employeurs·ses savent que les candidat·e·s suisses, dans des circonstances normales, peuvent trouver du travail sans aide et que, s'ils/elles ont besoin d'aide, c'est un signal négatif.

—

« Les candidat·e·s qui ne sont pas tellement désavantagé·e·s et peuvent s'attendre à trouver un emploi sans aide sont pénalisé·e·s s'ils/elles reçoivent de l'aide. Les mesures de réinsertion professionnelle devraient être clairement ciblées pour les demandeurs·ses d'emploi les plus désavantagé·e·s. »

—

Étonnamment, les effets de la participation à de telles mesures ne varient pas en fonction de la nationalité des candidat·e·s à un poste peu qualifié (agent·e d'entretien), mais varient selon les qualifications. Dans une autre analyse sur l'impact de la scolarité, nous avons découvert que l'effet positif observé dans l'illustration 1 est presque exclusivement attribuable à une amélioration de l'évaluation des candidat·e·s sans qualification professionnelle. Toutefois, les candidat·e·s possédant une certaine formation professionnelle (un diplôme professionnel à l'issue d'une formation de deux ans) ne bénéficient pas de la participation aux mesures aux yeux des employeurs·ses.

Les mesures de réinsertion professionnelle aident les demandeurs·ses d'emploi défavorisé·e·s

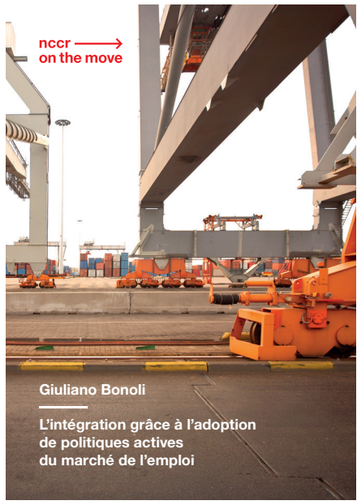
Notre constat principal est que la participation à des mesures de réinsertion professionnelle peut améliorer la perception qu'ont les employeurs·ses des candidat·e·s, uniquement si ces candidat·e·s sont perçu·e·s comme désavantagé·e·s – parce qu'ils/elles briguent un poste peu qualifié ou peu convoité, et/ou parce qu'ils/elles sont étrangers·ères ou n'ont pas assez de qualifications professionnelles. A contrario, les candidat·e·s qui ne sont pas tellement désavantagé·e·s et peuvent s'attendre à trouver un emploi sans aide sont pénalisé·e·s s'ils/elles reçoivent de l'aide. Par voie de conséquence, pour être efficaces, les mesures de réinsertion professionnelle devraient être clairement axées sur les demandeurs·ses d'emploi les plus désavantagé·e·s.

Lectures complémentaires

Auspurg, Katrin, and Thomas Hinz. *Factorial survey experiments* (Vol. 175). London: Sage, 2015.

Liechti, Fabienne, Flavia Fossati, Giuliano Bonoli, and Daniel Auer. «The signalling value of labour market programmes.» *European Sociological Review* 33, no. 2 (2017): 257–274.

Kluve, Jochen. «The effectiveness of European active labor market programs.» *Labour Economics* 17, no. 6 (2010): 904–918.



L'intégration grâce à l'adoption de politiques actives du marché de l'emploi

Projet du «nccr – on the move»

Giuliano Bonoli, IDHEAP, Université de Lausanne

Il est essentiel pour les immigrant·e·s désavantagé·e·s qu'ils/elles réussissent leur (ré) intégration professionnelle afin de devenir des membres prospères du pays hôte. En effet, des emplois stables et adaptés – en adéquation avec la scolarité – permettent aux immigrant·e·s de gagner eux-mêmes/elles-mêmes leur vie, tout en tissant un réseau social incluant des contacts avec la population autochtone. De tels contacts constituent un prérequis à une intégration sociale réussie. Ainsi, la participation au marché du travail, en plus d'être la base de la participation sociale, s'est confirmée comme essentielle pour prévenir la dépendance à l'aide sociale et garantir le bien-être physique et psychologique.

Ce projet a été mené par Daniel Auer (doctorant, « nccr – on the move »), Giuliano Bonoli (chef de projet, « nccr – on the move »), Flavia Fossati (post-doctorante, « nccr – on the move ») et Fabienne Liechti (doctorante, Université de Lausanne).

