) |
| Situation dans la profession avant d'entrer dans l'entreprise travailleur au noir | 0.194*** (0.0402) | 0.168*** (0.0424) | 0.344*** (0.114) |
| Caractéristiques de l'emploi | | | |
| Contrat d'embauche écrit | 0.0697*** (0.0188) | 0.0622*** (0.0207) | 0.116*** (0.0445) |
| Oui (ref) | | | |
| Non | | | |
| Rémunération entre 10000 et 20000 (ref < 10000 DA) | -0.0341 (0.0262) | -0.0559* (0.0316) | 0.0503 (0.0526) |
| Rémunération entre 20000 et 30000 (ref < 10000 DA) | -0.0558* (0.0296) | -0.0698** (0.0310) | 0.0164 (0.0824) |
| Rémunération 30000 et plus (ref < 10000 DA) | -0.0790** (0.0334) | -0.0973*** (0.0298) | 0.00648 (0.119) |
| Fréquence de paiement | 0.0957*** (0.0215) | 0.0929*** (0.0214) | 0.0537 (0.102) |
| Mois | | | |
| Autres (ref) | | | |
| Chercher un autre travail | 0.0850*** (0.0198) | 0.0824*** (0.0223) | 0.0913** (0.0441) |
| Oui | | | |
| Non (ref) | | | |
| Caractéristiques de l'entreprise | | | |
| Date de création de l'entreprise | 0.000985 (0.000757) | 0.00130 (0.000836) | 0.00148 (0.00173) |
| Secteur juridique public (ref privé) | -0.0171 (0.0248) | -0.0128 (0.0273) | -0.0153 (0.0577) |
| Secteur juridique mixte (ref privé) | -0.103*** (0.0238) | -0.120*** (0.0243) | -0.0563 (0.0572) |
| Taille de l'entreprise | -0.000135** (6.62e-05) | -0.000180** (8.15e-05) | -6.21e-05 (0.000114) |
| Secteur d'activité service (ref industrie) | -0.0599*** (0.0188) | -0.0688*** (0.0202) | -0.0157 (0.0471) |
| Secteur d'activité commerce (ref industrie) | 0.0276 (0.0325) | 0.0306 (0.0375) | 0.0160 (0.0656) |

Tableau II (Suite) : Probabilité d'obtenir un emploi à l'aide des parents et des amis : (marginal effects)

| | Total | Homme | Femme |
|---|------------------------|------------------------|-----------------------|
| Caractéristiques de l'entreprise | | | |
| Proportion d'agent de maîtrise dans l'entreprise | 0.101* (0.0540) | 0.128** (0.0593) | 0.0187 (0.131) |
| Proportion d'agent administratif dans l'entreprise | 0.211* (0.122) | 0.144 (0.133) | 0.435 (0.304) |
| Proportion d'ouvriers non spécialisés dans l'entreprise | 0.0696* (0.0402) | 0.0511 (0.0450) | 0.150* (0.0898) |
| Pourcentage des salariés CDD dans l'entreprise | 0.145*** (0.0299) | 0.127*** (0.0329) | 0.210*** (0.0689) |
| Pourcentage de d'apprentis dans l'entreprise | -0.523*** (0.201) | -0.781*** (0.245) | 0.234 (0.414) |
| L'entreprise fonctionne comme sous traitante d'une autre entreprise | 0.160*** (0.0592) | 0.193*** (0.0692) | 0.0336 (0.118) |
| Oui | | | |
| Non (ref) | | | |
| Possession certification qualité ISO | -0.0838*** (0.0193) | -0.0699*** (0.0218) | -0.125*** (0.0408) |
| Oui | | | |
| Non (ref) | | | |
| L'entreprise opère au niveau | 0.105 (0.0645) | 0.121 (0.0813) | 0.0551 (0.111) |
| National (ref) | | | |
| International | | | |
| Observation | 2,003 | 1,518 | 485 |

Notes: Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Source : construit par les auteurs à partir des estimations sur les données de l'enquête FEMISE 2005.

