

Les assignations par les ORP raccourcissent la recherche d'emploi

Une étude vient de le démontrer: les instruments mis en œuvre par les offices régionaux de placement peuvent réduire la durée de la recherche d'emploi. L'obligation de postuler est particulièrement prometteuse. *Michael Morlok, David Liehti, Aderonke Osikominu, Josef Zweimüller, Rafael Lalive*

Abstract Une nouvelle étude, réalisée sur mandat du Seco, a analysé l'impact des assignations (obligations de postuler), des sanctions et des changements de conseillers dans les offices régionaux de placement (ORP). L'évaluation d'un million de postulations montre que deux de ces trois interventions déploient un effet positif si elles sont mises en œuvre de manière adéquate. L'impact des assignations est particulièrement bon, tandis que celui des sanctions est plutôt mince. En ce qui concerne le changement de conseiller, les coûts engendrés semblent éclipser les nouvelles impulsions positives qui en résultent: dans la plupart des situations examinées, cette intervention a des répercussions négatives. Les résultats apportent de nouvelles connaissances sur des instruments importants au service des ORP, mais qui avaient été peu étudiés jusqu'à présent. Sur la base de ces informations, on pourra continuer d'analyser et d'optimiser la pratique, en particulier dans les domaines où l'étude a révélé un effet négatif.

Les offices régionaux de placement (ORP) recourent à une multitude de processus et d'instruments pour aider

les demandeurs d'emploi à se réinsérer de manière aussi rapide et durable que possible sur le marché du travail. La pré-

sente étude porte sur trois de ces «interventions de conseillers»: les assignations (obligations de postuler), les sanctions (réduction des allocations de chômage) et les changements de conseillers. Elle a examiné leur utilisation et leur impact.

Dans la pratique, ces interventions font l'objet de débats controversés. Tandis que de nombreux conseillers considèrent les assignations comme des instruments utiles de placement et d'activation, certains y voient plutôt des tracasseries contre-productives. Concernant le changement de conseiller, les avis divergent sur ce qui domine: les nouvelles impulsions données par cette mesure ou les coûts qu'elle engendre (perte d'information et de confiance). Les sanctions ne sont pas fondamentalement remises en question, mais les différences d'utilisation n'en sont pas moins importantes.

Un problème se pose aux chercheurs: on ne peut pas observer directement pendant combien de temps une personne est restée au chômage sans bénéficier d'une intervention. Il est impossible de comparer les chances sur le marché du travail des personnes concernées et des autres, car ces deux groupes sont systématiquement séparés (problème de sélection). Pour éviter les pièges méthodologiques de la comparaison entre différents demandeurs d'emploi, on confronte la situation avant et après l'intervention chez la même personne (voir *encadré*). À cette fin, on a utilisé trois indicateurs qui peuvent être mesurés plusieurs fois et qui reflètent le comportement des chômeurs en matière de postulation:

- la probabilité qu'une postulation débouche sur un entretien d'embauche;
- le nombre de postulations par mois;
- le nombre d'entretiens d'embauche par mois.



Le changement de conseiller allonge la durée de la recherche d'emploi. C'est ce que montre une étude sur les offices régionaux de placement (ORP).

Les assignations augmentent les chances d'être convoqué à un entretien d'embauche

Sur les trois interventions, l'assignation est la plus courante: environ un quart des demandeurs d'emploi (26%) se voient au moins une fois obligés de postuler pour un poste. Cette proportion varie fortement d'un canton à l'autre: ainsi, les assignations sont rares dans le canton de Berne, tandis que les ORP du canton de Vaud y recourent fréquemment (voir *illustration 1*). En revanche, cette mesure s'utilise de la même manière pour les différents groupes de demandeurs d'emploi: hommes et femmes, Suisses et étrangers, jeunes et seniors reçoivent presque autant d'assignations.

L'analyse révèle l'impact suivant: l'assignation à des emplois qui ont été annoncés aux ORP¹ a pour effet que les demandeurs d'emploi postulent un peu moins souvent (-1%). En revanche, leurs chances d'être convoqués à un entretien d'embauche augmentent nettement (+12%). Dans l'ensemble, cela se traduit par une hausse du nombre d'entretiens (+10%). Ces trois effets sont statistiquement significatifs. L'impact vient en grande partie du fait que la probabilité d'un entretien d'embauche est sensiblement plus élevée pour les postulations sur assignation que pour les autres candidatures.