Contact pour en bref #7 : Giuliano Bonoli, chef de projet, giuliano.bonoli@unil.ch

Le «nccr – on the move» est un Pôle de recherche national (PRN) consacré aux études de migration et de mobilité. Il a pour but d'améliorer la compréhension des dynamiques contemporaines de la migration. Créé pour élaborer de nouvelles perspectives sur la réalité changeante de la migration et de la mobilité, le «nccr – on the move» rassemble des projets de recherche en sciences sociales, économie et droit. Géré depuis l'Université de Neuchâtel, le réseau inclut dix-neuf équipes de recherche de huit universités suisses, soit à Neuchâtel, Bâle, Berne, Fribourg, Genève, Lausanne, Lucerne et Zurich.

«en bref» fournit des réponses à des questions actuelles dans le domaine des migrations et de la mobilité – sur la base des résultats de la recherche qui ont été élaborés dans le cadre du «nccr – on the move». Les auteurs assument la responsabilité de leurs analyses et arguments.

Contact pour la série: Ursula Gugger Suter, responsable communication, ursula.gugger@nccr-onthemove.ch

nccr on the move

National Center of Competence in Research –
The Migration-Mobility Nexus
nccr-onthemove.ch

Université de Neuchâtel
Faubourg de l'Hôpital 106
2000 Neuchâtel, Suisse

nccr on the move

National Center of Competence in Research –
The Migration-Mobility Nexus
nccr-onthemove.ch

Giuliano Bonoli

Les mesures de réinsertion professionnelle sont-elles toujours utiles?

en bref #7, juin 2017

FNSNF
Fonds national suisse
de la recherche scientifique

Les Pôles de recherche nationaux (PRN) sont
un instrument d'encouragement du Fonds national suisse

Messages aux décideuses et décideurs

La Suisse dispose d'un système très développé de mesures de réinsertion professionnelle.

—

La participation à ces mesures peut exercer un impact positif ou négatif sur l'évaluation d'un·e candidat·e selon sa position sur le marché du travail.

—

La participation se révèle la plus utile pour les professions peu qualifiées, les candidat·e·s non suisses et les travailleurs·ses non qualifié·e·s.

—

Les mesures de réinsertion professionnelle devraient cibler les demandeurs·ses d'emploi les plus désavantagé·e·s.

Ce que nous entendons par ...

... enquête-expérience
Une enquête-expérience est une technique de collecte de données associant la logique d'une enquête à celle de l'expérience. Les répondant·e·s savent qu'ils/elles prennent part à une expérience et sont invité·e·s à évaluer différentes situations (dans notre cas, des candidat·e·s hypothétiques), lesquelles varient en fonction de plusieurs facteurs. Chaque répondant·e ne voit qu'un petit nombre de situations possibles ; ce qui devrait rendre impossible d'identifier l'intérêt des chercheurs·ses. Ce déroulement est moins propice à des réponses socialement souhaitables.

En Suisse, les autorités publiques investissent beaucoup pour fournir aux chômeurs·ses des cours, des formations et d'autres actions connues collectivement comme mesures de réinsertion professionnelle. Généralement, on suppose que la participation à ces mesures augmente les chances des chômeurs·ses de trouver un emploi. Toutefois, la recherche montre que participer à une mesure n'est pas toujours bénéfique. Dans ce contexte, nous avons décidé d'enquêter sur la façon dont les employeurs·ses du secteur de l'hôtellerie perçoivent la participation à ces mesures de réinsertion et avons constaté qu'elle n'est pas toujours considérée comme un atout.

La Suisse a un système très étoffé de mesures de réinsertion professionnelle – également connues sous le nom de « politiques actives du marché du travail ». Les personnes sans emploi et présentant des difficultés à accéder au marché du travail peuvent compter sur un vaste éventail de programmes, lesquels consistent principalement en formation liée à l'emploi, cours de langue, subventions pour les employeurs·ses et programmes d'emploi temporaire.

Ces programmes sont pertinents pour intégrer les migrant·e·s. En fait, même s'ils ne sont pas spécifiquement destinés à la population migrante, ils ciblent des groupes où les étrangers·ères ont tendance à être surreprésenté·e·s, tels que les chômeurs·ses peu qualifié·e·s ou les personnes qui bénéficient de programmes sociaux. Les mesures de réinsertion professionnelle représentent d'ailleurs l'outil principal pour promouvoir l'intégration sur le marché du travail. À cet égard, la connaissance du fonctionnement de ces programmes est centrale pour élaborer une politique de migration et d'intégration.