Annexe J

Tableau J1: Probabilité d'obtenir un emploi à l'aide des parents et des amis (2003 – 2007) (marginal effects)

| | 2003 | | | 2003 | | | 2007 | | | 2007 | | |
|---|------------------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|-------------------------|-------------------------|------------------------------|----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|----------------------------|-------------------------|
| | Echantillon salariés (15-64) | | | Salariés (15-64) chef de ménage exclu | | | Echantillon salariés (15-64) | | | Salariés (15-64) chef de ménage exclu | | |
| | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Social network | | | | | | | | | | | | |
| Densité | 0.0229*** (0.00728) | 0.0239*** (0.00807) | 0.0443 (0.0186) | 0.0153 (0.0108) | 0.0110 (0.0122) | 0.0651 (0.0267) | 0.0208*** (0.00596) | 0.0205*** (0.00658) | 0.0215 (0.0131) | 0.0304*** (0.00851) | 0.0314*** (0.00946) | 0.0119 (0.0184) |
| Densité au carré | -5.27e-06*** (1.93e-06) | -5.79e-06*** (2.15e-06) | -9.96e-06 (4.85e-06) | -3.00e-06 (2.87e-06) | -2.07e-06 (3.25e-06) | -1.48e-05 (6.99e-06) | -0.000430*** (0.00014) | -0.000426*** (0.000159) | -0.000434 (0.000313) | -0.000651*** (0.000205) | -0.000649*** (0.000229) | -0.000237 (0.000441) |
| Caractéristiques démographiques | | | | | | | | | | | | |
| Hommes (ref) | -0.0166 (0.0173) | | | -0.0120 (0.0241) | | | -0.0244 (0.0149) | | | -0.0402** (0.0203) | | |
| Situation matrimoniale | | | | | | | | | | | | |
| Marié | -0.0503*** (0.0152) | -0.0426** (0.0178) | -0.0712** (0.0307) | -0.0156 (0.0208) | -0.0419* (0.0231) | 0.0642 (0.0603) | -0.00327 (0.0133) | -0.0136 (0.0160) | 0.0100 (0.0220) | -0.00558 (0.0192) | -0.0179 (0.0215) | 0.0381 (0.0474) |
| Autres (ref) | | | | | | | | | | | | |
| Age | 0.0115*** (0.00384) | 0.0118*** (0.00417) | 0.00709 (0.0110) | 0.0149* (0.00809) | 0.0124 (0.00921) | -0.0129 (0.0219) | 0.000411 (0.00323) | 0.00129 (0.00357) | 0.00320 (0.00771) | 0.00268 (0.00634) | 0.000123 (0.00731) | 0.0107 (0.0140) |
| Age au carré | -0.000127*** (4.81e-05) | -0.000136*** (5.18e-05) | -4.18e-05 (0.000142) | -0.000169 (0.000129) | -8.91e-05 (0.000151) | 0.000165 (0.000326) | 1.17e-05 (0.00411) | -0.000289 (0.00451) | -0.00941 (0.0102) | -0.00146 (0.0101) | 0.00421 (0.0119) | -0.0204 (0.0211) |
| Capital humain (ref : supérieur) | | | | | | | | | | | | |
| Sans instruction | 0.201*** (0.0320) | 0.175*** (0.0368) | 0.446*** (0.0782) | 0.221*** (0.0535) | 0.214*** (0.0601) | 0.489*** (0.122) | 0.157*** (0.0284) | 0.142*** (0.0325) | 0.217*** (0.0737) | 0.224*** (0.0453) | 0.203*** (0.0501) | 0.298** (0.141) |
| Primaire | 0.144*** (0.0277) | 0.126*** (0.0324) | 0.272*** (0.0779) | 0.122*** (0.0387) | 0.115** (0.0470) | 0.226** (0.110) | 0.180*** (0.0235) | 0.175*** (0.0276) | 0.207*** (0.0589) | 0.192*** (0.0315) | 0.185*** (0.0370) | 0.185** (0.0791) |
| Moyen | 0.125*** (0.0252) | 0.112*** (0.0302) | 0.214*** (0.0561) | 0.119*** (0.0343) | 0.116*** (0.0432) | 0.247*** (0.0714) | 0.138*** (0.0211) | 0.137*** (0.0256) | 0.125*** (0.0407) | 0.160*** (0.0276) | 0.154*** (0.0340) | 0.147*** (0.0529) |