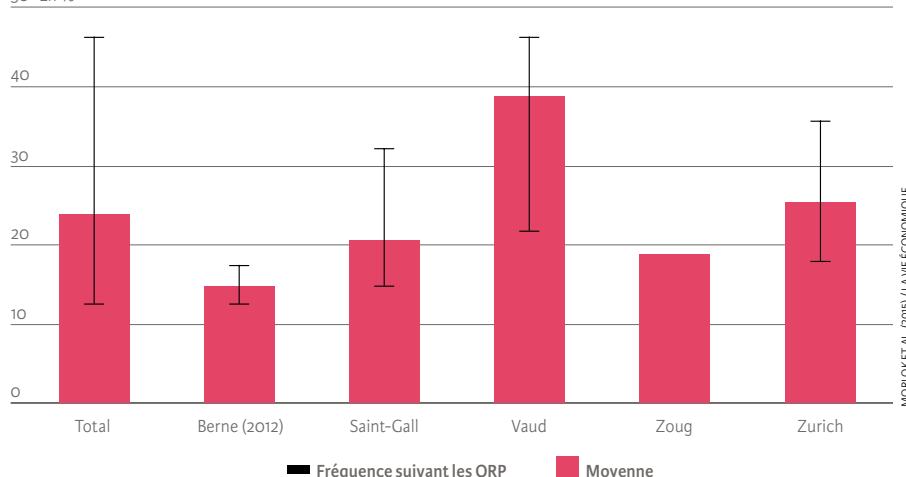
Les chiffres indiqués représentent la valeur moyenne de toutes les assignations. En examinant de manière différenciée l'impact de ces mesures, on fait notamment le constat suivant: les assignations prononcées à une période avancée du chômage ainsi que celles visant d'anciens cadres et des travailleurs qualifiés ont un impact nettement supérieur à la moyenne. Des différences apparaissent aussi dans d'autres groupes, mais elles ne sont souvent pas statistiquement significatives².

Près de la moitié des sanctions concernent la phase de licenciement

Des sanctions sont prononcées si le demandeur d'emploi fait preuve d'un comportement contraire à ses obligations. Durant la période étudiée, environ un cin-

III. 1. Proportion de demandeurs d'emploi ayant été assignés au moins une fois

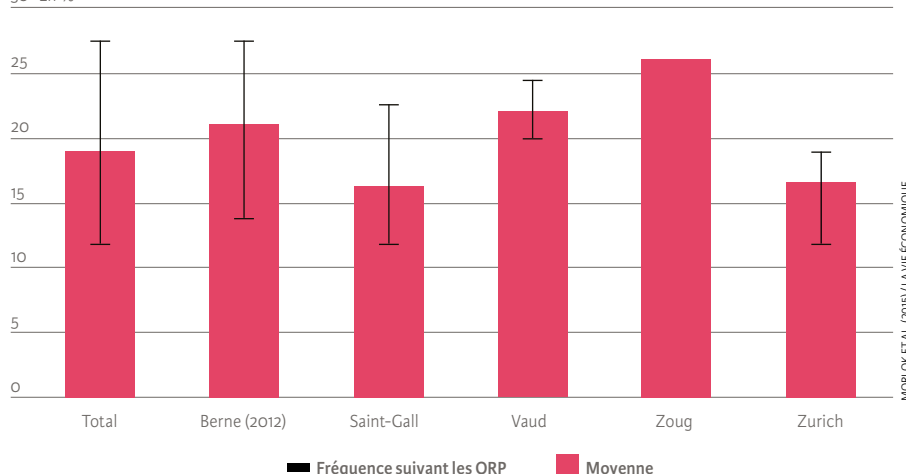
50 En %



Les assignations représentées concernent des postes qui ont été annoncés aux ORP. Berne n'utilise plus cette mesure depuis le 1er janvier 2013. Aucune fourchette n'est indiquée pour Zoug, car le canton ne compte qu'un seul ORP.

