



HAL
open science

La sélection sur le marché du travail selon les ruptures dans le parcours antérieur : comparaison Suisse et Bulgarie

Christian Imdorf, Matthias Pohlig

► To cite this version:

Christian Imdorf, Matthias Pohlig. La sélection sur le marché du travail selon les ruptures dans le parcours antérieur : comparaison Suisse et Bulgarie : Perception des recruteurs quant à l'insécurité de l'emploi des jeunes. Sélections, du système éducatif au marché du travail : XXVIèmes journées du longitudinal, Toulouse, 12-13 novembre 2020, 16, pp.19-27, 2021, Céreq Echanges, 978-2-11-151942-8. halshs-03191857

HAL Id: halshs-03191857

<https://shs.hal.science/halshs-03191857>

Submitted on 7 Apr 2021

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

La sélection sur le marché du travail selon les ruptures dans le parcours antérieur : comparaison Suisse et Bulgarie

Perception des recruteurs quant à l'insécurité de l'emploi des jeunes

*Christian Imdorf & Matthias Pohlig**

Introduction

Cette contribution, support de la conférence de Christian Imdorf, présente une recherche en cours qui concerne la sélection sur le marché du travail selon les ruptures dans le parcours antérieur des jeunes diplômés en Suisse et en Bulgarie. Il s'agit d'une traduction d'articles en cours de rédaction et de recherches en anglais effectuées pour cette publication, reflétant les limites des auteurs dans cette langue.

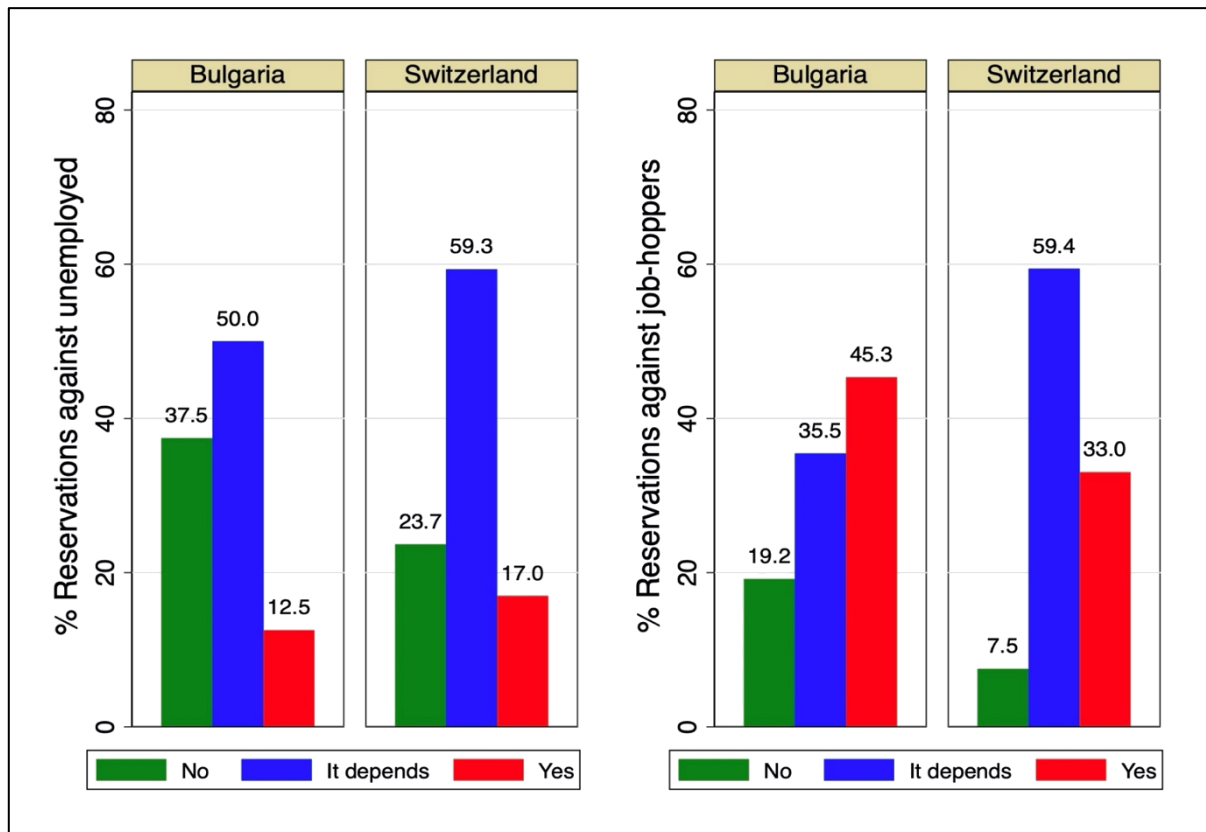
Nous sommes particulièrement intéressés par la perception des recruteurs quant à l'insécurité de l'emploi des jeunes dans les situations de recrutement. La majeure partie des recherches sur la précarité de l'emploi s'est concentrée sur les périodes de chômage des jeunes diplômés. D'autres types d'insécurité de l'emploi, comme la déqualification ou les changements fréquents d'emploi, ont fait l'objet de recherches beaucoup plus rares. Cela s'avère particulièrement pertinent pour les recherches menées auprès des employeurs relatives au processus de création d'emplois (Shi, 2020).