| Secondaire | 0.0470** (0.0234) | 0.0382 (0.0291) | 0.0797** (0.0390) | 0.0433 (0.0322) | 0.0384 (0.0421) | 0.0861* (0.0509) | 0.0849*** (0.0202) | 0.0818*** (0.0254) | 0.0832*** (0.0286) | 0.121*** (0.0269) | 0.107*** (0.0342) | 0.131*** (0.0399) |
| Expérience (ref : avant 1988) | | | | | | | | | | | | |
| 1999 - 2003 | 0.143*** (0.0175) | 0.126*** (0.0188) | 0.280*** (0.0515) | 0.107*** (0.0393) | 0.0886** (0.0445) | 0.238*** (0.0896) | 0.0717*** (0.0158) | 0.0673*** (0.0175) | 0.0479 (0.0353) | 0.0750** (0.0360) | 0.0960** (0.0416) | -0.0273 (0.0688) |
| 1994 - 1998 | 0.0804*** (0.0182) | 0.0648*** (0.0196) | 0.200*** (0.0551) | 0.0541 (0.0407) | 0.0546 (0.0458) | 0.108 (0.103) | 0.0711*** (0.0171) | 0.0709*** (0.0188) | 0.0425 (0.0381) | 0.0745* (0.0382) | 0.0977 (0.0435) | -0.0148 (0.0649) |
| 1989 - 1993 | 0.0800*** (0.0191) | 0.0744*** (0.0206) | 0.140** (0.0562) | 0.0312 (0.0427) | 0.0259 (0.0476) | 0.0724 (0.114) | 0.0455*** (0.0175) | 0.0449** (0.0193) | 0.0245 (0.0375) | 0.0237 (0.0401) | 0.0626 (0.0461) | -0.114** (0.0517) |
| Caractéristiques de l'emploi | | | | | | | | | | | | |
| secteur juridique | | | | | | | | | | | | |
| public (ref) | 0.222*** (0.0208) | 0.248*** (0.0227) | 0.0707 (0.0543) | 0.263*** (0.0323) | 0.308*** (0.0367) | 0.102 (0.0737) | 0.299*** (0.0166) | 0.311*** (0.0189) | 0.218*** (0.0317) | 0.327*** (0.0244) | 0.345*** (0.0288) | 0.232*** (0.0430) |
| privé | | | | | | | | | | | | |
| affiliation à la sécurité sociale | | | | | | | | | | | | |
| oui (ref) | -0.0808*** (0.0299) | -0.103*** (0.0320) | 0.0696 (0.0917) | -0.103** (0.0424) | -0.130*** (0.0470) | -0.0894 (0.118) | -0.0432* (0.0246) | -0.0552** (0.0272) | 0.0369 (0.0579) | 0.0457 (0.0342) | 0.0506 (0.0386) | 0.0346 (0.0770) |
| non | | | | | | | | | | | | |
| Chercher un autre travail | | | | | | | | | | | | |
| oui | -0.0217 (0.0135) | -0.0277* (0.0144) | 0.00355 (0.0400) | -0.00281 (0.0192) | -0.0170 (0.0209) | 0.0524 (0.0532) | -0.0449*** (0.0112) | -0.0408*** (0.0126) | -0.0553*** (0.0210) | -0.0381** (0.0155) | -0.0342* (0.0176) | -0.0558* (0.0294) |
| non (ref) | | | | | | | | | | | | |
| secteur d'activité industrie | -0.0577 (0.0398) | -0.0500 (0.0421) | -0.131 (0.130) | -0.133** (0.0586) | -0.122* (0.0653) | 0.162 (0.254) | 0.104*** (0.0391) | 0.0987** (0.0408) | -0.0792 (0.108) | 0.106* (0.0552) | 0.105* (0.0584) | -0.211** (0.0931) |
| secteur d'activité BTP | -0.163*** (0.0275) | -0.166*** (0.0292) | -0.189 (0.123) | -0.226*** (0.0408) | -0.242*** (0.0435) | 0.328 (0.350) | -0.109*** (0.0299) | -0.124*** (0.0323) | 0.0595 (0.200) | -0.157*** (0.0420) | -0.184*** (0.0453) | -0.125 (0.151) |
| secteur d'activité commerce | -0.0816 (0.0508) | -0.0809 (0.0535) | 0.0170 (0.317) | -0.0144 (0.0782) | -0.0137 (0.0823) | 0.386 (0.372) | 0.216*** (0.0480) | 0.239*** (0.0478) | -0.113 (0.102) | 0.236*** (0.0586) | 0.240*** (0.0589) | -0.122 (0.153) |

