



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

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

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Direction de la politique économique
Analyse du marché du travail et politique sociale

Rapport de synthèse

Troisième cycle d'évaluation de la politique active du marché du travail 2011-2014

Berne, le 11 mars 2015

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO
Analyse du marché du travail et politique sociale
Tél. : +41 58 462 42 27
www.seco.admin.ch

Table des matières

1	Situation initiale	3
2	Pilotage du système	5
2.1	Bases.....	5
2.2	Recherches et expériences à l'étranger	5
2.3	Recherches en Suisse	5
2.4	Conclusions	8
3	Placement	9
3.1	Approche axée sur les demandeurs d'emploi.....	9
3.1.1	Bases	9
3.1.2	Recherches et expériences à l'étranger	9
3.1.3	Recherches en Suisse	10
3.1.4	Conclusions.....	11
3.2	Approche axée sur les MMT	11
3.2.1	Bases	11
3.2.2	Recherches et expériences à l'étranger	12
3.2.3	Recherches en Suisse	13
3.2.4	Conclusions.....	14
3.3	Approche axée sur le placement.....	14
3.3.1	Bases	14
3.3.2	Recherches et expériences à l'étranger	14
3.3.3	Recherches en Suisse	15
3.3.4	Conclusion	16
4	Analyses macro-économiques	17
4.1	Bases.....	17
4.2	Effets de l'AC sur le marché de l'emploi.....	17
4.3	Contrats de travail précaires	18
4.4	Travailleurs âgés	19
4.5	Situation des chômeurs en fin de droits	21
4.6	Passages entre différentes institutions de la sécurité sociale	22
4.7	Conclusions	23
5	Publication et valorisation des résultats de recherche	25
6	Perspectives	26
7	Bibliographie	26

1 Situation initiale

Sur mandat de la Commission de surveillance de l'assurance-chômage, le SECO a commandé à l'automne 2011 huit études portant sur l'évaluation de la politique active du marché du travail.

Les deux cycles d'évaluation précédents étaient parfois restés très abstraits en raison du peu d'expérience acquise dans la nouvelle mise en œuvre du service public de l'emploi et des mesures du marché du travail (MMT). A l'époque, il était donc prioritaire de se poser des questions concernant le fonctionnement de base du système.

Entre-temps, le service public de l'emploi et les MMT se sont bien établis, et aucun doute ne subsiste quant audit fonctionnement. Le troisième cycle d'évaluation s'est par conséquent concentré sur le renforcement ciblé du système : détecter les zones d'amélioration potentielles et identifier les éventuels processus inappropriés. Dans l'optique de formuler des recommandations concrètes, il est nécessaire de favoriser une approche plus pragmatique et moins abstraite.

Le présent rapport expose les principaux résultats des études relatives au troisième cycle. Il les compare à des enquêtes menées antérieurement à propos de sujets similaires ou concernant le contexte international. Enfin, pour l'ensemble des thématiques abordées, il propose des recommandations en vue de futurs travaux.

Structure du présent rapport :

- La section 2 présente deux études sur le pilotage du système. L'étude de Kaltenborn et Kaps (2013) constitue une nouveauté dans la mesure où, jamais auparavant, le pilotage général n'avait été évalué dans le contexte international. L'autre étude consacrée au sujet – Egger (2013) – poursuit l'évaluation du pilotage opérationnel et concrétise notre connaissance des facteurs de succès dans la mise en œuvre du système.
- La section 3 examine sous différents angles les stratégies de réinsertion des ORP.
 - a) Approche axée sur les demandeurs d'emploi : trois études ont été réalisées. Kempeneers et Wolf (2013) ainsi qu'Arni et Wunsch (2014) se penchent sur l'influence que peuvent avoir le conseil fourni par les ORP et le recours aux MMT sur les comportements et les attentes des demandeurs d'emploi. Bonoli *et al.* (2013) examinent le rôle des réseaux sociaux en matière de réinsertion professionnelle.
 - b) Approche axée sur les MMT : Morlok *et al.* (2014) étudient l'incidence des MMT sur le comportement et les chances des postulants. Contrairement aux enquêtes précédentes sur les MMT, celle-ci cherche à déterminer non pas si les mesures réduisent globalement le déséquilibre économique, mais plutôt si elles permettent concrètement aux demandeurs d'emploi de réintégrer le marché du travail. Cette nouvelle façon de faire a permis, pour la première fois, de prouver l'effet positif des différentes mesures sur la réinsertion.
 - c) Approche axée sur le service de l'emploi : l'étude de Morlok *et al.* (2015) observe les répercussions des interventions des conseillers (assignations, sanctions, changements de conseiller) sur la probabilité de trouver un emploi.
- La section 4 présente deux études menées sous un angle plutôt économique.
 - a) L'étude d'Ecoplan (2013) analyse les retombées du chômage sur le revenu et le parcours professionnel en y associant des données de l'assurance-chômage et de l'AVS qui permettent d'observer également des parcours professionnels de plus longue durée.

- b) L'étude de Föllmi *et al.* (2014) examine la fréquence du cas de figure où un travailleur est réembauché par son dernier employeur après un épisode de chômage (pratique qu'on désigne par le terme de « rappel »). Un modèle permet d'évaluer dans quelle mesure le taux de cotisation unique de l'assurance-chômage favorise les rapports de travail instables et de donner les chiffres relatifs à la répartition des subventionnements croisés entre les branches.

Outre ces deux études, diverses enquêtes d'orientation économique ont également été menées ces dernières années en dehors du cadre du troisième cycle d'évaluation. C'est le fonds de compensation de l'assurance-chômage qui a assuré leur financement. Enfin, la section 4 donne un aperçu de ces travaux en respectant les quatre axes thématiques suivants : emplois précaires, demandeurs d'emploi âgés, situation des chômeurs en fin de droit et passages entre les différentes institutions de sécurité sociale.

2 Pilotage du système

2.1 Bases

Depuis 2000, les organes d'exécution de l'assurance-chômage, les offices régionaux de placement (ORP), les services de logistique des mesures relatives au marché du travail (LMMT) et les offices cantonaux du travail (ACt) sont pilotés sur la base d'objectifs établis et d'indicateurs de résultats.

Une des tâches principales du système consiste en la mise en œuvre des prescriptions de la LACI, à savoir la réinsertion rapide et durable des bénéficiaires des prestations de l'AC. Le pilotage vise aujourd'hui les résultats : contrairement à un pilotage axé sur les intrants, il fixe aux unités d'exécution des objectifs, l'idée étant qu'elles fassent de leur mieux pour les atteindre. Dans ce but, la LACI opère actuellement à travers quatre indicateurs de résultats (durée moyenne de perception d'indemnités journalières, taux de chômeurs de longue durée, taux de chômeurs en fin de droit, taux de réinscriptions). Un indice de résultats calculé sur cette base permet un *benchmark* incitatif afin que les objectifs d'efficacité puissent être atteints de façon optimale par les autorités d'exécution cantonales. Les évaluations effectuées dans le cadre du troisième cycle visent les objectifs suivants :

- Appréciation du pilotage par les résultats. Il s'agit notamment de déterminer si le modèle de pilotage du service public de l'emploi et sa mise en œuvre concrète sont appropriés et efficaces, et s'il est possible de faire évoluer ce modèle dans sa conception.
- Mise en œuvre du pilotage au sein des ORP. L'évaluation s'attache essentiellement à l'examen des processus, des structures, des incitations et des stratégies des ORP afin d'en tirer des conclusions applicables au pilotage du service public de l'emploi.

2.2 Recherches et expériences à l'étranger

Dans les pays où l'exécution est décentralisée, les dispositions institutionnelles varient beaucoup, c'est pourquoi il est malaisé de transposer à la Suisse les expériences faites à l'étranger. Kaltenborn et Kaps (2013) ont donc reçu le mandat d'examiner l'ensemble du pilotage en considérant également les expériences réalisées dans d'autres pays.

2.3 Recherches en Suisse

Pilotage général

L'étude de Kaltenborn et Kaps (2013) se penche sur les questions suivantes :

- Dans quelle mesure les cantons orientent-ils leur stratégie sur les objectifs fixés dans l'accord axé sur les résultats ? Existe-t-il un rapport direct entre l'orientation sur les objectifs et les résultats obtenus ?
- Existe-t-il des groupes spécifiques de demandeurs d'emploi qui, grâce à l'accord, rencontrent davantage ou moins de succès sur le marché du travail (effets de segmentation) ?
- Quelles possibilités conceptuelles adéquates permettraient a) d'opérer une synthèse des indicateurs de résultats, b) de modifier leur pondération et c) de renoncer à la correction liée aux facteurs exogènes ?
- Quels concepts appliqués dans d'autres pays sont-ils adéquats pour la Suisse ?

Une enquête en ligne a été menée auprès de tous les organes d'exécution de la LACI (cheffes et chefs de service, coordinatrices et coordinateurs ORP, cheffes et chefs ORP, cheffes et chefs LMMT, conseillères et conseillers en personnel). Les informations récoltées ont été combinées avec des données de traitement puisées dans PLASTA et SIPAC, puis le tout a servi de base à une évaluation économétrique. Les résultats de l'analyse ont été complétés par une comparaison qualitative internationale.

Concernant l'orientation sur les objectifs, il a été constaté que les cantons travaillaient globalement de manière bien ciblée et que les différences entre cantons et ORP étaient relativement peu marquées à cet égard. L'enquête a également montré que les autorités d'exécution donnaient la priorité aux trois premiers objectifs d'efficacité, le quatrième étant par contre délaissé.

Trois types de pilotage opérationnel (respectivement basés sur les chiffres, les connaissances et la motivation) ont été identifiés : la majorité des postes de cadre au sein des ORP, à en croire les personnes qui les occupent, sont gérés en fonction d'objectifs d'efficacité. Les ORP performants appliquent légèrement plus souvent un pilotage basé sur les chiffres. Les auteurs considèrent que le plus grand problème de l'accord axé sur les résultats réside dans le phénomène suivant : les organes d'exécution ignorent qu'il existe un rapport entre les activités de pilotage et les résultats obtenus.

Le système des indicateurs de résultats ne nécessite pas de révision de fond. L'indicateur 4 pourrait éventuellement se voir accorder plus de poids. Malgré la forte corrélation entre les trois premiers indicateurs, les auteurs déconseillent de pondérer davantage l'indicateur 1 au détriment des indicateurs 2 et 3. Cela pourrait provoquer des dysfonctionnements entraînant des conséquences néfastes pour les bénéficiaires de prestations de longue durée.

Pilotage opérationnel – études antérieures

Le pilotage opérationnel a déjà été examiné dans le cadre du deuxième cycle d'évaluation de la politique du marché du travail en Suisse. L'étude d' Egger (2006) évalue l'impact du service public de l'emploi. Son principal objectif est de répondre aux questions suivantes :

- Quel type de relations existe-t-il entre les processus, les structures organisationnelles, les instruments de conduite et les systèmes incitatifs ? Quelle influence exercent ces différentes instances sur l'efficacité du service public de l'emploi et des MMT ?
- Quels sont les facteurs décisifs pour une réintégration rapide et durable des demandeurs d'emploi et quelles sont les recommandations qui en découlent pour les ORP et les cantons ?