Notre recherche s'inscrit dans un réseau de recherche européen plus vaste, l'étude « NEGOTIATE - Overcoming early job-insecurity in Europe » (<https://negotiate-research.no>). Ce projet Horizon 2020 centré sur les jeunes diplômés en Europe s'est intéressé aux conséquences à long et à court terme de la précarité de l'emploi ou de l'exclusion du marché du travail lors de la transition vers l'âge adulte. Ce projet s'est donc intéressé aux *job-insecurities* (au pluriel) plutôt qu'au chômage comme seul aspect de la précarité. Notre intérêt s'est porté sur les salariés qui changent fréquemment d'emploi – nommés les *job-hoppers*, d'après un phénomène connu sous le nom de "job-hopping" dans la littérature scientifique.

Dans le cadre de ses recherches doctorales, Lulu Shi (2020) a pu montrer qu'en Suisse, les recruteurs donnent une note aussi négative au *job-hopping* qu'au chômage lorsqu'ils évaluent l'aptitude des candidats. Une analyse des données descriptives de l'enquête, présentées dans la figure 1, montre que les employeurs en Bulgarie et en Suisse sont plus enclins à l'embauche des *job-hopper* qu'à celle des candidats qui ont été au chômage. En Bulgarie surtout, mais aussi en Suisse, les recruteurs ont plus souvent déclaré qu'ils n'avaient pas plus de réserves à l'égard des chômeurs qu'à l'égard des *job-hoppers*. Plus la problématisation de la recherche d'un emploi est fréquente, plus les signaux négatifs respectifs dans le processus d'embauche peuvent donc être pertinents.

* Institut de Sociologie de l'Université Gottfried Wilhelm Leibniz de Hanovre

Figure 1 • Le chômage et le job-hopping : deux types d'insécurité professionnelle dans la transition de l'école à l'emploi



Source: Imdorf *et al.* 2019.

Dans un contexte économique où les emplois stables se raréfient et le nombre d'interruptions de carrière – forcées ou volontaires – augmente, la question est de savoir comment les employeurs désireux de pourvoir un poste perçoivent les parenthèses dans le curriculum des jeunes à la recherche d'un emploi. Nous avons ainsi examiné les questions suivantes : Que signale le chômage / le *job-hopping* des candidats aux employeurs en Bulgarie et en Suisse ? Et finalement y a-t-il des différences entre les pays en ce qui concerne la signification du chômage / du *job-hopping* dans le processus d'embauche ? Et si oui, pourquoi ces différences ?