Que pensent les employeurs·ses des mesures de réinsertion professionnelle ?
Il est généralement admis que ces mesures de réinsertion professionnelle sont – au moins quelque peu – utiles pour permettre aux demandeurs·ses d'emploi de reprendre le travail. Les évaluations ne révèlent toutefois pas toujours des effets positifs. Qui plus est, nous n'en savons que très peu sur ce que pensent les employeurs·ses de ces mesures. Pourtant, le point de vue des employeurs·ses est important, car ce sont eux/elles qui décident qui décroche les emplois ou non.

—

« Il est généralement admis que les mesures de réinsertion professionnelle sont bénéfiques pour réintégrer les demandeurs·ses d'emploi dans la population active. Les évaluations systématiques ne révèlent toutefois pas toujours des effets positifs. »

—

Au lieu de nous contenter de demander aux employeurs·ses ce qu'ils/elles pensent des mesures de réinsertion, nous avons décidé de lancer une enquête-expérience. Des questions directes peuvent susciter des réponses socialement souhaitables, par exemple d'employeurs·ses qui ne veulent pas sembler anti-étatistes ou opposé·e·s aux politiques sociales et qui pourraient, par conséquent, dépeindre des programmes plus positivement que leur perception réelle. Une enquête-expérience nous permet de voir au-delà des réponses socialement souhaitables.

L'enquête-expérience
Pour notre expérience, nous avons demandé aux employeurs·ses du secteur hôtelier suisse, dans le cadre d'un sondage en ligne, d'évaluer des candidats pour deux professions types : agent·e d'entretien et réceptionniste. Nous avons ainsi présenté environ 200 profils de candidat·e·s hypothétiques à un échantillon de quelque 2000 gérant·e·s et propriétaires d'hôtel. Chaque personne interrogée devait évaluer seulement quatre candidat·e·s dont le profil variait en fonction de plusieurs critères : âge, sexe, nationalité et niveau de formation. Nous avons également attribué la participation à une ou plusieurs mesures de réinsertion professionnelle à certains de ces candidat·e·s hypothétiques. Les options suivantes étaient possibles :
- cours de langues étrangères (russe) ;
- une subvention de 40 % des coûts salariaux pendant six mois ;
- participation à un programme d'emploi temporaire de tri de vieux vêtements ;
- participation à deux programmes d'emploi temporaire, l'un de tri de vieux vêtements, l'autre d'emballage.

Nous avons demandé aux répondant·e·s d'évaluer les candidat·e·s sur une échelle de 1 à 10, où 10 signifie « Je souhaiterais avoir cette personne dans mon entreprise » et 1 le contraire.

La participation aux mesures de réinsertion professionnelle n'est pas toujours positive
Le premier résultat frappant que nous avons obtenu est que les employeurs·ses n'évaluent pas nécessairement la participation à une mesure de réinsertion professionnelle comme étant positive. Comme le montre l'illustration 1, les candidat·e·s au poste de réceptionniste sont perçu·e·s comme moins souhaitables s'ils/elles ont participé à une telle mesure et, pire encore, s'ils/elles ont participé à deux programmes d'emploi temporaire. A contrario, une telle participation n'est jamais évaluée négativement pour les candidat·e·s à un poste peu qualifié (agent·e d'entretien).

Pourquoi obtient-on différents impacts ?
Nous en déduisons que la participation à des mesures de réinsertion professionnelle fonctionne comme un signal dans le processus de recrutement. Cependant, ce signal peut avoir un impact différent selon la position d'un·e candidat·e sur le marché du travail.

Grâce à nos analyses, nous avons découvert que la participation agit comme un signal positif pour les candidat·e·s qui rencontrent des problèmes sur le marché du travail. Le/la candidat·e typique qui tirera profit d'une participation à une mesure de ce genre n'est pas suisse, n'a aucune qualification professionnelle et brigue un poste peu convoité (en l'occurrence agent·e d'entretien). En revanche, les candidat·e·s plus solides, qui ne devraient pas avoir trop de problèmes à trouver un travail (relativement) bon sont susceptibles de pâtir de cette participation. Ici, le/la candidat·e typique est suisse avec une qualification professionnelle et brigue un poste de réceptionniste.

Les employeurs·ses savent d'une certaine façon comment ces mesures sont utilisées et interprètent la participation en conséquence. Ils savent par exemple que des candidat·e·s éloigné·e·s du marché du travail sont plus à même d'avoir participé à une telle mesure. Cela peut donc montrer une forme de motivation du/de la candidat·e. À l'inverse, les employeurs·ses savent aussi qu'une mesure de réinsertion professionnelle est inhabituelle pour les candidat·e·s plus solides censé·e·s être capables de trouver un emploi sans aide. Le fait qu'ils/elles aient tout de même recours à une aide suggère que quelque chose ne va peut-être pas chez eux/elles. Ils/elles pourraient avoir été évalué·e·s comme étant démotivé·e·s par leur conseiller en placement ou avoir d'autres problèmes rendant leur réintégration sur le marché du travail difficile.