L'analyse met au premier plan les facteurs sur lesquels les ORP peuvent avoir une influence. Sur cette base, elle définit différents types et groupes d'ORP présentant plusieurs caractéristiques communes. L'étude analyse ensuite les facteurs de réussite des offices en se concentrant sur ceux qui ont un impact décisif sur l'efficacité, puis elle les met en rapport avec les différents types d'ORP.

Outre l'évaluation des données PLASTA/SIPAC et des indicateurs de résultats des ORP corrigés des facteurs exogènes, tous les chefs d'ORP ont répondu à un sondage écrit. Les informations ainsi obtenues ont été approfondies à l'occasion d'entretiens menés avec 94 collaborateurs travaillant dans huit ORP sélectionnés pour leurs performances.

L'étude atteste du degré élevé de maturité du service public de l'emploi déjà en 2006. Les écarts d'efficacité entre les différents ORP sont dus à des facteurs de réussite prédominants et standard.

Les facteurs de réussite prédominants sont les suivants :

- activation rapide et rigoureuse des demandeurs d'emploi ;
- activités de placement et contacts avec les employeurs ;
- recrutement, perfectionnement et motivation du personnel ;
- masse des dossiers.

Les facteurs de réussite standard sont les suivants :

- Tout ORP doit inscrire la prévention du chômage de longue durée au nombre de ses objectifs prioritaires.
- Tout ORP doit se prévaloir d'une structure organisationnelle simple, avec peu de fragmentation administrative interne.
- Les ORP de petite taille avec un système de direction directe fonctionnent généralement bien. A partir d'une certaine taille, il est recommandé de subdiviser l'office en plusieurs équipes dotées chacune d'un chef.
- Tout ORP doit se prévaloir d'un processus de réinsertion performant et efficace.

Les résultats de cette étude ont été utilisés dans les années qui ont suivi à des fins d'optimisation.

Pilotage opérationnel – nouvelle étude

L'étude d'egger (2013), basée sur les études précédentes, avait comme principal objectif d'analyser les processus, les structures, les systèmes d'incitation et les stratégies des ORP. Il s'agissait ensuite d'en dégager les implications pour le pilotage du service public de l'emploi.

A cette fin, 256 collaborateurs de 14 ORP ont rempli des questionnaires sur les processus et les structures. En complément, 108 d'entre eux ont été interviewés individuellement.

Les principales conclusions de l'étude sont les suivantes :

- Les ORP particulièrement performants depuis des années ne travaillent pas de manière foncièrement différente de ceux qui sont dans la moyenne ou en dessous de celle-ci. En revanche, ils ne présentent quasiment pas de faiblesses relatives à l'ensemble des facteurs de succès pertinents et, pour quelques-uns de ces derniers, se distinguent par des atouts particuliers. Pour sept des huit ORP performants, les objectifs et les indicateurs de résultats ont une importance supérieure à la moyenne ; en outre, dans sept cas sur huit – contrairement à beaucoup des ORP performants situés en dessous de la moyenne –, les réussites individuelles de chaque conseiller sont évaluées, analysées et discutées au besoin avec les personnes concernées.
- Au sein des ORP dont les performances se situent en dessous de la moyenne, la plupart des tâches sont accomplies de la même manière que dans les autres offices. Cependant, ils s'en différencient pour ce qui touche à certains détails décisifs ; la nature de ces derniers varie d'un office à l'autre.
- La concurrence qui existe entre les ORP depuis plus de dix ans a atteint l'objectif visé : les offices doivent constamment s'améliorer pour rester compétitifs et maintenir leur position au classement.

2.4 Conclusions

Dans le contexte du pilotage général, le système axé sur les résultats a fait ses preuves et n'appelle aucune adaptation importante. Les études conseillent notamment de conserver à l'avenir l'évaluation *ex post* sans passer à un système d'accords individuels sur les objectifs conclus avec les cantons. Il s'agit également de maintenir la correction des facteurs exogènes au niveau des différentes autorités d'exécution. Tout au plus la pondération des indicateurs de résultats pourrait-elle être légèrement modifiée. Les études déconseillent donc tout nouvel examen, dans un avenir proche, du pilotage général du service public de l'emploi.

Le modèle de pilotage appliqué jusqu'à présent ne permettait de calculer les résultats que pour le groupe cible des bénéficiaires d'indemnités journalières. Dans le cadre de l'optimisation de l'accord axé sur les résultats, la décision a récemment été prise de se pencher à l'avenir également sur l'influence du service public de l'emploi en matière de réinsertion des non-bénéficiaires de prestations. A partir de 2015, un projet pilote de quatre ans permettra de tester si ce groupe cible peut se voir appliquer un pilotage axé sur les objectifs semblable à celui des bénéficiaires d'indemnités journalières selon la LACI.

Une question importante reste en suspens : celle de la méconnaissance du rapport qui existe entre les activités de pilotage opérationnel et leur impact sur les résultats. Pour clarifier ce point, l'analyse du système d'exécution propose une première étape dans le cadre de la réponse au postulat déposé par la CER-N. Afin d'identifier les bonnes pratiques d'exécution, il convient de continuer à évaluer quantitativement l'efficacité des projets pilotes cantonaux, et cela de manière systématique. Sur cette base, il s'agira enfin de veiller à ce que ces bonnes pratiques s'imposent à large échelle.

Un modèle d'évaluation des rapports de cause à effet doit être développé. L'idée est d'évaluer dans quelle mesure la contribution du système global de politique active du marché du travail à la prévention du chômage (de longue durée) et à la lutte contre le chômage existant peut être prouvée de façon empirique et solide sur ces dix dernières années. Un appel d'offres pour une étude de ce type a déjà été lancé.

Concernant la conduite opérationnelle, le système a atteint un haut degré de maturité. La conjoncture relative au placement peut toutefois évoluer très rapidement. De plus, les analyses de procédures effectuées jusqu'à aujourd'hui dans 26 ORP établissent la présence d'écarts comparativement importants pour ce qui touche à leur orientation sur les résultats. Par conséquent, les études conseillent de procéder régulièrement à des enquêtes du type de celle menée par Egger (2013) dans le but de pouvoir adapter les principes de conduite aux nouvelles conditions-cadre. Dans l'analyse, il faut veiller à tenir compte non seulement du service public de l'emploi, mais aussi des autres domaines d'exécution de l'assurance-chômage (LMMT, ACt, caisses de chômage).

3 Placement

3.1 Approche axée sur les demandeurs d'emploi

3.1.1 Bases

La politique active du marché du travail vise l'insertion rapide et durable des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Dans ce cadre, on attend de ces derniers qu'ils recherchent un poste activement et avec célérité, en réduisant au minimum le délai nécessaire pour trouver un emploi adapté.

- Les attentes des demandeurs d'emploi quant au salaire réalisable exercent une influence considérable sur la durée du chômage qu'ils sont prêts à accepter. Si leurs attentes sont trop modestes, les demandeurs d'emploi risquent d'accepter un poste ne correspondant que partiellement à leurs capacités. A l'inverse, si elles sont exagérées, ils risquent de rester trop longtemps au chômage. Pour insérer aussi rapidement et durablement que possible les demandeurs d'emploi sur le marché du travail, il est donc judicieux de les aider à nourrir des attentes réalistes.
- Les attentes des demandeurs d'emploi quant aux chances de trouver un nouveau poste peuvent aussi avoir un impact sur la durée du chômage. Exemple typique : le découragement qui suit les premiers échecs de candidature entraîne une correction excessive des attentes et un amoindrissement des efforts.
- Une autre approche pour réduire la durée du chômage consiste à organiser les recherches de manière plus efficace. Il n'est pas rare que l'intégration sur le marché du travail soit différée en raison de mauvaises stratégies de recherche ou du fait d'un savoir-faire lacunaire en matière de candidature.

Pour insérer rapidement et durablement les demandeurs d'emploi sur le marché du travail, leur participation active à la recherche d'un poste joue un rôle essentiel.

3.1.2 Recherches et expériences à l'étranger

Contrairement au cas de la Suisse, on trouve très peu de données détaillées sur l'efficacité et la qualité de la recherche d'emploi à l'étranger. La plupart des études réalisées hors Suisse sont plus abstraites que notre troisième cycle d'évaluation.

Sur la base de plusieurs études, Caliendo *et al.* (2011, 2010a, 2010b) ont observé le comportement des demandeurs d'emploi en Allemagne en matière de recherche ainsi que dans le cadre d'une transition professionnelle. Ils concluent que le processus de passage du chômage à l'occupation est déterminé par le salaire de réserve et les efforts fournis par les chômeurs en vue de trouver un emploi. Selon eux, le comportement de recherche optimal relève de différents facteurs. Premièrement, les analyses constatent un lien entre la durée du droit aux prestations et celle du chômage. Ainsi, les demandeurs d'emploi ayant un droit aux prestations plus limité dans le temps quittent plus rapidement le chômage. Deuxièmement, les personnes qui sont persuadées au départ de pouvoir elles-mêmes influencer sur leur situation font davantage d'efforts de recherche et affichent des salaires de réserve plus élevés.

Eppel *et al.* (2014) ont analysé le comportement des chômeurs en matière de recherche d'emploi et leur taux de réussite correspondant en Autriche. L'étude constate que le recours à son propre réseau social (amis, famille, connaissances) est la stratégie la plus efficace, les prestations du service public de l'emploi n'étant pas considérées comme substitut de la recherche d'emploi informelle, mais plutôt comme un complément. C'est surtout pour les demandeurs d'emploi possédant un réseau social restreint que le service public de l'emploi enregistre de bons résultats en matière de placement. Plus le contact avec le service est intensif, plus le nombre de candidatures et le taux de réinsertion sont élevés.

3.1.3 Recherches en Suisse

Motivation et attentes des demandeurs d'emploi

La Suisse manquait jusqu'ici d'informations quant à l'influence des attentes des demandeurs d'emploi sur le résultat de leurs recherches. Les deux études présentées ci-dessous analysent de plus près cette question dans le cadre du troisième cycle d'évaluation.

L'étude de Kempeneers et Wolf (2013) examine l'influence du travail des conseillers ORP sur le comportement et les attentes des demandeurs d'emploi en rapport avec leur réinsertion. Les résultats le démontrent : le fait de penser que la réussite dépend des efforts personnels plutôt que de la chance accélère le processus de réinsertion. Ainsi, retrouver une place s'avère problématique surtout chez les personnes qui vivent mal le fait d'être au chômage et/ou chez celles qui sont touchées pour la première fois. De plus, les chômeurs inscrits auprès des ORP sous-estiment le laps de temps nécessaire à une réinsertion fructueuse.