1. Recherches antérieures et cadre conceptuel

Un aperçu des recherches menées jusqu'à présent sur nos questions révèle des indications sur l'effet de signal du chômage dans la recherche sur les effets de stigmatisation du chômage (*scarring effects*, pour un aperçu de la recherche, voir Shi *et al.*, 2018). Notre propre recherche montre que les responsables d'entreprise préfèrent les candidats qui n'ont pas de trous dans leur parcours professionnel (*ibid.*). On distingue deux mécanismes théoriques : la détérioration du capital humain des jeunes diplômés au chômage, et la stigmatisation des chômeurs. Les théoriciens du capital humain (Becker, 1964; Pissarides, 1992) soutiennent que le chômage entraîne une perte de compétences. Quant aux théories du signal (Spence, 1974) et de la stigmatisation (Gurr & Jungbauer-Gans, 2017), elles postulent que le fait d'avoir été au chômage conduit les employeurs à considérer que les demandeurs d'emploi concernés ont une motivation et une productivité faibles, des traits de personnalité indésirables, et risquent d'impacter négativement l'organisation du travail. La recherche montre aussi qu'une durée de chômage plus longue pourrait amplifier ce signal négatif (Shi *et al.*, 2018).

Les recherches sur le *job-hopping* sont beaucoup moins développées, seules deux d'études sur les employeurs existent à notre connaissance. Les recherches sur les salariés montrent que les *job-hoppers* ont un salaire moins élevé (Fan & De Varo, 2015), que les jeunes diplômés et les femmes sont

plus souvent touchés par le *job-hopping* (Steenackers & Guerry, 2016), que l'enseignement supérieur protégerait contre le *job-hopping* (Johnson, 1978), mais pas en Belgique (Steenackers & Guerry, 2016) ni en Suisse (Shi, 2020). Ces recherches montrent aussi les différentes stratégies de carrière des salariés : les uns essaient d'éviter le *job-hopping*, d'autres croient qu'il est susceptible de favoriser leur carrière (Lake *et al.*, 2018 ; Dobrev & Merluzzi, 2018). Les rares recherches sur les employeurs montrent que le signal ou stigma de *job-hopping* permet de prévoir la mobilité future dans l'entreprise (Becton *et al.*, 2011 ; Munasinghe & Sigman, 2004). D'autres employeurs utilisent le *job-hopping* comme un signal négatif, associé à une faible « attitude de travail » (Cohn *et al.*, 2016).

Le cadre théorique de nos hypothèses sur l'évaluation de la précarité de l'emploi par les employeurs dans les deux pays est inspiré par l'analyse sociétale (Maurice *et al.*, 1992). Très brièvement, la transition entre école et emploi est marquée en Suisse par une logique professionnelle. C'est avant tout la formation professionnelle en alternance, concernant quasiment deux tiers des jeunes, qui structure la transition vers l'emploi de manière « lisse » et stable (Heiniger & Imdorf, 2018). Ceci est beaucoup moins le cas pour la Bulgarie, où les diplômes universitaires et les notes ont une faible valeur de signal et où le chômage est plus fréquent qu'en Suisse. C'est plutôt la réputation de l'université qui compte que la discipline, et les diplômes de formation professionnelle sont dévalorisés (voir tableau 1 pour une comparaison plus systématique des deux pays par rapport à leurs cadres institutionnels). On peut parler d'un rapport organisationnel entre école et emploi en Bulgarie plutôt que d'un rapport professionnel (Heiniger & Imdorf, 2018).

Tableau 1 • Systèmes de transition S2W en Bulgarie et en Suisse

	Bulgarie	Suisse
<i>Système de transition</i>	Rapport organisationnel	Rapport professionnel
<i>Standardisation FP</i>	Moins	Plus
<i>Spécificité professionnelle</i>	Moins	Plus
<i>Organisation de la FP</i>	Scolaire	En alternance
<i>Signal / compétence</i>	Compétences académiques / générales	Compétences professionnelles
<i>Lien entre l'éducation et l'emploi</i>	Faible	Fort
<i>Logique carrière professionnelle</i>	Au sein de l'entreprise	Entre entreprises
<i>Protection employés réguliers (EPL)</i>	Forte	Faible
<i>Protection de l'emploi temporaire</i>	Faible	Faible
<i>Taux de chômage</i>	Fort	Faible
<i>Taux de chômage des jeunes</i>	Haut	Moyen

Sources : Heiniger/Imdorf (2018), Buchmann/Kriesi (2011), Tonin (2009), chômage : Eurostat.