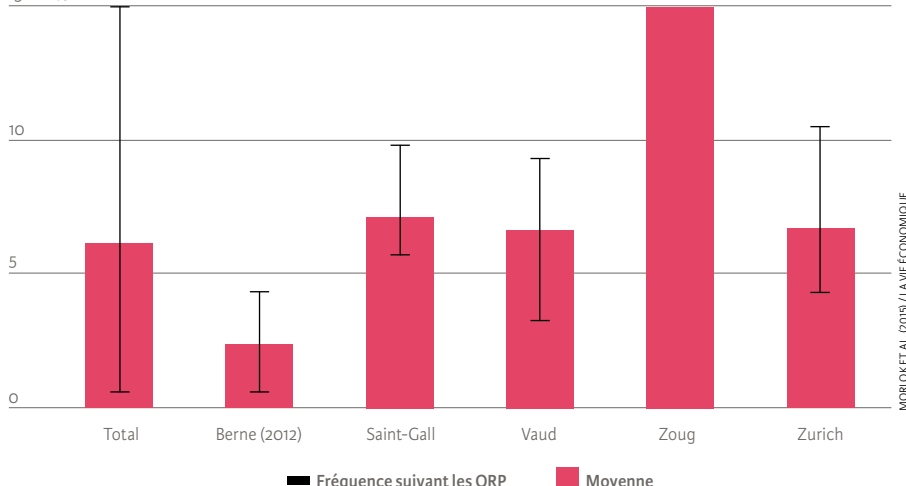
III. 2. Proportion de demandeurs d'emploi ayant subi au moins une sanction

30 En %



III. 3. Proportion de demandeurs d'emploi ayant changé au moins une fois de conseiller

15 En %



¹ Cela représente la majorité des cas. Les «assignations rapides» pour des postes mis au concours publiquement sont plutôt rares.

² Ceci est lié à la grande dispersion des effets. Chez certaines personnes, l'assignation est bénéfique; chez d'autres, elle ne produit aucun effet ou même un effet négatif.

quième des chômeurs ont été sanctionnés. Dans deux tiers des cas, cette mesure était motivée par une recherche d'emploi insuffisante. La majorité des sanctions concernaient la phase précédant l'inscription à l'ORP, donc le comportement en matière de postulation durant la période de licenciement. La plupart des autres sanctions punissaient la non-participation sans excuse à un entretien d'embauche.

L'analyse montre, là aussi, des différences substantielles entre les cantons (voir *illustration 2*). Zoug, par exemple, sanctionne plus souvent, mais moins sévèrement que la moyenne des autres cantons. À Zurich, c'est l'inverse: on sanctionne moins souvent, mais un peu plus sévèrement que la moyenne des cinq cantons étudiés.

La fréquence de cette mesure varie sensiblement selon les groupes de personnes. Les demandeurs d'emploi âgés, par exemple, sont beaucoup plus rarement sanctionnés que les jeunes. De même, la fréquence des sanctions contre les femmes et les personnes ayant assumé préalablement des fonctions dirigeantes est inférieure à la moyenne.

Les sanctions influencent positivement le comportement en matière de postulation et le succès des candidatures déposées, mais leur effet est plutôt mince: elles augmentent de 1% la probabilité d'un entretien d'embauche, de 1% le nombre de postulations et de 3% celui des entretiens d'embauche. En outre, seul l'effet sur le nombre des postulations est statistiquement significatif.

L'impact de ces mesures diffère aussi beaucoup en fonction de la raison qui les a déclenchées. Les sanctions pour recherche d'emploi insuffisante avant l'inscription à l'ORP ont un effet très négatif sur l'intensité des démarches ultérieures et sur leur succès. En revanche, celles qui répriment l'insuffisance des efforts de recherche après l'inscription atteignent leur but qui est d'accroître le nombre de postulations. Contrairement au précédent, ce dernier effet est statistiquement significatif.