L'étude d'Arni et de Wunsch (2014) fournit des résultats plus détaillés. Elle examine d'une part le rôle que jouent les attentes et l'état d'esprit des demandeurs d'emploi dans le processus de recherche d'un travail, d'autre part l'efficacité des différents instruments de la politique du marché du travail. L'étude conclut que les programmes de *coaching* améliorent le taux de réinsertion des bénéficiaires, notamment par les voies suivantes : amélioration du savoir-faire en matière de candidature, correction précoce des attentes quant au salaire et aux chances de trouver un emploi, propension accrue aux concessions et renforcement de la motivation dans le cadre des recherches de travail et, enfin, à plus long terme, réduction du salaire de réserve. L'efficacité du *coaching* varie en fonction des groupes de demandeurs d'emploi. Durant la participation à l'un de ces programmes, les effets positifs au niveau de l'aptitude aux concessions et de la motivation semblent concerner au premier chef les demandeurs d'emploi âgés de plus de 55 ans, touchés pour la première fois par le chômage et difficiles à placer. La révision à la baisse des attentes survient surtout chez les demandeurs d'emploi plus jeunes, chômeurs récurrents et également difficiles à placer.

Recherche efficace et ressources développées

Beaucoup de demandeurs d'emploi font preuve d'une grande motivation dans leurs recherches, mais celles-ci ne sont pas toujours couronnées de succès. Il manque en effet à ces personnes des connaissances ciblées par rapport à l'acte de candidature, à savoir où et comment postuler. L'objectif est donc de fournir aux demandeurs concernés des conseils et un soutien pour rendre leur recherche d'emploi aussi efficace que possible. Avant le troisième cycle d'évaluation, ce domaine était lui aussi lacunaire, car on manquait d'études visant à répondre à la question suivante : quelles mesures faut-il au juste privilégier pour gagner en efficacité dans ses recherches ?

L'étude de Bonoli *et al.* (2013) évalue le rôle des réseaux sociaux dans le retour à l'emploi. Elle déduit des résultats obtenus que l'utilisation de réseaux de contacts personnels est importante pour la recherche d'emploi. Toutefois, l'utilisation des réseaux sociaux n'est pas également répandue dans tous les groupes de personnes. Ainsi, l'analyse suggère que les femmes et les demandeurs sans formation post-obligatoire ont plus rarement recours aux réseaux, en particulier les réseaux professionnels. Les personnes qui travaillent dans la même branche que le demandeur d'emploi constituent une catégorie de contacts particulièrement efficace. C'est surtout dans les branches comme l'agriculture, la construction ainsi que l'hôtellerie et la restauration que les demandeurs d'emploi trouvent une place grâce à des contacts personnels. Globalement, la réussite de la recherche d'emploi via des réseaux de connaissances dépend surtout des efforts individuels, de la taille des réseaux en question et de la perception de leur importance.

Aucune des études effectuées dans le cadre des deuxième et troisième cycles d'évaluation ne se concentre exclusivement sur l'impact que peut avoir l'amélioration du savoir-faire en

matière de candidature. Or, comme le montrent Morlok *et al.* (2014), la détention d'un savoir-faire spécifique aux démarches de candidature joue également un rôle important dans la recherche d'emploi. La mise en œuvre d'une MMT dans ce domaine réduit certes le nombre de candidatures, mais elle augmente en même temps les chances d'être convoqué à un entretien d'embauche. Selon Arni et Wunsch (2014), cet effet pourrait être dû au fait que les demandeurs d'emploi ciblent ensuite mieux leurs recherches en privilégiant les démarches plus susceptibles d'aboutir ainsi que les postes mieux adaptés à leur profil.

3.1.4 Conclusions

Les études ont attesté que les attentes, l'état d'esprit et d'autres caractéristiques personnelles des demandeurs d'emploi pouvaient exercer une grande influence sur leurs chances de succès dans le cadre de leurs recherches. L'enquête d'Arni et de Wunsch a notamment mis en lumière les principes de base et établi les faits empiriques. La deuxième partie de cette enquête, dont la clôture est prévue en 2015, viendra consolider ces données. Par ailleurs, l'étude Bonoli *et al.* (2013) témoigne de manière exhaustive de l'importance des réseaux sociaux.

Dans les années à venir, ces domaines devraient pouvoir se dispenser de l'apport de la recherche fondamentale. L'étape suivante consiste à appliquer les connaissances acquises. Par ailleurs, à ce jour, l'approfondissement des recherches est encore entravé par l'absence d'un échantillon suffisamment important et représentatif. Dès qu'un tel échantillon sera disponible, d'autres études pourront être réalisées sur des sujets comme les comportements de recherche des demandeurs d'emploi, les effets d'une propension plus grande aux concessions sur les salaires réalisés, la qualité des postes et de l'occupation ainsi que l'évaluation des instruments de politique du marché du travail par les demandeurs d'emploi et l'influence sur la performance de ces instruments.

3.2 Approche axée sur les MMT

3.2.1 Bases

Les mesures du marché du travail (MMT) visent à prévenir le chômage imminent et à combattre le chômage existant. Elles doivent améliorer l'employabilité des demandeurs d'emploi en renforçant leurs qualifications professionnelles par rapport aux besoins du marché du travail, en stimulant les chômeurs en vue de la recherche d'emploi et en permettant aux assurés d'acquérir une expérience professionnelle sur le marché du travail secondaire.

Les mesures du marché du travail reposent fondamentalement sur la théorie du capital humain. Cette expression désigne les compétences et les savoirs qui caractérisent un individu. Globalement, les MMT ont pour but de combler les lacunes au niveau des capacités et des connaissances des assurés afin d'augmenter leurs chances de réintégrer le marché de l'emploi. Ces mesures peuvent suivre différents axes : amélioration des compétences générales – par exemple linguistiques –, familiarisation avec le monde du travail ou développement des connaissances formelles de base. Il peut arriver que la formation professionnelle d'une personne ne soit plus d'actualité et doive être enrichie de façon ciblée. Enfin, il s'agit de faciliter l'acquisition de savoirs spécifiques à l'activité en entreprise.

Le défi que doivent relever les MMT est double :

- Quelle méthode est la plus efficace et la moins coûteuse pour transmettre certaines compétences (qualité des différentes mesures) ?
- Quels demandeurs d'emploi sont sensibles à quelles mesures ?

3.2.2 Recherches et expériences à l'étranger

L'Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) a mandaté différentes études d'évaluation de la politique active du marché du travail en Allemagne (cf. Heyer et al., 2011). Les résultats indiquent qu'aucun des groupes d'instruments utilisés jusqu'à présent n'est superflu. La plupart des mesures permettent l'amélioration des chances de trouver un emploi, en tout cas chez certaines catégories de personnes. Pour les besoins de l'évaluation, les mesures sont divisées en trois groupes, à leur tour divisés en plusieurs sous-groupes. Voici les effets observés :

Mesures d'amélioration des chances de réinsertion

- *Bons de placement* : ils permettent aux demandeurs d'emploi de mandater un placeur privé en toute indépendance. Les études démontrent un impact plus important sur les chômeurs de courte durée que sur les chômeurs de longue durée. Par ailleurs, les hommes profitent légèrement plus que les femmes de ces mesures. Quant aux résultats relatifs aux différentes classes d'âge, ils ne sont pas uniformes.
- *Mesures de placement de base* : il ressort des études que le fait de mandater un tiers pour l'ensemble du placement n'améliore pratiquement pas les chances de passage à l'occupation, ou uniquement pour certains groupes. Ainsi, ce sont surtout les groupes de personnes difficiles à placer qui en tirent profit, mais l'effet de réinsertion global reste très faible.
- *Mesures de formation sur une brève période* : elles ont pour but de faciliter l'intégration des demandeurs d'emploi sur le marché du travail primaire en les formant aux méthodes de candidature et en améliorant leurs qualifications dans le cadre de brefs programmes pédagogiques. Durant l'enquête, peu d'effets positifs ont été relevés. Notons toutefois que ces derniers varient suivant l'importance accordée aux différentes mesures. Les études estiment que ce sont les mesures de formation scolaire qui jouent le plus grand rôle.
- *Formation professionnelle continue* : les effets des mesures de perfectionnement et de reconversion divergent selon les études. La plupart de celles-ci distinguent cependant une influence positive de ces mesures, qui devient à son tour négative à partir d'une certaine durée de mise en œuvre. Les femmes en profitent davantage que les hommes ; de même, on note des différences régionales.

Mesures d'incitation à l'occupation sur le marché du travail primaire

- *Primes d'insertion* : les aides à l'insertion sont des prestations destinées aux employeurs. Elles engendrent avant tout des effets positifs à long terme et évitent que les employés se retrouvent au chômage. Les résultats quant à leur influence sur les différents groupes à problèmes ne sont pas uniformes.
- *Aides à la création d'entreprises* : dans la phase de création d'une entreprise, les chômeurs reçoivent un soutien financier. Les effets positifs de cette mesure sur le retour à l'occupation se font surtout sentir chez les chômeurs de longue durée et les assurés d'un certain âge.

Mesures engendrant le retour à l'occupation

- *Mesures de création d'emplois* : il s'agit de subventions sur le marché secondaire du travail visant à aider les demandeurs d'emploi dans leur reprise d'une occupation ou à leur garantir un revenu modeste. C'est en majorité chez les groupes de personnes éloignées du marché de l'emploi que la participation à de telles mesures améliore les chances de réinsertion à moyen terme. Notons par exemple les chômeurs de longue durée, les personnes pâtissant d'entraves au placement, les femmes d'un certain âge dans l'ouest de l'Allemagne, mais aussi les hommes hautement qualifiés. A l'heure actuelle, ces mesures ont beaucoup moins de pertinence pratique.
- *Opportunités d'emploi* : il s'agit ici d'occupations complémentaires proposées en dehors du marché de l'emploi existant et financées par des ressources publiques. Les résultats indiquent que ces mesures n'ont quasiment aucun effet sur l'intégration. Le recours à ces dernières n'augmente les chances de réussite sur le marché de l'emploi général que chez certains groupes de participants comme les femmes, les personnes âgées de 36 à 50 ans ainsi que celles âgées de 51 à 62 ans. Mais c'est en particulier auprès de la catégorie suivante que ces mesures sont efficaces : les personnes qui, plusieurs années durant, n'ont pas été régulièrement occupées.

3.2.3 Recherches en Suisse

Dans le cadre du deuxième cycle d'évaluation, Lalive *et al.* (2006) ont cherché à définir au moyen d'un modèle économique d'équilibre général dans quelle mesure les cours, les programmes d'occupation et les gains intermédiaires permettaient d'atteindre plus facilement l'objectif d'une réduction du chômage à l'échelle macroéconomique. Concernant les programmes d'occupation, l'étude conclut qu'ils diminuent le nombre des demandeurs d'emploi, phénomène principalement lié à l'effet dissuasif des mesures, qui poussent les chômeurs à se consacrer de manière plus intensive à leurs recherches. Enfin, selon l'étude, seuls les cours sur les méthodes de candidature sont efficaces.

Les enquêtes de Bieri *et al.* (2006) indiquent que les gains intermédiaires, les cours axés sur la personnalité du participant visant à établir son bilan professionnel, la stratégie de recherche ainsi que les cours spécialisés de mise à jour des qualifications constituent des mesures efficaces pour intégrer professionnellement les demandeurs d'emploi d'un certain âge et bien qualifiés. Les chômeurs jeunes et peu qualifiés profitent essentiellement des semestres de motivation, des programmes d'occupation, des cours spécialisés ainsi que des entretiens de conseil et de contrôle.