Tableau J1 (Suite) : Probabilité d'obtenir un emploi à l'aide des parents et des amis (2003 – 2007) (marginal effects)

| | 2003 | | | 2003 | | | 2007 | | | 2007 | | |
|--|------------------------------|--------------------------|------------------------|---------------------------------------|-------------------------|------------------------|------------------------------|---------------------------|--------------------------|---------------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| | Echantillon salariés (15-64) | | | Salariés (15-64) chef de ménage exclu | | | Echantillon salariés (15-64) | | | Salariés (15-64) chef de ménage exclu | | |
| | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| secteur d'activité service | -0.0330 (0.0414) | -0.0100 (0.0438) | -0.183 (0.208) | -0.0462 (0.0642) | 0.00476 (0.0701) | -0.158 (0.281) | 0.0114 (0.0381) | 0.0184 (0.0413) | -0.332* (0.201) | 0.0134 (0.0578) | 0.0269 (0.0632) | -0.584*** (0.222) |
| Cadre supérieur (ref employé) | -0.215*** (0.0311) | -0.245*** (0.0328) | -0.0686 (0.0905) | -0.164*** (0.0582) | -0.214*** (0.0648) | -0.0284 (0.137) | -0.0145 (0.0348) | -0.0153 (0.0406) | -0.0589 (0.0638) | 0.133** (0.0528) | 0.141** (0.0618) | -0.0788 (0.0884) |
| cadre moyen | -0.128*** (0.0456) | -0.148*** (0.0499) | -0.0151 (0.123) | -0.0109 (0.0814) | 0.0424 (0.0984) | -0.0674 (0.170) | 0.0978** (0.0436) | 0.0936* (0.0521) | -0.00266 (0.0790) | 0.182*** (0.0637) | 0.151* (0.0827) | -0.0293 (0.108) |
| profession ouvrier qualifié | -0.0655 (0.0495) | -0.0790 (0.0535) | -0.0424 (0.161) | -0.0705 (0.0746) | -0.0724 (0.0829) | -0.0670 (0.208) | 0.222*** (0.0442) | 0.216*** (0.0461) | 0.382* (0.223) | 0.339*** (0.0555) | 0.315*** (0.0589) | 0.553*** (0.196) |
| profession ouvrier non qualifié | 0.0326 (0.0469) | 0.0465 (0.0512) | -0.0959 (0.106) | 0.0416 (0.0698) | 0.105 (0.0773) | -0.261** (0.103) | 0.306*** (0.0389) | 0.293*** (0.0414) | 0.363*** (0.134) | 0.318*** (0.0525) | 0.307*** (0.0560) | 0.333* (0.196) |
| Caractéristique du ménage | | | | | | | | | | | | |
| Nombre d'employeurs dans le ménage | 0.0666*** (0.0256) | 0.0582* (0.0306) | 0.0672 (0.0444) | 0.0856*** (0.0322) | 0.0996*** (0.0380) | 0.0222 (0.0625) | 0.113*** (0.0244) | 0.134*** (0.0297) | 0.0598* (0.0361) | 0.112*** (0.0297) | 0.146*** (0.0351) | 0.0149 (0.0516) |
| Nombre d'indépendants dans le ménage | -0.0309** (0.0140) | -0.0375** (0.0155) | 0.00697 (0.0308) | -0.0444** (0.0187) | -0.0465** (0.0207) | -0.0278 (0.0454) | 0.0202** (0.00952) | 0.0271** (0.0109) | -0.00836 (0.0174) | 0.0218* (0.0115) | 0.0314** (0.0131) | -0.0247 (0.0227) |
| Nombre de salariés déclarés (secteur privé) dans le ménage | 0.0616*** (0.0195) | 0.0524** (0.0227) | 0.0854** (0.0364) | 0.0612** (0.0239) | 0.0540* (0.0279) | 0.108** (0.0496) | 0.0286* (0.0147) | 0.0288* (0.0171) | 0.0296 (0.0243) | 0.0295* (0.0176) | 0.0260 (0.0202) | 0.0463 (0.0320) |
