

Le chômage, ennemi de l'employabilité

Les responsables d'entreprise préfèrent les candidats qui n'ont pas de trous dans leur parcours professionnel. C'est ce que montre une expérience sur le recrutement de collaborateurs spécialisés en Suisse. *Christian Imdorf, Stefan Sacchi, Robin Samuel, Lulu P. Shi*

Abrégé Avec un marché de l'emploi en pleine mutation structurelle, un parcours rectiligne après l'apprentissage ne constitue plus la norme. Tout porte à croire que le nombre d'interruptions de carrière – forcées ou volontaires – ne cessera d'augmenter. Dans ces circonstances, la question est de savoir comment les employeurs désireux de repourvoir un poste perçoivent ces parenthèses dans le curriculum des jeunes à la recherche d'un emploi. Une étude récente menée en Suisse parvient à la conclusion qu'une période de chômage porte atteinte à l'employabilité, et que ce phénomène n'épargne pas les détenteurs d'un certificat fédéral de capacité.

Les personnes qui ont connu le chômage échouent-elles davantage que les autres dans la recherche d'un emploi ? C'est pour répondre à cette question que nous avons mené en Suisse une étude consacrée aux effets du chômage sur la probabilité d'être engagé¹. Les stigmates relevés vont de la diminution du bien-être psychique et social à l'obtention d'un salaire moins élevé.

Le système de formation professionnelle dual vaut bien des louanges à la Suisse. Il garantit un passage aisé de l'apprentissage à la vie professionnelle, de sorte que le taux de chômage des jeunes est plus bas que dans l'Union européenne. En revanche, on ne s'intéresse guère à l'employabilité à long terme des détenteurs d'un diplôme de formation professionnelle. Or, cette question ne cesse de prendre de l'importance, sous l'effet conjugué de l'évolution rapide des profils professionnels et de la numérisation progressive du marché de l'emploi. Cela fait bien longtemps que les carrières professionnelles accomplies entièrement dans le premier métier appris ne sont plus la norme. Les formations postobligatoires devraient, par conséquent, non seulement faciliter l'accès des jeunes au marché de l'emploi, mais aussi favoriser le retour en emploi durable des personnes qui se sont retrouvées au chômage ou qui ont interrompu leur carrière de leur propre gré. Or, selon notre analyse, même les personnes possédant un certificat fédéral de capacité (CFC) doivent s'attendre à ce que

leurs chances de retrouver un emploi soient réduites après une période de chômage.

Une expérience portant sur 550 responsables du personnel

Afin de mieux comprendre comment les entreprises évaluent les candidats qui ont connu une période de chômage, nous avons mené une expérience en Suisse alémanique, en Bulgarie, en Grèce et en Norvège auprès d'entreprises à la recherche de personnel². Les résultats pour la Suisse alémanique, que nous présentons ici, se fondent sur un échantillon de 2118 emplois vacants destinés à des

personnes qualifiées. Nous les avons recueillis au printemps 2016 dans les domaines suivants : finances, soins, restauration, informatique et mécanique³.

Un total de 550 responsables du personnel ont participé à l'expérience. Chacun d'eux a reçu dix curriculums de candidats fictifs qui différaient par leur formation et par leur parcours professionnel. Nous les avons priés d'évaluer leurs chances d'être engagés sur une échelle allant de 0 à 10. Seules les caractéristiques suivantes variaient pour distinguer les curriculums les uns des autres : période de chômage, niveau de formation, profession apprise, profession exercée et sexe. Les responsables du personnel devaient évaluer les chances d'être engagé pour le poste mis au concours.

³ Le recueil des postes vacants, ventilés en fonction des caractéristiques professionnelles, ainsi que le sondage ont été réalisés en collaboration avec le Moniteur suisse du marché de l'emploi de l'université de Zurich et MIS Trend.

² Les comptes rendus peuvent être consultés sur le site Negotiate-research.eu/survey-experiment.

Un diplôme ne garantit en rien un emploi. Apprentis à l'école professionnelle des arts graphiques de Zurich.