Ces deux études font la lumière sur de possibles relations de cause à effet, mais leur fondement empirique est relativement faible. Dès le départ, la consolidation du fondement empirique de l'étude des MMT a constitué une préoccupation capitale du troisième cycle d'évaluation.

Morlok *et al.* (2014) étudient l'incidence des MMT sur le comportement et le succès des demandeurs d'emploi dans le cadre de leurs démarches de candidature. La mesure de l'efficacité de ces dernières montre que les MMT aboutissent à une augmentation du nombre d'entretiens d'embauche obtenus chaque mois. Sur sept types de MMT, pas moins de quatre présentent une très grande efficacité : programmes de base, programmes axés sur la personnalité des participants, programmes d'occupation et autres MMT entraînent une progression de 14 % à 15 % du nombre d'entretiens d'embauche décrochés. Les cours de langue et les cours spécialisés s'avèrent moins porteurs : ils sont environ moitié moins efficaces. Quant aux stages, ils ont même des répercussions négatives.

Morlok *et al.* (2014) ont également examiné l'influence des mesures sur les différents groupes de chômeurs. Par ailleurs, ils ont cherché à établir les caractéristiques que l'on retrouve le plus souvent dans les MMT efficaces. Parmi ces particularités, ils en ont sélectionné un certain nombre : seuil minimum d'intensité et de durée de la MMT, groupes de petite taille, éléments de *coaching*, minimum d'auto-apprentissage et de devoirs, beaucoup d'exercices relatifs aux techniques de candidature et structure modulaire de la MMT. Un résultat plutôt surprenant de

cette évaluation est que les MMT favorisant une certaine proximité d'avec le marché du travail n'aboutissent pas à de meilleurs résultats que les autres.

Comme dans l'étude de Lalive *et al.* (2006), la méthode utilisée par Morlok *et al.* (2014) ne permet pas de calculer les effets de *lock-in*, ce qui ne veut pas dire qu'il n'y en ait pas. Ces derniers peuvent être décrits comme suit : après le recours à une mesure, le conseiller ainsi que le demandeur d'emploi lui-même réduisent l'intensité des recherches. Le chômage dure donc plus longtemps que nécessaire.

3.2.4 Conclusions

L'étude de Morlok fournit pour la première fois des résultats empiriques solides sur l'efficacité des MMT. Notons ici que cette étude s'inscrit dans un cadre légèrement plus étroit puisqu'elle décrit l'impact des mesures sur les chances de succès uniquement chez les demandeurs d'emploi ayant participé à une mesure. Elle ne peut donc pas se prononcer quant à l'effet (macroéconomique) des mesures sur le taux de chômage global.

Les résultats de l'étude de Morlok se caractérisent par une grande solidité. Ses évaluations sont fiables, alors même qu'elles contrastent avec les études précédentes : l'efficacité de certaines MMT peut parfaitement être prouvée. Les rapports de cause à effet n'ayant toutefois pas été modélisés dans le détail, et l'environnement économique ainsi que l'organisation des mesures elles-mêmes pouvant changer, il conviendrait d'effectuer de nouveau, d'ici quelques années, un contrôle empirique de ces rapports.

Actuellement, le Contrôle fédéral des finances (CDF) réalise lui aussi une étude d'impact, en se concentrant sur les programmes d'occupation temporaire et les stages professionnels. Cette évaluation vise à clarifier la question suivante : quels effets ces deux mesures déploient-elles sur les demandeurs d'emploi et sur les structures impliquées dans lesdites mesures ?

En Suisse comme en Allemagne, la tendance consiste à s'éloigner de l'analyse limitée à certains groupes à problèmes pour donner la priorité à l'analyse des diverses mesures du marché du travail et à l'effet que celles-ci exercent sur les différents groupes. Cette démarche semble elle aussi prometteuse, car elle permet une répartition plus efficace des demandeurs d'emploi par catégorie de mesures. D'autres études pourront être lancées lorsque de nouvelles mesures seront introduites et qu'il conviendra d'en contrôler l'efficacité. En la matière, des dispositifs expérimentaux d'évaluation s'avèreraient particulièrement encourageants et devraient donc être favorisés.

3.3 Approche axée sur le placement

3.3.1 Bases

Le processus de placement implique d'engager des mesures adaptées à chaque cas. Outre les MMT, les mesures d'intervention relatives au placement jouent un rôle important. Elles peuvent revêtir la forme, entre autres, de sanctions, d'attributions et de changements de conseiller. De plus, divers pays ont mis en place des systèmes de correspondance facilitant aux conseillers en personnel la prise de mesures adaptées à chaque demandeur d'emploi.

3.3.2 Recherches et expériences à l'étranger

Selon l'agence fédérale allemande pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit), le système de diagnostic (*profiling*) est utilisé à large échelle. Cet instrument permet une segmentation de la « clientèle » que constituent les demandeurs d'emploi. Par ailleurs, il fait partie intégrante des programmes d'action pour les divers groupes de clients. Un outil de différenciation automatique répartit les demandeurs d'emploi en quatre groupes de clients bien définis : « clients marché », « clients à conseiller et activer », « clients à conseiller et accompagner » et « clients devant être supervisés ». En dernière analyse, c'est le placeur qui évalue à quel groupe appartient le client. Sur cette base, les placeurs identifient les besoins d'action particuliers et

dressent un programme d'action individualisé – dans le but d'utiliser les ressources personnelles et les mesures d'activation de la manière la plus efficace.

Stephan *et al.* (2006) présentent dans leur étude le système de ciblage « Treatment Effect and Prediction » (TrEffeR) utilisé en Allemagne par la Bundesagentur für Arbeit. Une des missions de ce projet consiste en une étude de l'efficacité de la promotion de l'emploi, l'idée étant d'orienter l'analyse sur les objectifs de pilotage et de l'inscrire dans l'actualité. Une analyse d'impact régionale et rétrospective doit soutenir régulièrement les agences pour l'emploi dans l'évaluation *ex post* des points forts et des points faibles observés dans le cadre de l'octroi de mesures. En raison des nombreuses adaptations légales dans le domaine de la promotion de l'emploi et des constantes modifications dans le cadre de la réforme de la Bundesagentur für Arbeit, les informations sur les rapports de cause à effet et sur le succès du système de ciblage sont difficiles à vérifier. Aujourd'hui, le système de ciblage est utilisé en Allemagne comme instrument de pilotage et de contrôle pour l'évaluation des différents types de mesures aux niveaux national et régional.

L'impact des sanctions sur le taux de sortie du chômage ne fait pas l'unanimité dans la littérature. La majorité des ouvrages empiriques constatent en moyenne un effet positif des sanctions. Ainsi, Svarer (2010) mentionne une influence positive sur la durée du chômage au Danemark, et cela aussi bien pour les femmes que pour les hommes. Hofmann (2008) étudie quant à lui l'effet *ex post* des sanctions : les résultats révèlent en moyenne un effet positif. Des conséquences négatives ont cependant également été remarquées pour certains sous-groupes (p. ex. les hommes d'un certain âge). C'est sur les femmes plus âgées que l'effet *ex post* des sanctions semble être le plus important.

3.3.3 Recherches en Suisse

Profiling

C'est en 2005 qu'une évaluation expérimentale globale d'un système de ciblage pur a été effectuée pour la première fois en Suisse. On la doit à Behncke *et al.* (2010), qui ont mis sur pied cette étude pilote. Des conseillers ORP choisis au hasard ont eu accès aux prévisions concernant les résultats hypothétiques de leurs clients sur le marché du travail, d'autres conseillers ORP faisant office de groupe de contrôle. La différence entre les deux groupes indique l'effet qu'a le système de ciblage. L'étude n'a pu mettre en avant aucun effet qui ne corresponde aux attentes découlant de simulations antérieures. L'échec de l'étude s'explique principalement par le fait que la majeure partie des conseillers ORP n'ont pas consulté les prévisions et ont donc pris leurs décisions selon d'autres critères.

Les auteurs de l'étude sont toutefois convaincus qu'une méthode de ciblage permettrait une répartition plus efficace des participants dans les différents programmes et, par conséquent, une augmentation du taux de sortie du chômage.

Une nouvelle étude d'Arni (2015) porte actuellement sur les corrélations entre les attentes des conseillers, le recours aux MMT et les prévisions quant à la durée du chômage. Une méthode expérimentale permet d'évaluer si le recours à un instrument visant à prévoir la durée attendue du chômage (ce qu'on appelle le « baromètre des chances de réinsertion ») peut représenter un avantage dans le processus de conseil des ORP. Dans ce cadre, la précision des prévisions et la réaction des conseillers à ces dernières doivent être mesurées.

Interventions des conseillers

Le système de sanction de l'AC pénalise, d'une part, les personnes qui abandonnent volontairement leur emploi et, d'autre part, celles qui ne fournissent pas suffisamment d'efforts dans leur recherche d'emploi. Dans les deux cas, les sanctions prennent la forme de réduction des prestations.

L'étude de Lalive et al. (2002) a évalué les effets en Suisse de la réduction des prestations sur la durée du chômage en prenant en compte les canaux d'influence possibles ci-après. En amont, il s'agit de mesurer l'effet qu'a le risque d'être sanctionné sur le comportement de la personne en recherche d'emploi (effet de dissuasion). En aval, l'effet des sanctions effectives apparaît dans le changement de comportement suscité chez la personne sanctionnée.

Les auteurs arrivent à la conclusion que des sanctions plus sévères (augmentation de la sanction d'un écart-type) diminuent la durée du chômage d'une période allant jusqu'à une semaine. L'étude permet en outre d'évaluer séparément les effets d'une menace de sanction et les effets d'une sanction effective. Les résultats montrent que ce n'est pas seulement la sanction effective qui a une influence considérable sur la durée du chômage, mais déjà la menace. L'annonce d'une sanction réduit la durée du chômage d'une période allant jusqu'à trois semaines.

Dans une étude complémentaire, Morlok et al. (2015) examinent de quelle manière les interventions des conseillers des ORP influencent le comportement des personnes en recherche d'emploi ainsi que le succès de leurs candidatures. L'étude porte sur trois types d'interventions qui sont documentés dans la base de données Plasta et qui peuvent de ce fait être évalués sur le plan quantitatif: les sanctions, le changement de conseiller et le placement. Les résultats définitifs ne sont pas encore disponibles, étant donné que l'étude est toujours en cours.

3.3.4 Conclusion

L'étude de Morlok et al. (2015) permettra d'obtenir au premier trimestre 2015 pour la première fois des résultats empiriques sur l'efficacité des mesures d'intervention des conseillers. D'autres recherches ne sont pas à exclure selon les résultats.