| Nombre de salariés non déclarés (secteur privé) dans le ménage | 0.00644 (0.0106) | 0.00762 (0.0114) | 0.0125 (0.0288) | 0.0156 (0.0137) | 0.0157 (0.0150) | 0.0404 (0.0388) | 0.0132* (0.00675) | 0.0167** (0.00753) | -0.0123 (0.0140) | 0.0168** (0.00852) | 0.0260*** (0.00955) | -0.0282 (0.0182) |
| Nombre de salariés dans le secteur public dans le ménage | -0.00391 (0.00709) | 0.00290 (0.00819) | -0.0229* (0.0138) | -0.0143 (0.00937) | -0.00328 (0.0110) | -0.0399** (0.0183) | -0.00526 (0.00670) | -0.00535 (0.00778) | -0.00996 (0.0114) | -0.00780 (0.00839) | -0.00845 (0.00979) | -0.0166 (0.0147) |
| Caractéristiques du chef de ménage | | | | | | | | | | | | |
| Chef de ménage cadre supérieur (ref ouvrier) | | | | -0.0456 (0.0347) | -0.0686* (0.0398) | -0.0546 (0.0721) | | | | 0.0820*** (0.0307) | 0.0795** (0.0354) | 0.0391 (0.0540) |
| Chef de ménage cadre moyen | | | | -0.0400 (0.0344) | -0.0285 (0.0416) | -0.0903 (0.0641) | | | | 0.0663** (0.0306) | 0.107*** (0.0365) | -0.0272 (0.0446) |
| Chef de ménage employé | | | | 0.0242 (0.0228) | 0.0236 (0.0255) | 0.0237 (0.0559) | | | | 0.0440** (0.0179) | 0.0523*** (0.0202) | -0.0193 (0.0344) |
| Salariés dans le secteur privé (ref salarié public) | | | | -0.00364 (0.0241) | 0.00869 (0.0269) | -0.0553 (0.0578) | | | | -0.0488** (0.0198) | -0.0470** (0.0225) | -0.0339 (0.0409) |
| Travailleurs indépendants (ref salarié public) | | | | 0.00359 (0.0266) | 0.00722 (0.0293) | 0.0253 (0.0732) | | | | -0.0518*** (0.0170) | -0.0564*** (0.0193) | -0.0312 (0.0337) |
| Niveau d'instruction > primaire (ref <= primaire) | | | | 0.0761*** (0.0239) | 0.0788*** (0.0280) | 0.0970** (0.0482) | | | | -0.00399 (0.0184) | -0.00834 (0.0215) | -0.00255 (0.0324) |
| Caractéristique du territoire | | | | | | | | | | | | |
| Hauts plateaux (ref nord) | 0.0509*** (0.0178) | 0.0496*** (0.0192) | 0.0891 (0.0555) | 0.0399 (0.0254) | 0.0307 (0.0277) | 0.173** (0.0778) | 0.115*** (0.0171) | 0.120*** (0.0186) | 0.0747* (0.0396) | 0.105*** (0.0248) | 0.125*** (0.0271) | -0.0327 (0.0533) |
| Sud | 0.0688** (0.0275) | 0.0773*** (0.0296) | 0.120 (0.100) | 0.127*** (0.0402) | 0.149*** (0.0435) | 0.141 (0.147) | 0.221*** (0.0289) | 0.219*** (0.0305) | 0.179** (0.0814) | 0.259*** (0.0386) | 0.266*** (0.0398) | 0.145 (0.108) |
| Grand sud | 0.190*** (0.0476) | 0.233*** (0.0486) | -0.186** (0.0761) | 0.168** (0.0753) | 0.235*** (0.0849) | -0.281*** (0.0402) | 0.167*** (0.0414) | 0.189*** (0.0414) | -0.0519 (0.0807) | 0.169*** (0.0582) | 0.212*** (0.0581) | -0.144** (0.0781) |
| Taux de chômage local | 0.112** (0.0549) | 0.164*** (0.0592) | 0.344** (0.160) | 0.0598 (0.0823) | 0.131 (0.0909) | 0.547** (0.230) | 0.574*** (0.0752) | 0.592*** (0.0834) | 0.333** (0.161) | 0.557*** (0.110) | 0.664*** (0.123) | 0.0718 (0.237) |
| Taux d'alphabétisme par district | -0.303*** (0.109) | -0.278** (0.114) | -0.333 (0.447) | -0.353** (0.167) | -0.376** (0.178) | 0.330 (0.665) | -0.286*** (0.0997) | -0.260** (0.109) | -0.143 (0.257) | -0.352** (0.145) | -0.336** (0.158) | -0.304 (0.387) |