¹ Les résultats présentés dans cet article se fondent sur les conclusions de Shi et coll. (2018) et d'Imdorf et coll. (à paraître). L'étude a été financée par le Secrétariat d'État à la formation, à la recherche et à l'innovation (Sefri) dans le cadre du projet de recherche européen « Negotiating early job-insecurity and labour market exclusion in Europe » (Negociate).

Les connaissances spécialisées, la clé du succès

Nous avons commencé par analyser les chances d'être engagés par groupes de candidats – possédant tous cinq ans d'expérience – en fonction du profil professionnel. Ce sont les candidats dont la formation concorde avec le poste mis au concours qui obtiennent les meilleures notes. L'adéquation des qualifications au profil requis joue en l'occurrence un rôle déterminant: les candidats qui satisfont aux exigences en matière de formation et d'expérience voient leur appréciation s'améliorer de 60 %. Il convient à cet égard de faire la distinction entre l'influence de l'adéquation verticale (niveau de qualification exigé) et celle de l'adéquation horizontale (domaine de formation et expérience professionnelle): si l'adéquation verticale augmente les chances d'engagement de 40 %, l'adéquation horizontale les fait progresser de 50 %.

Toutes les autres caractéristiques étant égales par ailleurs, les candidats qui ont déjà connu une période de chômage ont moins de chances que les autres d'être engagés. Si l'on tient en outre compte de l'adéquation entre le candidat et le poste, il apparaît que l'adéquation horizontale joue un rôle essentiel – inattendu de prime abord – sur les effets subséquents du chômage: si les candidats ne sont pas formés à la profession demandée et n'ont pas d'expérience dans le domaine, le chômage n'a pas d'influence significative sur leurs chances d'être engagés. En revanche, lorsque cette exigence est remplie, l'appréciation des candidats qui ont été au chômage est de 13 points inférieure à celle des autres (voir *illustration 1*).

Nous avons consacré une autre analyse à l'effet du chômage en fonction du niveau de formation⁴. Il en ressort qu'en Suisse, le chômage peut nuire fortement à l'employabilité des jeunes uniquement titulaires d'un CFC. En revanche, il a peu d'influence sur les chances d'être embauchés dans le cas des titulaires d'un diplôme de formation professionnelle supérieure. Nous supposons que chez ces derniers, l'effet (vraisemblablement) positif de la formation de degré tertiaire et l'effet négatif du chômage (constaté lors de l'embauche de personnel qualifié) s'annulent (voir *illustration 2*).

Le tableau suivant se dégage de l'enquête menée en Suisse: les responsables du personnel interprètent le chômage comme un signal négatif qui réduit les chances du candi-

dat d'être embauché. Toutefois, cet effet n'est statistiquement significatif que pour les candidats qui satisfont aux exigences des entreprises en matière de qualification, plus particulièrement horizontale. S'agissant d'emplois qualifiés, il s'avère que le chômage peut aussi réduire considérablement les chances d'être engagé des jeunes ayant un CFC, ce qui est corroboré par d'autres résultats indiquant que la formation professionnelle ne les prémunit pas contre les effets subséquents du chômage⁵.

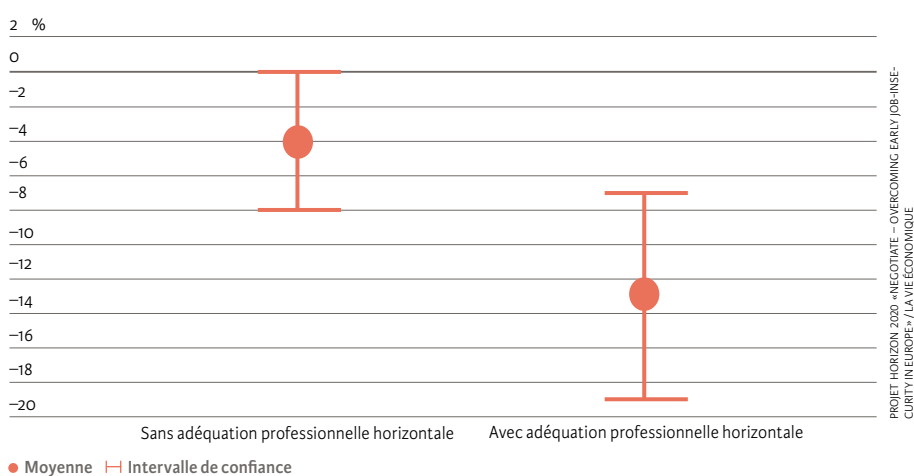
5 Helbling et Sacchi (2014).