Certains cantons ont tenté de soutenir leur personnel de conseil avec des outils de profilage. Une vue d'ensemble des différentes approches disponibles fait toutefois défaut. Jusqu'à présent, les instruments de profilage ont toujours échoué en raison du manque d'acceptation des conseillers et des services chargés de l'exécution. Toutefois, les expériences et le savoir-faire issus de l'étranger ainsi que les résultats de l'étude d'Arni (2015) pourraient être utilisés afin de fournir aux ORP des instruments appropriés.

4 Analyses macro-économiques

4.1 Bases

L'assurance-chômage (AC) et le marché du travail sont étroitement liés. La protection contre la perte de revenu et les instruments du service public de l'emploi ont un effet principalement sur les personnes en recherche d'emploi, mais aussi indirectement sur les entreprises. On peut ainsi se poser la question de savoir dans quelle mesure un ou plusieurs épisodes de chômage influent sur le parcours professionnel et sur le revenu des personnes concernées. Dans ce contexte, il est aussi particulièrement intéressant d'étudier dans quelle mesure les pertes de revenu peuvent être évitées ou du moins endiguées grâce aux instruments du service public de l'emploi. Une deuxième question importante porte sur les incitations de l'AC sur les entreprises. Tandis que l'AC offre un filet de sécurité pour les personnes au chômage, elle peut servir de facteur de flexibilité aux entreprises en cas de fluctuation de la demande. Les rappels de chômeurs par d'anciens employeurs constituent un exemple de ce phénomène. Par ailleurs, dans une optique macro-économique, d'autres grandes tendances, telles que le vieillissement de la population active ou l'évolution générale des conditions de travail (autrement dit les rapports de travail précaires), méritent d'être surveillées. Le chap. 4.2 présente à la suite deux études issues de la troisième vague d'évaluations, tandis que les chap. 4.3 à 4.6 portent sur des évaluations qui ont été menées ces dernières années hors du cadre de la vague d'évaluations, mais qui ont elles-aussi été financées par les fonds de l'AC.

4.2 Effets de l'AC sur le marché de l'emploi

Rappels par les anciens employeurs

Comme évoqué plus haut, un débat a lieu actuellement sur l'atténuation des conséquences d'une baisse d'activité temporaire des entreprises à la charge de l'AC. Souvent, les collaborateurs sont licenciés avec la possibilité de retrouver leur emploi («rappel») dès que le niveau des commandes s'améliore. L'AC n'est alors plus une assurance sociale, mais elle encourage – de manière indésirable – le nombre d'emplois instables. De ce fait, elle influence également la structure de l'emploi, étant donné que le taux de cotisation uniforme équivaut au financement croisé de postes non stables par des entreprises qui offrent des postes stables.

Dans le cadre de la troisième vague d'évaluations, Föllmi et al. (2014) ont étudié la fréquence et les déterminants des rappels dans toute la Suisse. Ils ont également analysé quelles branches économiques sont bénéficiaires de subventions croisées. A l'aide de simulations et d'un modèle du marché du travail, ils ont étudié les effets des prestations de l'AC sur les rappels ainsi que les conséquences qui en découlent en ce qui concerne le niveau de chômage et la structure de l'emploi.

Selon l'étude, en Suisse, environ 14 % de tous les épisodes de chômage qui ont commencé entre juin 2009 et juin 2011 se sont achevés par un nouveau contrat de travail avec l'employeur précédent. Le taux de rappel était supérieur à la moyenne chez les hommes, les travailleurs peu qualifiés, les personnes mariées, les ressortissants de l'Union européenne, les personnes domiciliées en Suisse romande et au Tessin, ainsi que chez les travailleurs plus âgés.

Les rappels ont principalement lieu dans les branches qui font face à une fluctuation saisonnière de la demande. Ainsi, une grande partie des rappels concerne les secteurs du bâtiment et de l'hôtellerie-restauration. Toutefois, le taux élevé de rappels n'est pas toujours synonyme de décalage entre contributions et prestations, comme le montre l'exemple du secteur du bâtiment. Ce dernier bénéficie, étonnamment, peu de l'AC et si l'on ne tient pas compte de la branche location de services, il fait même partie des payeurs nets. Cela signifie donc que les employés de ce secteur ont proportionnellement plus cotisé à l'AC qu'ils n'ont profité des prestations de cette dernière.

Les simulations d'un modèle d'équilibre général du marché du travail montrent que la pratique actuelle de l'AC agit sur la structure de l'emploi, du fait du subventionnement croisé implicite entre les branches. Selon les résultats de la simulation, des taux de cotisation adaptés au risque améliorent la structure de l'emploi au bénéfice des postes stables.

Parcours professionnels avec phase de chômage

L'étude d'Ecoplan (2013) a cherché à connaître l'impact des phases de chômage sur les chances de réinsertion professionnelle et sur l'évolution du revenu des assurés. Dans ce contexte, les auteurs ont étudié le parcours professionnel de personnes ayant touché au moins une fois des indemnités de l'AC entre 1993 et 2010. À cette fin, les données de l'AC ont été pour la première fois mises en relation avec le registre AVS pour la période considérée, ce qui a permis de constituer un échantillon de 850 000 personnes.

Les résultats montrent que la population active tant suisse qu'étrangère se répartit de manière très variable entre les différents profils (1x chômage de courte durée, 1x chômage de longue durée, chômage in&out, chômage multiple). Suite à la dernière perte d'emploi, ce sont les personnes qui n'avaient jusque-là vécu qu'une seule période de chômage de courte durée qui ont le plus de chances de retrouver un emploi. 85 % d'entre elles sont réengagées immédiatement après s'être annoncées à l'ORP. La situation est plus difficile pour les personnes qui ont déjà vécu plusieurs périodes de chômage. 61 % d'entre elles retrouvent un emploi directement après s'être annoncées à l'ORP. Parmi les personnes qui ont épuisé leurs droits aux indemnités de l'AC et qui arrivent en fin de droits, deux tiers environ parviennent à réintégrer le marché du travail.

Des différences nettes apparaissent en ce qui concerne l'influence du chômage sur l'évolution du salaire selon le profil professionnel et le profil de chômage. Le revenu après la période de chômage reste stable chez les personnes qui ont été inscrites au chômage auprès de l'ORP pendant trois mois au maximum. Le revenu baisse de 1,8 % après quatre à six mois et de 5,4 % après sept à douze mois de chômage. Dans le cas d'une période sans emploi allant jusqu'à deux ans, le revenu chute d'environ 22 %, voire de 30 % si la période de chômage s'étend de trois à cinq ans. Tandis que de brèves périodes de chômage n'ont pour ainsi dire aucune répercussion sur l'évolution du revenu, les phases plus longues ou multiples vont de pair avec une réduction du revenu qui ne peut pas non plus être totalement compensée avec le temps. Plus le revenu était élevé avant la perte d'emploi et plus la phase de chômage a duré longtemps, plus la perte salariale est importante. Par ailleurs, les personnes âgées subissent une plus forte baisse de revenu que leurs cadets. Un effet positif sur les revenus futurs a pu être mesuré dans certains types de MMT, comme les cours individuels (pour les hommes), les allocations d'initiation au travail, les contributions aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaire (pour les femmes et les hommes).

4.3 Contrats de travail précaires

Le monde de l'économie exige de plus en plus des entreprises et des employés qu'ils réagissent aussi à des développements à court terme. Le marché du travail s'est également adapté à cette évolution. Un tel changement peut être profitable aussi bien aux employeurs qu'aux employés, mais il doit être considéré d'un point de vue critique lorsque les employés font de ce fait face à des incertitudes considérables sans être suffisamment dédommagés. Ce type de contrats de travail précaire non traditionnel est appelé travail atypique-précaire dans la littérature spécialisée. L'étude d'Ecoplan (2010)¹ analyse l'évolution des rapports de travail atypiques-précaires en Suisse.

¹ L'étude «Die Entwicklung atypisch-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz» d'Ecoplan (2010) a été menée sur mandat de la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage et ne fait pas partie des études menées dans le cadre de l'évaluation de la politique active du marché du travail.

L'étude estime qu'un emploi est atypique-précaire s'il comporte une forme d'insécurité (insécurité quant à l'avenir, insécurité économique, insécurité quant à la protection) en fournissant un revenu inférieur à 60 % du salaire médian ou s'il présente plusieurs formes d'insécurité pour un revenu inférieur au salaire médian. L'étude s'est basée sur les données de l'Enquête suisse sur la population active (Espa) effectuée par l'Office fédéral de la statistique (OFS). Ces données aboutissent sans doute à une sous-estimation du nombre effectifs d'emplois atypiques-précaires, étant donné que les séjours de courte durée souvent effectués dans le cadre d'emplois atypiques-précaires ne sont pas pris en compte en raison du principe du lieu de domicile.

Selon l'étude, en 2008, quelque 140 000 personnes, soit 3,3 % de la population active, avaient un emploi atypique-précaire. Les formes les plus fréquentes d'emplois atypiques-précaires sont le travail sur appel et les contrats à durée déterminée (une année au maximum).

Par rapport aux hommes, les femmes sont plus de deux fois plus nombreuses à exercer un emploi atypique-précaire. Les jeunes de 15 à 24 ans sont eux aussi davantage concernés que les autres tranches d'âge et ces dernières années, la proportion de ceux qui exercent un travail atypique-précaire est passée, rien que dans cette catégorie, de 6 % à plus de 9 %. Ce constat est avant tout dû au fait que les stages sont notamment considérés comme des emplois atypiques-précaires et que c'est à ces postes que l'on retrouve un très grand nombre de jeunes actifs. Les différences en termes d'emplois atypiques-précaires apparaissent en outre au niveau de la nationalité, de l'éducation, de l'état civil et du secteur économique. Les personnes d'origine étrangère et/ou avec un faible niveau d'éducation ainsi que les jeunes sont plus souvent concernés par les rapports de travail atypiques-précaires. En d'autres termes, les femmes, les jeunes, les étrangers et les personnes dont le niveau d'éducation est faible sont particulièrement menacées.

Il ressort de l'analyse que seul un petit sixième des personnes concernées par le travail atypique-précaire occupe, pendant la durée totale de l'enquête – soit cinq ans –, un tel poste pendant plus d'une année. La proportion de personnes exerçant un travail atypique-précaire pendant au moins trois années consécutives est nettement inférieure à 4 %.

L'analyse montre aussi qu'un travailleur ayant une activité atypique-précaire l'exerce le plus souvent à titre transitoire en attendant de trouver ou de retrouver un emploi non précaire, ou pour sortir du chômage. Les emplois atypiques-précaires sont en augmentation depuis 2014, même si cette évolution est lente. Cette évolution provient essentiellement du nombre croissant de places de stage et de contrats de travail sur appel.

4.4 Travailleurs âgés

Etudes précédentes

L'intégration et/ou la réintégration des seniors gagne toujours plus en importance dans le contexte du vieillissement de la population. Les travailleurs âgés sont certes très bien intégrés sur le marché du travail suisse en comparaison avec les pays européens, mais ils ont – comme dans les autres pays – beaucoup plus de mal que leurs cadets à retrouver le chemin de l'emploi après un épisode de chômage. A l'avenir, l'AC devra s'occuper davantage de personnes d'un certain âge, difficiles à placer pour certaines, ne serait-ce que pour des raisons démographiques. Afin d'éviter une éventuelle hausse des coûts, un développement et une adaptation de la pratique d'exécution aux besoins des actifs plus âgés sont indiqués.