| taux d'urbanisation par wilaya | -0.000982* (0.000573) | -0.00147** (0.000626) | -0.00298* (0.00155) | -0.00115 (0.000844) | -0.00160* (0.000928) | -0.00400* (0.00238) | -0.00130*** (0.000366) | -0.00119*** (0.000410) | -0.00152** (0.000759) | -0.00170*** (0.000543) | -0.00158*** (0.000611) | -0.00178 (0.00117) |

Tableau J1 (Suite) : Probabilité d'obtenir un emploi à l'aide des parents et des amis (2003 – 2007) (marginal effects)

| | 2003 | | | 2003 | | | 2007 | | | 2007 | | |
|---|------------------------------|-----------------------|---------------------|---------------------------------------|----------------------|--------------------|-----------------------------|----------------------|----------------------|---------------------------------------|----------------------|----------------------|
| | Echantillon salariés (15-64) | | | Salariés (15-64) chef de ménage exclu | | | Echantillon salarié (15-64) | | | Salariés (15-64) chef de ménage exclu | | |
| | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes | Total | Hommes | Femmes |
| Taux de l'industrie par district (ref taux de l'agriculture) | -0.350*** (0.115) | -0.473*** (0.125) | 0.279 (0.326) | -0.718*** (0.173) | -1.006*** (0.193) | 0.872* (0.469) | -0.235** (0.0998) | -0.190* (0.111) | -0.452** (0.217) | -0.331** (0.144) | -0.209 (0.161) | -1.079*** (0.323) |
| Taux de l'industrie par district * dummy industrie | 0.183 (0.216) | 0.285 (0.228) | -0.0482 (0.749) | 0.598* (0.342) | 0.863** (0.377) | -0.678 (0.947) | -0.102 (0.172) | -0.0186 (0.187) | -0.450 (0.433) | -0.275 (0.256) | -0.278 (0.286) | 0.269 (0.563) |
| Taux BTP par district | -0.277*** (0.0845) | -0.309*** (0.0891) | 0.0922 (0.323) | -0.270** (0.128) | -0.308*** (0.137) | -0.0407 (0.461) | -0.151* (0.0781) | -0.178** (0.0859) | 0.0873 (0.115) | -0.133 (0.115) | -0.144 (0.127) | -0.254 (0.275) |
| Taux BTP par district * dummy BTP | 0.0976 (0.129) | 0.0861 (0.133) | 1.283 (1.796) | 0.213 (0.201) | 0.234 (0.210) | -2.484 (3.321) | 0.382*** (0.107) | 0.449*** (0.115) | -0.829 (0.577) | 0.619*** (0.158) | 0.697*** (0.168) | 0.0296 (0.892) |
| Taux commerce par district | -0.255** (0.107) | -0.268** (0.118) | 0.0537 (0.289) | -0.512*** (0.158) | -0.550*** (0.179) | 0.184 (0.409) | -0.412*** (0.123) | -0.382*** (0.137) | -0.392 (0.274) | -0.291 (0.178) | -0.282 (0.199) | -0.609 (0.403) |
| Taux commerce par district * dummy commerce | 0.395 (0.276) | 0.366 (0.287) | 1.323 (1.905) | 0.0676 (0.372) | -0.00293 (0.391) | 1.631 (2.460) | 0.0512 (0.183) | -0.0137 (0.197) | 0.232 (0.620) | -0.181 (0.233) | -0.193 (0.252) | -0.0573 (0.742) |
| Taux service par district | 0.291*** (0.0995) | 0.259** (0.107) | 0.584 (0.380) | 0.263* (0.151) | 0.228 (0.166) | 0.424 (0.525) | -0.283** (0.111) | -0.271** (0.122) | -0.311 (0.297) | -0.101 (0.161) | -0.0121 (0.179) | -1.147*** (0.425) |
| Taux service * dummy service | -0.232*** (0.0783) | -0.273*** (0.0850) | -0.00282 (0.317) | -0.175 (0.122) | -0.271** (0.138) | 0.417 (0.438) | -0.00460 (0.0734) | -0.0380 (0.0807) | 0.268 (0.207) | -0.0386 (0.110) | -0.103 (0.122) | 0.592** (0.292) |