Moins d'entretiens d'embauche en changeant de conseiller

Le changement de conseiller personnel est en principe un événement rare dans tous les cantons: seuls 6% des demandeurs d'emploi y sont confrontés. Là encore, de grandes différences existent entre les per-

Plus d'un million de postulations examinées dans cinq cantons

Pour cette étude, les chercheurs ont pu utiliser un ensemble de données sur le comportement des postulants, qui avaient été collectées par la même équipe dans le cadre d'une évaluation des mesures relatives au marché du travail (MMT)^a. Pour analyser l'impact des interventions de conseillers, ils l'ont complété par des données concernant les demandeurs d'emploi n'ayant pas participé à une MMT. Au total, cet ensemble de données comprend maintenant plus d'un million de postulations qui ont été rédigées entre avril 2012 et mars 2013 dans les cantons de Berne, Saint-Gall, Vaud, Zoug et Zurich. Il permet d'étudier l'incidence de divers événements survenus pendant la période de chômage. En outre, on peut déterminer si cet effet est dû à une augmentation (ou à une réduction) de l'intensité de la recherche, du succès de la recherche ou des deux.

a Morlok Michael et al., *Évaluation des mesures du marché du travail*, Seco, Politique du marché du travail n°41, 2014.

sonnes. Ainsi, le canton de Zoug affiche un taux presque huit fois plus élevé que celui de Berne, car il impose systématiquement un nouveau conseiller aux chômeurs de longue durée (voir *illustration 3*). On observe également des taux de changement relativement élevés chez les personnes ayant assumé des fonctions de cadre et chez les seniors. Les demandeurs d'emploi de ces deux groupes restent en principe inscrits plus longtemps dans les ORP. Durant une longue période de chômage, les possibilités ou les motifs de changement sont plus nombreuses.

Les calculs de l'impact montrent que le changement de conseiller réduit substantiellement le nombre de postulations (-3%). Il est possible que cette baisse soit due à la perte du lien qui s'était construit au fil du temps entre le chômeur et son conseiller. Cela peut aussi conduire le nouveau conseiller à réduire le nombre minimal de postulations exigées par mois.

On observe en moyenne un effet positif sur la probabilité d'un entretien d'embauche (+4%), mais une baisse du nombre d'entretiens (-6%). Ces deux effets ne sont pas statistiquement significatifs.

Les interventions des ORP s'influencent réciproquement

Les différents types d'interventions sont interdépendants. Les effets les plus marqués sont associés au changement de conseiller: ils se produisent beaucoup plus souvent après que les demandeurs d'emploi ont été sanctionnés. En revanche, la

probabilité du changement décroît si le conseiller personnel recourt à des formes de soutien qui dépassent le cadre de l'entretien de conseil: assignations ou mesures du marché du travail (MMT). À l'inverse, les sanctions diminuent après un changement de conseiller, tandis que les assignations et les MMT augmentent. Ces interactions peuvent générer des incitations indésirables et expliquer, du moins en partie, pourquoi le changement se répercute négativement sur deux indicateurs.

L'étude se concentre sur une réinsertion rapide

Notre étude a clairement confirmé l'intuition selon laquelle les entretiens d'embauche raccourcissent la durée de la recherche d'emploi et augmentent les chances de quitter l'ORP un contrat de travail en main. C'est ce que montre l'évaluation approfondie des résultats sur le lien entre les interventions et la durée du chômage. Tandis que les assignations et les sanctions favorisent une désinscription de l'ORP, le changement de conseiller prolonge la durée de la recherche d'emploi.

Un dernier élément doit être pris en compte: étant donné que les évaluations se focalisent sur la réinsertion rapide des demandeurs d'emploi, le succès à moyen et à long terme sur le marché du travail est exclus du champ de l'étude. Cela concerne par exemple la qualité du nouvel emploi, le salaire perçu ou le risque de retomber au chômage. Cet aspect est important, particulièrement dans le cas de sanctions, car celles-ci pourraient avoir un résultat indésirable, en incitant les chômeurs à quitter l'ORP sans avoir trouvé d'emploi.

Michael Morlok

Responsable de projet, B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung, Bâle.

David Liechti

Chef de projet suppléant, B,S,S. Volkswirtschaftliche Beratung, Bâle.

Aderonke Osikominu

Professeure de statistique et d'économétrie à l'université de Hohenheim.

Josef Zweimüller

Professeur de macroéconomie à l'université de Zurich.

Rafael Lalive

Professeur de microéconomie à la faculté des hautes études commerciales de l'université de Lausanne.