Comme indiqué dans le tableau 2, les différences de significations du chômage et du *job-hopping* pour les recruteurs sont supposées aller de pair avec les différents contextes sociétaux. Le chômage est stigmatisant et considéré comme un problème personnel en Suisse, où les transitions sont relativement fluides entre l'école et emploi dans l'espace de qualification. En Bulgarie par contre, où le chômage est plus fréquent, il est supposé être moins stigmatisant et considéré comme un problème d'organisation pour l'entreprise.

Tableau 2 • Évaluation de l'insécurité de l'emploi par les employeurs en Bulgarie et en Suisse : Propositions

	Suisse	Bulgarie
Logique de transition école-emploi	Rapport professionnel	Rapport organisationnel
Chômage	- Transitions fluides entre l'école et emploi dans l'espace de qualification - Chômage stigmatisé et considéré comme un problème personnel	- Chômage de recherche d'emploi plus fréquent - Chômage moins stigmatisé et considéré comme un problème d'organisation
<i>Job-hopping</i>	- Segmentation professionnelle du marché du travail permet de changer d'entreprise - <i>job hopping</i> est légitime, principalement un problème d'organisation	- Prévalence de marché intérieur du travail - <i>job-hopping</i> moins légitime et considérée comme un problème personnel

Quant au *job-hopping*, nous le supposons plutôt légitime dans un pays comme la Suisse, où la segmentation professionnelle du marché du travail permet aux diplômés de la formation professionnelle de changer d'entreprise. Il devrait donc être considéré plutôt comme un problème d'organisation pour l'entreprise qui recrute. En Bulgarie par contre, un marché intérieur du travail devrait prévaloir, ce qui rend le *job-hopping* moins légitime, et doit conduire à le considérer plutôt comme un problème personnel.

2. Données et méthode

L'enquête en ligne a été réalisée en 2016 dans quatre pays (Bulgarie, Grèce, Norvège et Suisse) dans le cadre du projet NEGOTIATE. Des recruteurs ont été invités à participer s'ils avaient des postes vacants pour des emplois qualifiés dans les cinq secteurs de la mécanique, la finance, la santé, la restauration, et les technologies de l'Informatique et de la communication. Seuls les postes identifiés clairement dans ces secteurs ont été inclus dans l'échantillon. L'enquête comprenait tout d'abord une expérience de vignettes, qui a permis d'examiner comment les évaluations des candidats variaient d'un recruteur à l'autre en fonction des caractéristiques des candidats. Les vignettes contenaient des informations sur la précarité de l'emploi – avant tout sur le chômage dans le parcours antérieur – et sur les diplômés¹. Mais l'enquête comprenait aussi quelques questions ouvertes sur l'interprétation de la précarité de l'emploi par les recruteurs, et ce sont ces données qualitatives qui sont au cœur de l'analyse présente. Plus précisément, il a été demandé aux recruteurs s'ils avaient des réserves pour le recrutement d'une personne qui a été au chômage au cours des deux dernières années, ou d'une personne qui a changé fréquemment d'emploi. Ceux qui ont répondu positivement ont été invités à préciser leurs réserves concernant respectivement le chômeur et le *job-hopper*.

Notre échantillon comprend des témoignages de 556 recruteurs suisses et de 420 recruteurs bulgares. Les réponses en langue bulgare et allemande ont d'abord été traduites en anglais avant d'appliquer une analyse de l'argumentation (Toulmin, 2003), pour comprendre les raisons des réserves des