L'étude d'Egger et al. (2008)² se penche sur l'employabilité et l'intégration des travailleurs d'un certain d'âge en Suisse. Elle vise notamment à identifier les obstacles et les déficits liés à

² L'étude «Arbeitsfähigkeit und Integration älterer Arbeitskräfte in der Schweiz – Studie 1» d'Egger et al. (2008) a été menée dans le cadre de la recherche sectorielle du SECO dans le contexte du train de mesures en faveur de la croissance et ne fait donc pas partie de la troisième vague d'évaluations.

l'emploi et les performances et la motivation des actifs plus âgés, ainsi qu'à présenter de possibles champs d'action sur la base des résultats.

Le sujet de l'étude a été traité de la manière la plus complète possible en prenant en compte six banques de données: l'Enquête suisse sur la population active (Espa), le Panel suisse de ménages (PSM), l'Enquête suisse sur la santé (ESS), la base de données Sipal et Plasta de l'assurance-chômage ainsi que le recueil de données de l'étude *Career and Lifestylemanagement (CLM)* de l'Institut pour l'organisation du personnel de l'Université de Berne. Ce faisant, les analyses ont été effectuées sur la base de processus descriptifs relativement peu détaillés.

Les principaux motifs de la faible participation des travailleurs âgés au marché de l'emploi revêtent diverses formes de licenciement, l'arrêt pour des raisons de santé et l'arrêt volontaire pour des raisons familiales ou personnelles. Il est en outre étonnant de constater que les actifs de plus de 50 ans au chômage – volontairement ou non – ne cherchent pour la majorité pas de nouvel emploi. Il apparaît également que ces personnes ont de grandes difficultés à trouver un nouveau poste, même si elles cherchent activement. L'étude ne perçoit aucune stigmatisation systématique de l'âge par les chefs du personnel des entreprises étudiées. Elle avance que les licenciements prématurés de travailleurs âgés peuvent être attribués au fait que les entreprises concernées ne sont pas parvenues à tirer judicieusement parti des aptitudes spécifiques de ces personnes.

Sur la base de ces résultats, l'étude a identifié trois champs d'action prioritaires: combler les déficits d'information, créer des incitations et édicter des directives, des ordonnances ou des lois.

Nouvelle étude OCDE

Le marché du travail et la politique de l'emploi de la Suisse en ce qui concerne les travailleurs âgés ont été évalués dans le cadre d'une étude de l'OCDE (2014)³ et placés dans un contexte international. L'étude a présenté, comme dans l'étude Egger (2008), des champs d'action prioritaires.

La Suisse se situe dans le peloton de tête des pays de l'OCDE en ce qui concerne le taux d'emploi des personnes âgées. Toutefois, il reste un grand potentiel à activer chez les personnes peu qualifiées et les femmes. En Suisse comme dans les autres pays de l'OCDE, il est relativement difficile pour les personnes âgées de sortir du chômage. Ainsi, en Suisse, plus de la moitié des chômeurs de plus de 50 ans sont au chômage pendant une année ou plus (chiffres mesurés à l'aide du taux de chômage selon l'OIT). Les motifs de cessation prématurée de l'activité professionnelle chez les travailleurs âgés avancés par l'étude OCDE (2014) sont les mêmes que ceux présentés par Egger et al. (2008).

En ce qui concerne les champs d'action prioritaires, l'OCDE se réfère aux points déjà évalués dans le cadre du rapport «Vieillesse et politiques de l'emploi: Suisse» de 2003, à savoir:

- renforcer les incitations pour travailler plus longtemps;
- lever les obstacles au recrutement et au maintien dans l'emploi des travailleurs âgés;
- améliorer l'employabilité des travailleurs âgés.

L'OCDE estime que le point 2 est celui qui nécessite le plus de mesures. Le taux d'embauche après 55 ans est par exemple largement inférieur à la moyenne de la zone OCDE. Selon l'OCDE (2014), il serait possible d'inverser cette tendance grâce à des bases légales contre la discrimination de travailleurs âgés et à des programmes de conseil et de sensibilisation à destination des entreprises. Quant au point 3, il s'agit avant tout de renforcer les mesures des ORP en faveur d'une réinsertion durable des chômeurs âgés sur le marché du travail et de mobiliser davantage le potentiel des femmes.

³ OCDE, *Vieillesse et politiques de l'emploi: Suisse*, 2014, Paris: OCDE.

4.5 Situation des chômeurs en fin de droits

Les personnes en fin de droits ne sont incluses dans la statistique du chômage du SECO que si elles continuent à s'annoncer à l'ORP. Le nombre de chômeurs en fin de droits peut certes être évalué chaque mois, mais le parcours professionnel ultérieur des personnes concernées ne peut pas être déterminé sur la base des données de l'AC. L'étude d'Aeppli (2006)⁴ s'est penchée sur la situation des chômeurs en fin de droits en Suisse sur la base d'une enquête spécifique auprès des personnes concernées.

L'étude arrive à la conclusion que la probabilité d'arriver en fin de droits est la même pour les femmes et pour les hommes. Pour une personne étrangère, le risque est presque deux fois plus grand que pour une personne de nationalité suisse. Parmi les personnes concernées, ce sont avant tout les chômeurs plus âgés (plus de 49 ans) qui ont une probabilité supérieure à la moyenne d'arriver en fin de droits, tandis que pour les jeunes (moins de 29 ans), cette probabilité est inférieure à la moyenne.

Au moment de l'enquête, la moitié environ des personnes en fin de droits exerçaient à nouveau un emploi. Par rapport aux études précédentes, il apparaît que cette proportion dépend fortement de la situation sur le marché du travail. Ainsi, en 1997, la part de personnes en fin de droits ayant retrouvé un emploi était largement inférieure (43 %). Dans l'ensemble, les hommes ont plus facilement trouvé un poste que les femmes et les Suisses ont eu plus de facilités que les étrangers. L'évolution au fil du temps montre que ce sont principalement les chômeurs âgés et les étrangers en fin de droits qui ont le plus de peine à se réinsérer sur le marché du travail. Comme déjà attesté dans les précédentes études, la probabilité de retrouver un poste augmente avec le niveau de formation. Une grande partie des personnes en fin de droits qui ont retrouvé un emploi ont dû accepter un changement de profession et un salaire moins élevé qu'avant.

La nouvelle source de données «Protection sociale et marché du travail (SESAM)» permet aujourd'hui d'analyser la situation des personnes en fin de droits sans enquêtes supplémentaires. L'OFS a déjà procédé deux fois à des recensements statistiques sur les personnes en fin de droits⁵. Les résultats d'Aeppli ont pu être largement confirmés. Entre 2009 et 2014, aucun décalage fondamental des résultats n'a été constaté.

Selon l'étude de l'OFS de 2014, l'arrivée en fin de droits aux indemnités de l'AC touche en moyenne quelque 30 000 personnes chaque année. La majorité d'entre elles (7 personnes sur 10) retrouvent un emploi cinq ans après leur arrivée en fin de droits. Près de la moitié est à nouveau active dans l'année suivant son arrivée en fin de droits. Après cinq ans, 1 personne en fin de droits sur 10 est cependant toujours en recherche d'emploi et 2 sur 10 se sont retirées du marché du travail. Les jeunes de moins de 30 ans ont plus de facilité à réintégrer le marché du travail après une arrivée en fin de droits.

Certains groupes sont surreprésentés parmi les personnes en fin de droits, notamment les personnes de 45 ans et plus, celles n'ayant pas achevé de formation post-obligatoire et celles de nationalité étrangère. Les femmes et les personnes seules, avec ou sans enfants, arrivent aussi plus souvent en fin de droits que l'ensemble de la population active.

L'étude de l'OFS de 2014 a aussi évalué les conditions de travail des personnes en fin de droits qui ont réussi à réintégrer le marché du travail. Ces dernières sont plus souvent confrontées à des conditions de travail qui requièrent une grande flexibilité. Elles travaillent plus souvent que la moyenne sur appel ou en emploi temporaire. Elles occupent également plus

⁴ Aeppli, D., *La situation des chômeurs en fin de droits en Suisse – Quatrième étude mandatée par l'assurance-chômage*, 2006, Berne, SECO.

⁵ OFS, *Arriver en fin de droit, et après? Analyse de la réinsertion des personnes arrivées en fin de droit de l'assurance chômage*, Actualités OFS, octobre 2009.

OFS, *Situation des personnes arrivées en fin de droits*, Actualités OFS, octobre 2014.

fréquemment des emplois à temps partiel, avec un taux d'occupation inférieur à ce qu'elles souhaiteraient, et sont plus nombreuses à avoir un contrat à durée déterminée. Par ailleurs, à l'issue d'une arrivée en fin de droits, les personnes partent nettement plus souvent en retraite anticipée de manière involontaire que le reste de la population active. Un épisode de chômage avec une arrivée en fin de droits a également des conséquences sur le salaire. Le salaire horaire médian des personnes arrivées en fin de droits et qui ont retrouvé un poste est inférieur à celui des autres actifs, mais l'écart diminue avec le temps. Ces résultats complètent ceux de l'étude d'Ecoplan (2013) sur le parcours professionnel des personnes ayant connu le chômage.

4.6 Passages entre différentes institutions de la sécurité sociale

En lien avec les personnes en fin de droits dans l'AC apparaît entre autres la question du rôle des autres institutions de la sécurité sociale avant, pendant ou après avoir bénéficié des prestations de l'AC. À l'aide des données des registres de l'AC, de l'AI et de la statistique sur l'aide sociale, Fluder et al. (2009) ont quantifié pour la première fois pour les années 2004 à 2006 les passages entre ces trois systèmes.⁶ L'étude est parvenue aux principaux résultats ci-après:

- De 2004 à 2006, en Suisse, 930 000 personnes, soit près de 20 % de la population résidente en âge d'exercer une activité lucrative, ont touché au moins une fois une rente AI, des indemnités journalières de l'AI, des indemnités de chômage ou l'aide sociale.
- 125 000 personnes, soit 13 % des bénéficiaires, ont perçu pendant ces trois ans des prestations de plus d'un système.
- Combinaison de prestations: sur les personnes qui perçoivent une prestation, 9,5 % ont perçu une autre allocation en parallèle.
- Différences de risques des groupes sociodémographiques: les personnes divorcées, les personnes de plus de 45 ans et les personnes d'origine étrangère courent un risque élevé de percevoir des prestations des trois systèmes de sécurité sociale.
- Des différences nettes apparaissent selon les cantons: les cantons avec des centres urbains importants ainsi que la Suisse latine présentent des taux de bénéficiaires supérieurs à la moyenne, et les petits cantons ruraux affichent des taux largement inférieurs à la moyenne.