| Taux de cadre moyen dans le district | 0.355** (0.181) | 0.468** (0.200) | 0.106 (0.455) | 0.751*** (0.270) | 0.990*** (0.305) | -0.530 (0.671) | -1.006*** (0.173) | -1.048*** (0.196) | -1.003*** (0.350) | -1.235*** (0.276) | -1.312*** (0.313) | -0.877 (0.572) |
| Taux de cadre moyen dans le district * dummy cadre moyen | -0.635*** (0.244) | -0.560* (0.291) | -0.639 (0.485) | -0.741* (0.410) | -1.097** (0.530) | -0.0698 (0.740) | -0.160 (0.219) | -0.142 (0.285) | 0.00452 (0.289) | -0.0221 (0.367) | 0.310 (0.525) | -0.108 (0.458) |
| Taux d'employés dans le district | 0.213** (0.0978) | 0.307*** (0.110) | -0.0747 (0.224) | 0.441*** (0.152) | 0.592*** (0.174) | -0.201 (0.339) | -1.058*** (0.104) | -1.161*** (0.120) | -0.639*** (0.158) | -1.225*** (0.188) | -1.314*** (0.183) | -0.575* (0.303) |
| Taux d'employés dans le district * dummy employé | -0.429*** (0.125) | -0.489*** (0.139) | -0.00401 (0.300) | -0.322* (0.183) | -0.300 (0.210) | -0.140 (0.416) | 0.616*** (0.0819) | 0.667*** (0.0903) | 0.184 (0.213) | 0.823*** (0.109) | 0.879*** (0.121) | 0.0414 (0.296) |
| Taux d'ouvriers qualifiés dans le district | -0.0389 (0.102) | -0.0497 (0.112) | 0.229 (0.255) | -0.0458 (0.148) | -0.0470 (0.167) | 0.0239 (0.352) | -1.190*** (0.112) | -1.278*** (0.129) | -0.818*** (0.210) | -1.086*** (0.166) | -1.127*** (0.193) | -1.102*** (0.324) |
| Taux d'ouvriers qualifiés dans le district * dummy ouvrier qualifié | 0.0585 (0.0798) | 0.0877 (0.0837) | -0.0359 (0.407) | 0.179 (0.119) | 0.234* (0.127) | 0.00535 (0.535) | 0.00663 (0.0841) | 0.0511 (0.0899) | -0.715* (0.388) | -0.226* (0.125) | -0.145 (0.134) | -1.294** (0.514) |
| Taux d'ouvriers non qualifiés dans le district | 0.261*** (0.0994) | 0.324*** (0.109) | -0.202 (0.289) | 0.556*** (0.147) | 0.713*** (0.165) | -0.403 (0.405) | -0.365*** (0.110) | -0.426*** (0.126) | -0.252 (0.217) | -0.205 (0.164) | -0.224 (0.191) | -0.223 (0.322) |
| Taux d'ouvriers non qualifiés dans le district * dummy ouvrier non qualifié | -0.167 (0.108) | -0.220* (0.114) | 0.353 (0.426) | -0.110 (0.167) | -0.255 (0.177) | 1.329 (0.819) | -0.271** (0.112) | -0.200 (0.123) | -0.750*** (0.276) | -0.288* (0.169) | -0.217 (0.184) | -1.126** (0.501) |
| Taux d'activité informelle dans le district | 0.663*** (0.154) | 0.642*** (0.168) | 0.829** (0.385) | 0.570** (0.241) | 0.511* (0.275) | 0.462 (0.548) | 0.674*** (0.123) | 0.678*** (0.138) | 0.527** (0.240) | 0.572*** (0.186) | 0.576*** (0.212) | 0.665* (0.358) |
| Taux d'activité informelle dans le district * dummy affiliation | 0.641*** (0.230) | 0.767*** (0.246) | -0.604 (0.815) | 1.103*** (0.334) | 1.317*** (0.367) | -0.227 (1.075) | 0.287** (0.133) | 0.289** (0.147) | 0.209 (0.332) | -0.0368 (0.189) | -0.135 (0.211) | 0.417 (0.469) |
| Observations | 10,441 | 8,916 | 1,525 | 5,176 | 4,322 | 854 | 14,426 | 11,999 | 2,427 | 7,593 | 6,202 | 1,391 |

Standard errors in parentheses *** p<0.01, ** p<0.05, * p<0.1

Source : construit par les auteurs à partir des estimations sur les données des enquêtes emploi 2003-2007.