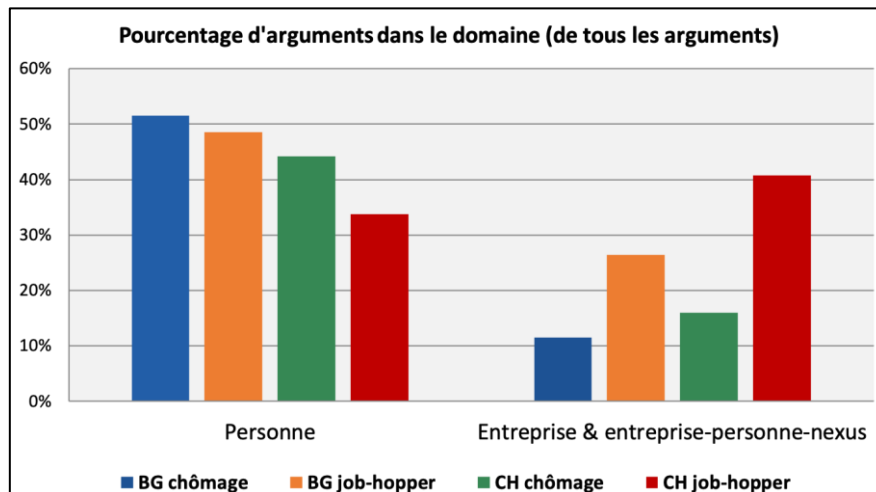
¹ Ces données sont librement disponibles via le Centre norvégien pour les données de recherche (NSD) : <https://doi.org/10.18712/NSD-NSD2644-V3>

employeurs à l'égard des demandeurs d'emploi qui ont connu la précarité. Le codage des arguments a été fait via le logiciel *in vivo*. Un système de catégories a été construit de manière inductive, qui comprend 70 codes d'arguments thématiques, regroupés en 4 grands groupes. Les attributs de la personnalité connotés par les signaux du chômage et du *job-hopping*, ont été codés de manière déductive, en profitant des concepts de la recherche psychologique sur la personnalité (utilisant le concept des *big five*, supplémenté par une sixième catégorie de l'action morale).

3. Résultats

La figure 2 présente une vue d'ensemble des principaux arguments contre les chômeurs et les *job-hoppers* dans les deux pays. Par rapport aux problèmes personnels des candidats, le chômage a généré plus de réserves pour les recruteurs que le signal du *job-hopping*. En outre, les réserves par rapport aux problèmes personnels semblent être plus fréquentes en Bulgarie qu'en Suisse. En revanche, côté entreprise et concernant le lien entre entreprise et personne, les réserves sont plus fréquentes quand il s'agit des demandeurs d'emploi qui ont connu le *job-hopping* plutôt que le chômage. De plus, les réserves des recruteurs semblent être plus fréquentes en Suisse qu'en Bulgarie.

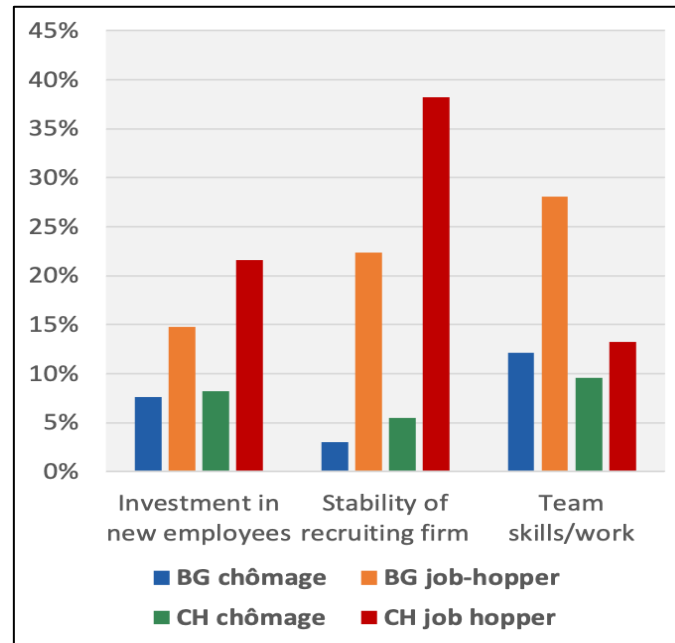
Figure 2 • Principaux arguments contre les chômeurs ou les job-hoppers en Bulgarie (BG) et en Suisse (CH)



Examinons de plus près trois arguments relatifs à l'échelle organisationnelle de l'entreprise. Deux arguments, l'investissement dans les nouveaux employés et la stabilité de l'organisation qui recrute, impactent les politiques de recrutement de l'entreprise. Le troisième argument porte sur les compétences pour travailler en équipe et reflète le lien entre entreprise et personne.