—

« Les employeurs·ses savent que les candidat·e·s suisses, dans des circonstances normales, peuvent trouver du travail sans aide. S'ils/elles ont besoin d'aide, c'est un signal négatif. »

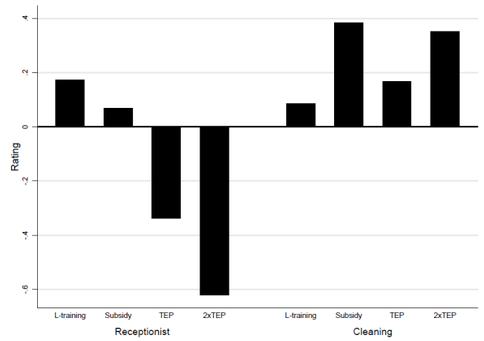
—

Les candidat·e·s étrangers·ères bénéficient davantage de ces mesures que les candidat·e·s suisses.
Dans un second temps, nous avons mis l'accent sur l'impact de la participation à des mesures de réinsertion professionnelle pour différents groupes de la population. De manière frappante, l'effet négatif observé ci-dessus pour le poste de réceptionniste n'est réellement pertinent que pour les candidat·e·s suisses. Comme le montre l'illustration 2, la perception des candidat·e·s suisses s'altère s'ils/elles ont participé à une telle mesure ou plus. Ce n'est toutefois pas le cas pour les candidat·e·s étrangers·ères, dont les évaluations peuvent même légèrement augmenter avec une formation et la subvention.

Ce résultat est conforme à notre compréhension de ce qui détermine l'impact de la participation à de telles mesures. Les

---

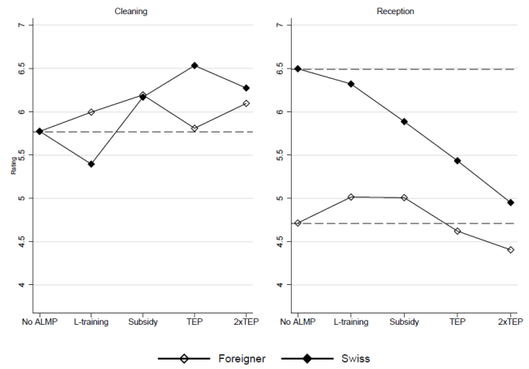
Illustration 1 : effet de la participation à des mesures de réinsertion professionnelle sur la perception des candidat·e·s par les employeurs·ses



Note : ce graphique montre l'effet de la participation à des mesures de réinsertion professionnelle par comparaison à une non-participation (ligne = 0). Exemple de lecture : une personne, qui pose sa candidature pour travailler comme réceptionniste et qui a participé à deux programmes d'emploi temporaire, a été notée 0,62 point de moins qu'une personne posant sa candidature pour le même poste mais n'ayant pas participé à un programme (sur une échelle de 1 à 10).

Légende :
- Rating : Évaluation
- Receptionist : Réceptionniste
- Cleaning : Nettoyage
- L-training (formation L) : formation en langues étrangères
- Subsidy (subvention) : employeur·se reçoit une subvention si la personne est embauchée
- TEP (PET) : un programme d'emploi temporaire
- 2xTEP (2xPET) : deux programmes d'emploi temporaire

Illustration 2 : l'effet sur l'évaluation de la participation à des mesures de réinsertion professionnelle diffère selon la nationalité



Note : les points/carrés indiquent la note moyenne des candidat·e·s participant·e·s à différentes mesures sur une échelle de 1 à 10.

Légende :
- Rating : Évaluation
- Receptionist : Réceptionniste
- Cleaning : Nettoyage
- Foreigner : Étranger/étrangère
- Swiss : Suisse
- No ALMP, active labor market policies (pas de PAMT, politiques actives du marché du travail) : la personne n'a participé à aucun programme
- L-training (formation L) : formation en langues étrangères
- Subsidy (subvention) : employeur·se reçoit une subvention si la personne est embauchée
- TEP (PET) : un programme d'emploi temporaire
- 2xTEP (2xPET) : deux programmes d'emploi temporaire