Changer d'orientation, le parcours du combattant

Ces résultats suscitent des interrogations, car un profil de formation concurrentiel devrait prémunir les diplômés contre les effets négatifs du chômage. Une explication possible de la persistance de tels stigmates est la procédure de sélection des candidats qui se déroule habituellement en plusieurs étapes, la première consistant à éliminer les CV qui ne correspondent pas au profil⁶. En Suisse, les entreprises accordent une grande confiance

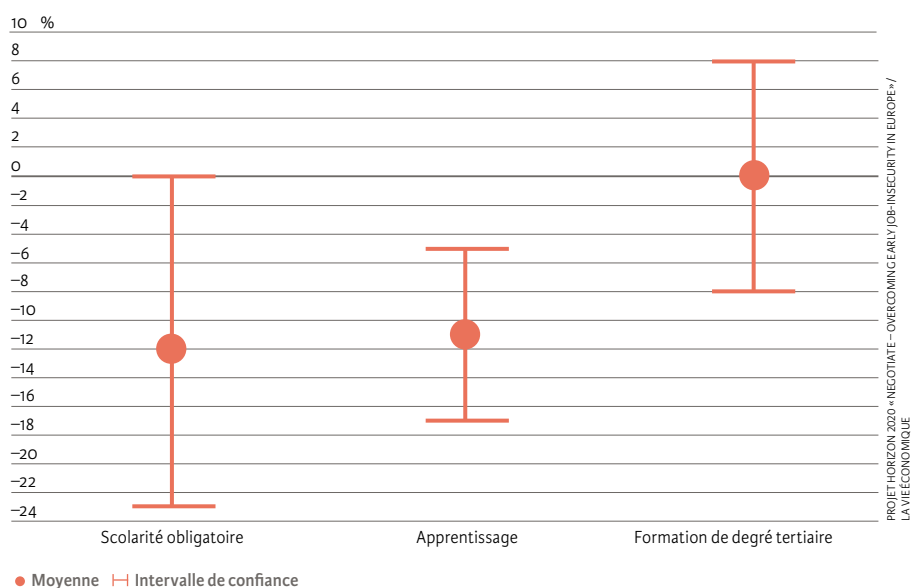
6 Bills (1990).

III. 1. Effet du chômage, avec ou sans adéquation professionnelle horizontale



L'illustration montre l'effet du chômage sur l'appréciation que les responsables du personnel ont des chances d'être engagés. Les chiffres négatifs correspondent à une diminution de la probabilité d'être embauché.

III. 2. Effet du chômage selon le niveau de formation des candidats



Voir remarques ci-dessus.

4 Imdorf et al. (à paraître).

aux diplômés d'apprentissage (certificat fédéral de capacité), en raison de l'uniformisation de la formation professionnelle initiale et de la segmentation marquée du marché de l'emploi par profession. Dès lors, il est indispensable de faire valoir un certificat adapté au profil pour avoir une chance d'être retenu. Tout porte donc à croire que les personnes chargées de sélectionner les candidats ont l'habitude de juger insuffisantes les postulations ne présentant pas un métier adapté au poste et les écartent dès la première phase de recrutement. Les appréciations extrêmement faibles attribuées aux candidats dont la formation et l'expérience ne concordent pas avec le profil du poste corroborent cette hypothèse. Or, le chômage ne nuit pas aux chances de ces candidats, car leur probabilité d'être retenus tend de toute façon vers zéro. Ce n'est qu'une fois le premier tri effectué, sur la base des qualifications et de l'expérience, que le chômage devient un critère de sélection pertinent. Cela peut expliquer pourquoi, dans notre étude expérimentale, il réduit uniquement les chances des candidats présentant un profil de formation et d'expérience adéquat.