Un recruteur suisse qui embauchait pour un métier de la mécanique avait émis les réserves suivantes à l'égard d'un *job-hopper* : « Comme la période d'installation dans ce poste dure environ un an, ce serait un véritable gaspillage pour nous si quelqu'un quittait déjà le poste au bout d'un an, car les coûts et le temps auraient été mal investis » (code principal : Investissement dans les nouveaux employés, *job-hopping*, Suisse, mécanique). Un autre recruteur fait le lien avec la stabilité de l'organisation : « Je ne pouvais pas planifier à long terme avec lui, il s'est à peine installé et puis il part déjà » (code principal : Stabilité de l'organisation qui recrute, *job-hopping*, Suisse, mécanique). Enfin, un employeur bulgare qui recrute dans le secteur de la finance s'interroge sur la compétence de travailler en équipe d'un *job-hopper* : « Lorsqu'un employé change souvent d'emploi, cela me dit le plus souvent qu'il a un problème avec le travail en équipe, et pour nous, ce travail est très important » (code principal : Compétences / travail d'équipe, *job-hopping*, Bulgarie, finance).

Figure 3 • Arguments à l'échelle organisationnelle



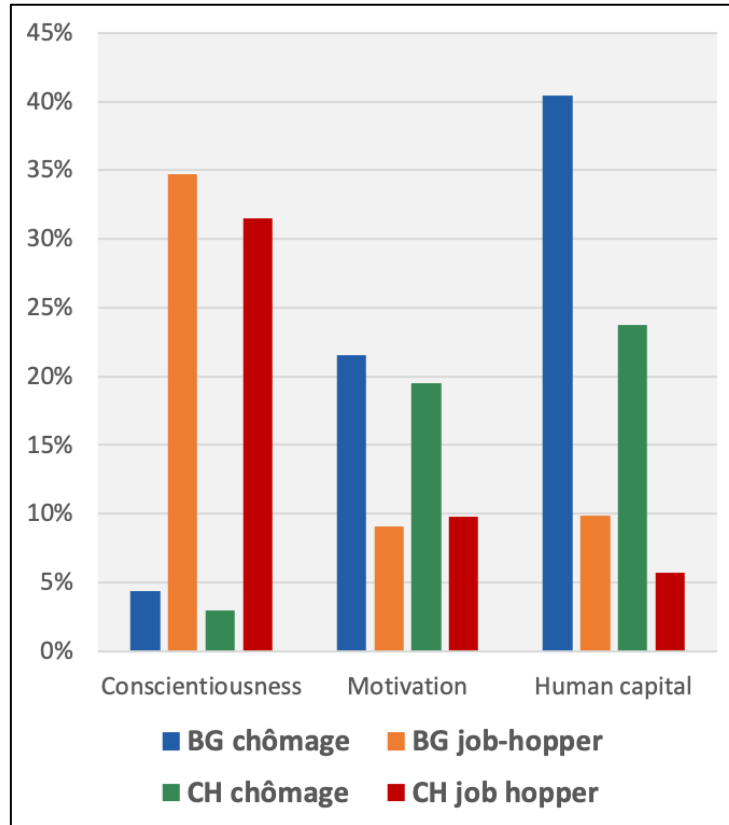
Les trois arguments présentés font partie d'une trentaine d'arguments à l'échelle organisationnelle. La figure 3 met en évidence la fréquence relative des arguments clés au niveau de l'entreprise. Confrontés aux *job-hoppers*, 38 % des recruteurs suisses font référence à la stabilité de l'organisation qu'ils voient en péril, 22 % font référence aux investissements non rentables, et 13 % au déficit de compétences pour le travail en équipe. Pour les recruteurs bulgares, ces dernières compétences semblent être plus importantes avec 28 %, suivies par les arguments de la compétence en équipe et le risque d'investissement.