Sur la base de cette étude pilote, l'OFAS a mis en place la base statistique AS-AI-AC, qui met en relation des données administratives concernant les allocataires de l'aide sociale (AS), de l'assurance-invalidité (AI) et de l'assurance-chômage (AC). Sur cette base, l'OFAS publie régulièrement le monitoring AS-AI-AC, contenant des données annuelles sur le nombre d'allocataires, sur les entrées et les sorties dans les trois systèmes de prestations, sur la combinaison de prestations, ainsi que sur les passages d'un système à l'autre.

Pour l'heure, le monitoring AS-AI-AC de l'OFAS porte sur les indicateurs de base pour les années 2005 à 2012. Il est ainsi possible d'identifier des tendances en ce qui concerne l'utilisation des différents systèmes de la sécurité sociale. Le taux global de bénéficiaires est resté comparativement stable entre 2005 et 2012: il était de 14,2 % en 2005, puis a baissé à 12,1 % jusqu'en 2008 avant de remonter à 13,3 % en 2010 en raison de la crise économique. En 2012, il était de nouveau un peu plus bas, à 12,6 %. Les principales fluctuations conjoncturelles sont dues aux bénéficiaires de prestations de l'AC.

En complément de la première étude de Fluder et al., le SECO a mandaté deux études approfondies visant à identifier et à caractériser les parcours typiques de chômage et la perception

⁶ Fluder R., Graf T, Ruder R., Salzgeber R., *Quantifizierung der Übergänge zwischen Systemen der sozialen Sicherheit (IV, ALV und Sozialhilfe)*, Forschungsbericht Nr. 1/09, Berne, OFAS, 2009.

de l'aide. L'étude⁷ la plus récente porte sur des personnes qui ont ouvert un délai-cadre en 2005 afin de toucher des prestations de l'AC (données AS-AI-AC). Ces personnes ont été observées jusqu'en 2010, donc sur une période de cinq à six ans. Celles qui ont atteint l'âge de la retraite pendant cette phase ont été exclues de l'analyse.

Sur un total de 143 947 personnes, 86 % ont perçu exclusivement des prestations de l'AC. Près de 30 % ont perçu des allocations pendant plus d'une année et 14 % ont perçu des allocations de l'aide sociale pendant et/ou après les prestations de l'AC. La perception d'allocations de l'aide sociale peut avoir différentes causes, comme la poursuite du chômage après la période d'allocations de l'AC ou l'exercice d'une activité qui ne suffit pas pour subvenir aux besoins du ménage.

Les personnes de plus de 45 ans, celles qui ont une obligation d'entretien, les personnes divorcées et celles sans formation du degré secondaire II ont un risque plus élevé de dépendre plus longtemps de l'AC et/ou de l'aide sociale. Parmi les nouveaux allocataires d'indemnités de chômage, les ressortissants de l'UE27/AELE ne se distinguent guère des Suisses. En revanche, les chômeurs originaires de pays tiers perçoivent des indemnités pendant plus longtemps et leur risque de devoir recourir à l'aide sociale est nettement plus élevé. Les personnes domiciliées dans les communes urbaines courent un risque plus élevé de rester longtemps au chômage et de percevoir aussi l'aide sociale. Pour les habitants de l'Arc lémanique et du Tessin, la probabilité de longues périodes se situe au-dessus de la moyenne.

4.7 Conclusions

L'étude sur les rappels ainsi que les analyses des parcours professionnels des chômeurs menées dans le cadre de la troisième vague d'évaluations ont permis de mettre en évidence de nouvelles connaissances sur les effets de l'AC sur le marché du travail.

En ce qui concerne les rappels, il se confirme que l'AC a une fonction de flexibilisation pour les entreprises – en particulier en matière de contrats de travail saisonniers – dans la mesure où les coûts d'une fluctuation du volume de travail de l'entreprise peuvent être reportés sur l'AC. Dans le même temps, il apparaît que les branches avec des taux de rappels importants ne bénéficient pas obligatoirement plus de l'AC qu'elles n'y versent des contributions. Il serait par exemple possible de traiter la problématique des rappels de manière ciblée en différenciant les primes selon les entreprises. Toutefois, un tel changement de système a été considéré comme nettement trop cher dans le cadre de la dernière révision de la LACI et a été rejeté. L'introduction de jours d'attente particuliers supplémentaires et la réduction de la période d'indemnisation à une année en cas de paiement des cotisations pendant 12 à 17 mois ont introduit une certaine différenciation dans la dernière révision de la LACI. La question de savoir comment l'AC garantit les contrats de travail instables et saisonniers reste néanmoins d'actualité. On pourrait par exemple envisager l'introduction de temps d'attente particuliers pour les activités saisonnières ou une définition plus stricte de l'aptitude au placement des personnes qui postulent exclusivement – par exemple entre deux emplois saisonniers – à des postes à durée limitée. La question est actuellement étudiée plus en détail par la Direction du travail.

L'étude sur les parcours professionnels des personnes au chômage confirme qu'un petit nombre de brèves phases de chômage n'a quasiment aucun impact négatif sur la suite du parcours professionnel et sur les revenus. A l'inverse, des phases plus longues et répétées de chômage peuvent aboutir à des baisses considérables de revenus qui ne peuvent pas être rattrapées avec le temps. L'objectif de la LACI de réduire au maximum la durée du chômage s'avère donc juste. L'analyse des parcours professionnels est déterminante pour le pilotage de l'AC, étant donné qu'elle ne tient pas uniquement compte des départs de l'AC, mais aussi

⁷ Fluder, R., Salzgeber R., Fritschi T., Graf T. et Röthlisberger S., *Verläufe, Risikoprofile und Einflussfaktoren für die berufliche Integration von neuen ALV-Beziehenden* (avec un résumé en français), 2013, Berne, Haute école spécialisée bernoise.

de l'exercice effectif d'une activité lucrative et de l'évolution du revenu. L'étude d'Ecoplan a permis d'analyser de nombreux aspects sur une longue durée. L'actualisation de ces résultats n'est pas urgente à court terme en raison de l'étendue de l'analyse.

La thématique des contrats de travail précaires devrait rester d'actualité au niveau politique. Une actualisation des anciennes études au cours des prochaines années est souhaitable dans le sens d'un monitoring proactif.

La question des travailleurs âgés restera elle aussi sur le devant de la scène au cours des prochaines années. Elle occupe également une place importante dans le cadre de l'initiative visant à combattre la pénurie de personnel qualifié de la Confédération, des cantons et des partenaires sociaux. L'étude de l'OCDE fournit une base actuelle afin de lancer le débat au niveau politique. Pour l'AC, la question se pose de savoir comment gérer au mieux ce groupe cible particulier et s'il y a un potentiel d'amélioration par rapport à aujourd'hui.

La question du sort des personnes qui arrivent en fin de droits à l'AC et qui ne sont plus inscrites à l'ORP reste également centrale. Des analyses basées sur des registres et des données mises en lien remplacent de plus en plus les anciennes enquêtes auprès des personnes en fin de droits. Cette approche est pertinente. Au lieu d'être considéré de manière isolée, le thème de l'arrivée en fin de droits est également abordé dans des contextes plus larges sur les parcours professionnels à long terme. Il s'agit selon nous d'un développement judicieux. Le projet pilote sur la mesure des effets auprès du groupe cible concerné, qui doit être mené en 2015 dans le cadre de l'accord ORP/LMMT/ACt axé sur les résultats, fournira des clés pour comprendre ce que le service public de l'emploi peut faire pour la réintégration de chômeurs éloignés du marché du travail et n'ayant pas droit aux allocations journalières. Des connaissances supplémentaires sur les raisons menant à l'arrivée en fin de droits seraient utiles. Dans ce contexte, il existe un lien étroit avec les questions sur l'efficacité du service public de l'emploi et des MMT en ce qui concerne la réinsertion professionnelle.

Une meilleure compréhension des rapports entre les différents systèmes de sécurité sociale demeure une condition centrale pour l'organisation judicieuse de l'AC et de la politique du marché du travail. En principe, la politique d'activation devrait englober tous les systèmes sociaux destinés aux personnes en âge de travailler et harmoniser de manière pertinente les différents piliers de la sécurité sociale (mot clé: coopération interinstitutionnelle). Les études réalisées jusqu'à présent, qui reposent de plus en plus sur des données issues des registres et mises en lien, ont pu fournir de nombreuses informations sur les passages entre les systèmes de sécurité sociale. Le SECO mandatera prochainement une autre étude sur l'interaction des systèmes de sécurité sociale, qui tiendra également compte des parcours professionnels. En outre, des connaissances approfondies sur l'interprétation des passages entre les systèmes seraient encore nécessaires afin de mieux évaluer, et éventuellement d'améliorer, le fonctionnement de l'ensemble du système.

5 Publication et valorisation des résultats de recherche

Les études de la troisième vague d'évaluations ont été publiées en plusieurs étapes à partir d'avril 2013 dans la série Politique du marché du travail du SECO. Le rapport relatif au deuxième projet partiel d'Arni et Wunsch sera disponible au troisième trimestre 2015 et sera également publié. Les rapports ont été rédigés dans la langue des mandataires (six en allemand, deux en français); un résumé est toujours disponible respectivement en français et en allemand. Tous les rapports peuvent être téléchargés depuis le site internet du SECO: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/index.html?lang=fr>.

Afin de rendre les études également accessibles à un plus large public de spécialistes intéressés, les résumés ont aussi été publiés sous forme d'articles dans les numéros ci-après de «La Vie économique»: avril 2013 (une étude), septembre 2013 (introduction et trois études) et mai 2014 (vue d'ensemble et trois études). Ces articles sont disponibles en français et en allemand et peuvent être téléchargés au format PDF: <http://www.dievolkswirtschaft.ch>.

Quatre études, particulièrement intéressantes pour l'exécution dans les cantons (Egger, Dreher & Partner, Arni & Wunsch, Bonoli et. al., Morlok et. al.) ont été présentées le 3 juillet 2014 à Berne dans le cadre d'une conférence organisée à cet effet par le SECO pour les représentants des cantons. Ces derniers avaient la possibilité de poser des questions et de discuter d'éventuelles implications.

Par ailleurs, différentes études ont été présentées de manière spécifique aux cantons participant à l'étude (par ex. Egger et Morlok et al.), ce qui a renforcé le transfert de savoir issu des études. En outre, une conférence nationale a été organisée à l'intention des responsables des LMMP le 19 novembre 2013 afin de leur faire connaître les résultats d'Arni & Wunsch et Morlok et al.. L'étude d'Egger, Dreher & Partner a motivé trois cantons participants à étendre l'analyse des processus à tous les autres ORP du canton. Enfin, le concept d'évaluation et les données de l'étude Morlok et al. ont été repris pour une étude complémentaire sur la mesure des interventions des conseillers ORP. Les résultats de cette étude, à laquelle les mêmes cantons ont participé, seront disponibles au deuxième trimestre 2015 et seront ensuite publiés. Ces activités ont permis de communiquer les résultats des études aux services chargés de l'exécution, qui ont pu les appliquer.