Il est intéressant de constater que les effets subséquents du chômage se manifestent surtout en présence d'une adéquation horizontale. Le marché suisse de l'emploi se compose de secteurs étanches qui rendent difficile toute réorientation, car les dossiers qui ne satisfont pas aux exigences liées à la profession sont mis de côté. En conséquence,

les personnes externes au secteur ont peu de chances d'être sélectionnées, du moins dans les domaines que nous avons étudiés, de sorte que des périodes de chômage ne peuvent guère leur nuire davantage.

Les parenthèses professionnelles deviennent la norme

Les compétences demandées sur le marché de l'emploi changent en raison de la flexibilisation (symbolisée par l'économie des petits boulots) et de la numérisation de l'économie. En plaçant les résultats des études décrits ci-dessus dans ce contexte, nous pouvons tirer des conclusions concernant la politique à suivre pour développer la formation professionnelle en Suisse. Sous l'effet de la transformation du marché de l'emploi, certains profils professionnels subiront de profondes modifications, ou même disparaîtront. Cela concerne en particulier les métiers techniques de niveau intermédiaire en raison des qualifications spécifiques à chaque profession.

La proportion de parcours professionnels incluant des périodes de chômage, des interruptions de l'activité professionnelle et des réorientations ira en augmentant, y compris pour les titulaires d'un diplôme de formation professionnelle. La question des perspectives d'emploi pour les jeunes ayant connu de telles interruptions dans leur carrière professionnelle revêt donc une importance croissante. Nos résultats indiquent

que l'employabilité de ces détenteurs de CFC dépend dans une large mesure de qualifications qui peuvent parfois se dévaloriser rapidement. Dans ce contexte, il est essentiel que le système suisse de formation professionnelle leur assure des qualifications d'une validité supérieure, susceptibles d'être utilisées dans d'autres professions et qui leur permettront de se réorienter plus facilement et de développer leur carrière professionnelle.

Christian Imdorf

Professeur associé, faculté de sociologie et de sciences politiques, université norvégienne de sciences et de technologie (NTNU), Trondheim

Stefan Sacchi

Chercheur principal, Transitions de l'école à l'emploi (TREE), Institut de sociologie de l'université de Berne

Robin Samuel

Robin Samuel Professeur en recherche sur la jeunesse, Integrative Research Unit on Social and Individual Development, université du Luxembourg

Lulu P. Shi

Doctorante en sociologie, université de Bâle

Bibliographie

Bills D. B., « Employers' use of job history data for making hiring decisions: A fuller specification of job assignment and status attainment ». *The Sociological Quarterly*, 31(1), 1990, pp. 23-35.

Helbling L. A. et Sacchi S., « Scarring effects of early unemployment among young workers with vocational credentials in Switzerland ». *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 6(12), 2014, pp. 1-22.

Imdorf C., Shi P.L., Sacchi S., Samuel R., Hyggen C., Stoilova R., Yordanova G., Boyadjieva P., Ilieva-Trichkova P., Parsanoglou D. et Yfanti A., « Chapter 5: Scars of early job insecurity across Europe: Insights from a multicountry employer study », dans Hvinden B., O'Reilly J., Sirovátka T., Schøyen M.A. et Hyggen C. (éd.), *Youth unemployment and job insecurity in Europe: Problems, risk factors and policies*, à paraître, Edward Elgar Publishing.

Shi L. P., Imdorf C., Samuel R. et Sacchi S., « How unemployment scarring affects skilled young workers: evidence from a factorial survey of Swiss recruiters », *Journal for Labour Market Research*, 52, 2018, p. 7.