Concernant l'échelle des personnes, trois exemples sont présentés ici : la conscience professionnelle, la motivation et le capital humain.

Un recruteur bulgare dans le secteur de la santé questionne la conscience professionnelle des *job-hoppers* : « À mon avis, les changements fréquents d'emploi ont indiqué une instabilité, un manque de fiabilité, une inconstance » (code principal : Conscience professionnelle, *job-hopping*, Bulgarie, santé). Un autre recruteur en informatique met en doute la motivation des chômeurs : « Manque de motivation pour le travail, manque de connaissances et de compétences appropriées » (Code principal : Motivation, chômage, Bulgarie, informatique). Enfin, un recruteur suisse en mécanique questionne le capital humain des anciens chômeurs : « La personne est-elle toujours au courant des derniers développements professionnels/techniques ? (...) Je souhaite savoir ce que la personne a fait pendant cette période » (Code principal : capital humain, chômage, Suisse, mécanique).

La figure 4 présente la fréquence relative des arguments à l'échelle des personnes. On remarque que si les arguments du capital humain et de la motivation sont mentionnés dans les deux pays, ils le sont davantage en Bulgarie, quand les recruteurs évaluent des chômeurs. En revanche, l'argument de la conscience professionnelle est plus fréquemment mobilisé dans le cas des *job-hoppers*. Cette notion a néanmoins un sens différent dans les deux pays. En Bulgarie, les recruteurs invoquent avant tout la responsabilité et l'honnêteté des salariées, en Suisse, plutôt la persévérance, la fiabilité, et la sûreté dont ils doutent pour les *job-hoppers*.

Figure 4 • Arguments à l'échelle personnelle



Si nous confrontons nos résultats à nos hypothèses théoriques, il est à noter que les conclusions concernant la Suisse sont en accord avec nos propositions. Comme prévu, le chômage est associé à des problèmes personnels : manque de motivation, d'accoutumance à la vie professionnelle, et de capitaux humains. Le *job-hopping* par contre est plutôt associé à des problèmes d'organisation : des mauvais investissements, la stabilité de l'entreprise qui serait remise en question, ou des compétences pour le travail en équipe limitées (voir tableau 3).

Tableau 3 • Différences de réserves à l'égard des job-hoppers et des chômeurs en Bulgarie et en Suisse

Signal	Suisse	Bulgarie
Chômeur	<ul style="list-style-type: none"> - motivation ✓ - accoutumance à la vie professionnelle ✓ - capitaux humains ✓ 	<ul style="list-style-type: none"> - motivation ✗ - accoutumance à la vie professionnelle ✗ - capitaux humains ✗
Job-hopper	<ul style="list-style-type: none"> - investissement dans les nouveaux employés ✓ - stabilité de l'entreprise qui recrute ✓ - compétences d'équipe - conscience professionnelle ✗ 	<ul style="list-style-type: none"> - conscience professionnelle ✓ - compétences d'équipe

Par contre, nos hypothèses quant au signal du chômage en Bulgarie s'avèrent être incorrectes. En Bulgarie comme en Suisse le chômage est vu comme une problématique personnelle, bien qu'il soit une caractéristique structurelle du marché de travail bulgare. Nos hypothèses par rapport au *job-hopping* sont davantage vérifiées : en Bulgarie, il est perçu comme un problème personnel contrairement à la Suisse, où le discours des employeurs souligne une problématique organisationnelle.

4. Conclusion

Pour conclure, on peut constater que la recherche sur la précarité de l'emploi a négligé le *job-hopping* qui n'est souvent pas questionné pour les employeurs, ni en Suisse ni en Bulgarie. Notre analyse a démontré que le *job-hopping* et le chômage des candidats révèlent des logiques différentes aux yeux des employeurs. La qualité des *job-hoppers* diffère également dans la perception des recruteurs suisses et bulgares. Il est important de noter alors, si on prend en compte une littérature plutôt limitée sur le *job-hopping*, que le point de vue des employeurs et des candidats à l'emploi sur le chômage et le *job-hopping* peut être contradictoire. Alors que les jeunes diplômés ont tendance à éviter le chômage et à changer fréquemment d'emploi si nécessaire, les employeurs peuvent être plus critiques à l'égard de la recherche d'emploi que de la durée de chômage. Enfin, nos résultats peuvent permettre de mieux orienter les politiques actives du marché du travail en Suisse et ailleurs, en invitant à ne pas trop « pousser » les chômeurs à tout prix sur le marché du travail, si c'est au détriment de la qualité de l'emploi en générant du *job-hopping*.