Les études de la troisième vague d'évaluations axées sur le pilotage et les aspects macro-économiques ont été intégrées dans différents travaux du SECO sur l'optimisation du service public de l'emploi et des mesures actives du marché du travail. Les résultats des études de Kaltenborn & Kaps et d'Ecoplan ont servi d'input à l'élaboration du nouvel accord axé sur les résultats avec les cantons. Sur la base de l'étude de Föllmi et al. relative aux rappels par les employeurs, la gestion des contrats de travail saisonniers dans les différents cantons est actuellement étudiée en détail par le SECO.

D'autres études ne faisant pas partie de la troisième vague d'évaluations – comme l'analyse de l'OCDE sur le vieillissement et la politique de l'emploi, l'étude d'Ecoplan sur l'évolution des rapports de travail atypiques-précaires, les études de Fluder et al. sur les passages entre l'AC et les autres systèmes de sécurité sociale ou les analyses de l'OFS sur les arrivées en fin de droits – sont précieuses lors des débats actuels visant à renforcer le rôle de l'AC en ce qui concerne la sécurité sociale et la réinsertion professionnelle des chômeurs et à continuer à développer le système en conformité avec la LACI.

6 Perspectives

La troisième vague d'évaluations de la politique active du marché du travail se situe à un niveau d'abstraction plus bas que la précédente. Certaines études ont certes porté sur des problématiques générales, comme celles de Föllmi et al. (2014) et de Bonoli et al. (2013), mais l'accent était davantage mis sur des études portant sur l'exécution, comme celles d'Egger et al. (2013) ou de Morlok et al. (2013). Le système d'exécution actuel semble être arrivé à maturité, la recherche future sera donc principalement orientée vers l'exécution. En conséquence, des évaluations quantitatives et qualitatives (par ex. analyses de processus) devront être menées de manière ciblée afin de vérifier l'effet et l'efficacité du service de l'emploi et des MMT ainsi que d'identifier les bonnes pratiques en matière d'exécution.

Comme les expériences issues de la troisième vague d'évaluations l'ont montré, une telle démarche nécessite une forte implication des services chargés de l'exécution. Elle va également de pair avec des charges supplémentaires pour les acteurs. Des projets de grande envergure concentrés, comme la troisième vague d'évaluations, ne semblent plus être idéaux compte tenu de cette charge supplémentaire et des difficultés qui en découlent. C'est pourquoi une option serait de ne plus attribuer les futurs mandats de recherche dans le cadre de vagues de grande envergure, mais d'établir un concept de recherche sur l'exécution et d'attribuer des mandats de recherche de manière isolée. Selon nous, il conviendrait également de vérifier quelles incitations pourraient encourager les services chargés de l'exécution à participer à l'avenir à des projets de recherche.

Un nouveau concept de recherche sera établi d'ici à la fin de l'année à l'intention de la Commission de surveillance de l'assurance-chômage. Il est probable que désormais, en lieu et place des vagues d'évaluation, plusieurs axes prioritaires thématiques seront définis en complément des évaluations sur l'exécution.

7 Bibliographie

Aeberhardt, W. (2013). *L'évaluation du service public de l'emploi et des mesures du marché du travail*, La Vie économique 9-2013, p. 56.

Aeberhardt, W. (2014). *Troisième programme de recherche sur la politique active du marché du travail*, La Vie économique 5-2014, pp. 49-51.

Aeppli, D. (2006), *Die Situation der Ausgesteuerten in der Schweiz – vierte Studie*, SECO Politique du marché du travail n° 21.

Arni P. et Wunsch C. (2014). *Die Rolle von Erwartungshaltungen in der Stellensuche und der RAV-Beratung; Projet partiel 1: Wechselwirkungen zwischen Erwartungshaltungen der Stellen-suchenden, Determinanten des Sucherfolgs und Arbeitsmarktlichen Massnahmen*, IZA Bonn, université de Lausanne et université de Bâle, SECO Politique du marché du travail n° 39.

Arni P. et Wunsch C. (2014). *Influence des attentes et des attitudes sur le succès des recherches d'emploi*, La Vie économique 5-2014, pp. 52-54.

Behncke, S., Frölich, M. et Lechner, M. (2006). *Statistical assistance for programme selection: for a better targeting of active labour market policies in Switzerland*. Department of Economics, University of St. Gallen.

Bundesamt für Statistik (BfS). (2014). *Situation der Ausgesteuerten Personen*. BFS aktuell, Oktober 2014.

Bundesamt für Statistik (BfS). (2009). *Ausgesteuert – was nun? Analyse der Wiedereingliederung von Personen, die aus der Arbeitslosenversicherung ausgesteuert wurden*. BFS aktuell, Oktober 2009.

- Bieri, O., Bachmann, R., Bodenmüller, D. et Balthasar, A. (2006). *RAV-Strategien zur Arbeitsmarktintegration und deren Wirksamkeit. Eine qualitativquantitativ angelegte Evaluation am Beispiel von jungen, niedrig qualifizierten und älteren, gut qualifizierten Personen*, SECO Politique du marché du travail n° 17.
- Bonoli G., Lalive R., Oesch D., Turtschi N., von Ow A., Arni P. et Parrotta P. (2013). *L'impact des réseaux sociaux sur le retour à l'emploi des chômeurs*, IDHEAP, université de Lausanne, SECO Politique du marché du travail n° 37.
- Caliendo, M. et Uhlendorff, A. (2011). Determinanten des Suchverhaltens von Arbeitslosen. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt Forschung*, 44(1-2), 119-125.
- Caliendo, M., Schmidl, R. et Uhlendorff, A. (2010a). Social networks, job search methods and reservation wages: evidence for Germany. *International Journal of Manpower*, 32(7), 796-824.
- Caliendo, M., Cobb-Clark, D. et Uhlendorff, A. (2010b). Locus of control and job search strategies. German Institute for Economic Research. Discussion Papers N°979, Berlin.
- Ecoplan (2013). *Auswirkungen der Arbeitslosigkeit auf Einkommen und Erwerbsbiografien*, Ecoplan, Berne, SECO Politique du marché du travail n° 34.
- Ecoplan (2013). *La durée du chômage influence les chances de retour à l'emploi et le revenu*, La Vie économique 9-2013, pp. 57-60.
- Ecoplan (2010). *Die Entwicklung atypische-prekärer Arbeitsverhältnisse in der Schweiz*, SECO Politique du marché du travail n° 32.
- Egger M. et Wüthrich A. (2013). *Detailanalyse der Unternehmensprozesse, Zuständigkeiten, Anreiz- und Führungssysteme der Regionalen Arbeitsvermittlungszentren*, Egger, Dreher & Partner SA Berne, SECO Politique du marché du travail n° 33.
- Egger, M., Moser, R. et Thom, N. (2008). *Arbeitsfähigkeit und Integration der älteren Arbeitskräfte in der Schweiz – Studie I*, SECO Politique du marché du travail n° 24.
- Egger, Dreher et Partner AG (2006). *Wirkungsevaluation der öffentlichen Arbeitsvermittlung*, SECO Politique du marché du travail n° 18.
- Eppel, R., Mahringer, H. et Weber, A. (2014). Job Search Behaviour and Job Search Success of the Unemployed. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO). Working Paper N°. 471, Wien.
- Fluder, R., Salzgeber, R., Fritschi, T., Graf, T. et Röthlisberger, S. (2013). *Verläufe, Risikoprofile und Einflussfaktoren für die berufliche Integration von neuen ALV-Beziehenden*. Bern: BFH.
- Fluder, R., Graf, T., Ruder, R. et Salzgeber R. (2009). Quantifizierung der Übergänge zwischen Systemen der sozialen Sicherheit (IV, ALV und Sozialhilfe). Forschungsbericht Nr. 1/09 Bern: BSV.
- Föllmi R., Zehnder T. et Zweimüller J. (2014). *Rückruf durch den ehemaligen Arbeitgeber*, université de Saint-Gall, Haute école de sciences appliquées de Coire et université de Zurich, SECO Politique du marché du travail n° 40.
- Föllmi R., Zehnder T. et Zweimüller J. (2014). *À quelle fréquence les chômeurs sont-ils rappelés par l'employeur précédent en Suisse?*, La Vie économique 5-2014, pp. 59-61.
- Heyer, G., Koch, S., Stephan, G. et Wolff, J. (2012). Evaluation der aktiven Arbeitsmarktpolitik: Ein Sachstandsbericht für die Instrumentenreform 2011. *Journal for Labour Market Research*, 45(1), 41-62.

- Hofmann, B. (2008). Work incentives? Ex-post effects of unemployment insurance sanctions; evidence from West Germany. Institute for Employment Research (IAB). Discussion Paper N°. 43.
- Kaltenborn B. et Kaps P. (2013). *Steuerung der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz*, Berlin, SECO Politique du marché du travail n° 35.
- Kempeneers P. et Wolf T. (2013). *Stratégie de réinsertion des ORP, Observatoire universitaire de l'emploi (OUE) de l'université de Genève*, SECO Politique du marché du travail n° 36.
- Kempeneers P. et Wolf, T. (2013). *Eigeninitiative und Erfahrung helfen beim Ausstieg aus der Arbeitslosigkeit*, La Vie économique 9-2013, pp. 61-63.
- Lalive R., Bonoli G., Oesch D., Turtschi N. et von Ow A. (2013). *Les réseaux sociaux: un atout précieux dans le retour à l'emploi des chômeurs vaudois*, La Vie économique 9-2013, pp. 64-66.
- Lalive, R., Zehnder, T. et Zweimüller, J. (2006). *Makroökonomische Evaluation der Aktiven Arbeitsmarktpolitik der Schweiz*, SECO Politique du marché du travail n° 19.
- Lalive, R., Van Ours, J. C. et Zweimüller, J. (2002). The effect of benefit sanctions on the duration of unemployment. Institute for the Study of Labour (IZA). Discussion Paper N°. 469.
- Morlok, M., Liechti D., Lalive R., Osikominu A. et Zweimüller J. (2015). *Wirkung von Beraterinterventionen - Der Einfluss von Zuweisungen, Sanktionen und Beraterwechsel auf das Bewerbungsverhalten von Stellensuchenden*, B, S, S. Bâle, SECO Politique du marché du travail n° 42.
- Morlok M., Liechti D., Lalive R., Osikominu A. et Zweimüller J. (2014). *Evaluation der Arbeitsmarktlichen Massnahmen: Wirkung auf Bewerbungsverhalten und -chancen*, B, S, S. Bâle, SECO Politique du marché du travail n° 41.
- Morlok M., Liechti D., Lalive R., Osikominu A. et Zweimüller J. (2014). *Cours et programmes d'occupation: quelle utilité pour les chercheurs d'emploi?*, La Vie économique 5-2014, pp. 55-58.
- OECD. (2014). *Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz 2014. Bessere Arbeit im Alter*. OECD, Paris.
- Stephan, G., Rässler, S. et Schewe, T. (2006). Das TrEffeR-Projekt der Bundesagentur für Arbeit. Die Wirkung von Maßnahmen aktiver Arbeitsmarktpolitik. *Zeitschrift für Arbeitsmarkt-Forschung*, 39(3/4), 447-465.
- Svarer, M. (2011). The effect of sanctions on exit from unemployment: Evidence from Denmark. *Economica*, 78(312), 751-778.