Bibliographie

- Becker, G.S. (1964). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York : Columbia University Press.
- Becton, J. B., Carr, J. C. & Judge, T. A. (2011). Is the past prologue for some more than others? The hobo syndrome and job complexity. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 448–460.
- Buchmann, M. C. & Kriesi, I. (2011). Transition to Adulthood in Europe. *Annual Review of Sociology*, 37, 481–503.
- Cohn, A., Maréchal, M., Schneider, F. & Weber, R. A. (2016). *Job History, Work Attitude, and Employability*, University of Zürich, Department of Economics, “Working Paper”, (No. 210).
- Dobrev, S. D. & Merluzzi, J. (2018). Stayers versus movers: Social capital and early career imprinting among young professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 39, 67–81.
- Fan, X. & DeVaro, J. (2015). Does Job Hopping Help or Hinder Careers? The Signaling Role of Work History. Sydney : CEPAR, “Working paper”.
- Fielding, J., Fielding, N. & Hughes, G. (2013). Opening up open-ended survey data using qualitative software. *Quality & Quantity*, 47, 3261–3276.
- Gurr, T. & Jungbauer-Gans, M. (2017). Eine Untersuchung zu Erfahrungen Betroffener mit dem Stigma Arbeitslosigkeit. *Soziale Probleme*, 28, 25–50.
- Heiniger, M. & Imdorf, C. (2018). The role of vocational education in the transmission of gender segregation from education to employment: Switzerland and Bulgaria compared. *Journal for Labour Market Research*, 52, 15.
- Imdorf, C., Shi, L. P., Sacchi, S., et al. (2019). Scars of early job insecurity across Europe: insights from a multi-country employer survey. In Hvinden, B., Hyggen, C., Schoyen, M. A. et al. (Eds.). *Youth unemployment and job insecurity in Europe. Problems, risk factors and policies*. Cheltenham/Northampton: Edward Elgar, 93–116.
- Johnson, W. R. (1978). A Theory of Job Shopping. *Quarterly Journal of Economics*, 92, 261–278.
- Lake, C. J., Highhouse, S. & Shrift, A. G. (2018). Validation of the Job-Hopping Motives Scale. *Journal of Career Assessment*, 26, 531–548.
- Maurice, M., Sellier, F., & Silvestre, J.-J. (1992). Analyse sociétale et cultures nationales. Réponse à Philippe d'Iribarne. *Rev. Fr. Sociol.* 33(1), 75–86.
- Munasinghe, L. & Sigman, K. (2004). A hobo syndrome? Mobility, wages, and job turnover. *Labour Economics*, 11, 191–218.

- Pissarides, C.A. (1992). Loss of skill during unemployment and the persistence of employment shocks. *Q. J. Econ.* 107(4), 1371–1391.
- Shi, L. P., Imdorf, C., Samuel, R. & Sacchi, S. (2018). How unemployment scarring affects skilled young workers: evidence from a factorial survey of Swiss recruiters. *Journal for Labour Market Research*, 52, 7.
- Shi, L. P. (2020). *Early job insecurity and later labour market outcomes: A cross-national employer study*. University of Basel. “Dissertation”.
- Steenackers, K. & Guerry, M.-A. (2016). Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium. *International Journal of Manpower*, 37, 494–510.
- Tonin, M. (2009). Employment protection legislation in central and east European countries. *South-East Europe Review for labour and social affairs*, 12, 477–491.
- Toulmin, S. E. ([1958] 2003). *The uses of argument*. Cambridge, New York: Cambridge University Press.