

Date de dépôt : 5 novembre 2025

Rapport du Conseil d'Etat **au Grand Conseil sur le projet-pilote « Bonus employabilité »**

Le présent rapport vise à dresser un bilan synthétique du projet-pilote « Bonus employabilité » issu du rapport complet rédigé par la Haute école de travail social de Genève (HETS), que vous trouverez en annexe. Il est porté à votre connaissance comme le prévoit l'article 6J de la loi en matière de chômage, du 11 novembre 1983 (LMC; rs/GE J 2 20), s'agissant des projets-pilotes.

Contexte

En mai 2021, l'office cantonal de l'emploi (OCE) a finalisé ses réflexions quant au « dispositif post-pandémie » visant à accélérer le retour à l'emploi des personnes inscrites au chômage.

Parmi les mesures prévues dans le cadre de ce dispositif se trouve le projet-pilote « Bonus employabilité », mis en œuvre en juillet 2021 pour une durée initialement prévue jusqu'à fin 2022, finalement prolongée jusqu'au 30 juin 2025.

Objectifs du « Bonus employabilité »

Le « Bonus employabilité » vise à encourager les entreprises à engager à durée indéterminée des personnes au chômage inscrites à l'OCE, en majorant de 4000 francs la participation financière fédérale des allocations d'initiation au travail (AIT)¹.

Il favorise un recrutement pensé dans une perspective « gagnant/gagnant » en renforçant l'employabilité de la ou du bénéficiaire,

¹ <https://www.ge.ch/document/546/telecharger>

tout en soutenant financièrement les investissements de l'employeur en matière de formation.

Eléments statistiques

1 173 « Bonus employabilité » ont été octroyés entre le 1^{er} juillet 2021 et le 31 décembre 2024. Leur nombre, à l'instar de celui des AIT, décroît de manière quasi-linéaire. Selon l'OCE, cette diminution s'explique par le durcissement des critères d'octroi et de durée des AIT par le Secrétariat d'Etat à l'économie (SECO) en 2023, ce qui a rendu cette mesure fédérale nettement moins attractive.

Eléments financiers

Le « Bonus employabilité » repose, pour chaque exercice concerné, sur une participation de 4 000 francs par bénéficiaire, pour un maximum de 1 000 bénéficiaires, soit un budget annuel constant de 4 millions de francs pour l'OCE.

Conclusions du rapport de la HETS

Les résultats de l'étude menée par la HETS confirment que le « Bonus employabilité » contribue principalement aux frais de formation interne et d'encadrement des personnes engagées. L'étude conclut ainsi que « Bien que le projet-pilote [...] atteigne ses objectifs, il n'offre pas de véritable plus-value par rapport aux AIT ».

C'est ce qui a incité le Conseil d'Etat à ne pas prolonger une nouvelle fois ce projet-pilote, qui a donc pris fin comme prévu le 30 juin 2025. Le Conseil d'Etat poursuit toutefois ses réflexions en matière de refonte du dispositif cantonal d'insertion professionnelle.

Au bénéfice de ces explications, le Conseil d'Etat vous invite à prendre acte du présent rapport, ainsi que du rapport complet de la HETS en annexe.

AU NOM DU CONSEIL D'ÉTAT

La chancelière :
Michèle RIGHETTI-EL ZAYADI

Le président :
Thierry APOTHÉLOZ

Annexe : *Rapport d'évaluation du Projet-pilote « Bonus employabilité » dans le canton de Genève – Période 2021-2024; HETS, juin 2025*

h e t sHaute école de travail social
GenèveCentre de recherches
sociales (CERES)**Hes·SO** GENÈVE
Haute Ecole Spécialisée
de Suisse occidentale

Rapport d'évaluation du Projet-pilote « Bonus employabilité » dans le canton de Genève Période 2021-2024

Rapport final Genève, juin 2025

Responsable:

Eduardo Guichard, PhD., Adjoint scientifique HETS Genève

Avec la collaboration de:

Lucia Bordone, PhD., Adjointe scientifique HETS Genève

Professeur Maël Dif-Pradalier, HETS Fribourg

Étude mandatée par l'Office Cantonal de l'Emploi (OCE) Genève

hets
CERES

Introduction et contexte

En mai 2021, l'Office cantonal de l'emploi du canton de Genève (OCE) a finalisé ses réflexions quant au « dispositif post-pandémie » visant à accélérer le retour à l'emploi des personnes inscrites au chômage. Parmi les mesures prévues dans le cadre de ce dispositif se trouve le Projet-pilote Bonus employabilité (ci-après Bonus employabilité), mis en œuvre dès juillet 2021.

En bref :

- Le Bonus employabilité consiste à majorer la participation financière fédérale des allocations d'initiation au travail (AIT), lors de tout engagement d'un·e candidat·e OCE qui nécessite un plan de formation.
- Le Bonus employabilité favorise un recrutement pensé dans une perspective « gagnant/gagnant », qui renforce l'employabilité du/de la bénéficiaire, tout en indemnisant les investissements de l'employeur en matière de formation.
- Le montant, le nombre de bénéficiaires et le financement en vue d'un Bonus employabilité incitatif et crédible sont, pour chacun des exercices concernés, de 4000 CHF/bénéficiaire pour un total de 1000 bénéficiaires au maximum (financement OCE à budget annuel constant de CHF 4 millions de francs suisses).

En termes de volumes, 1173 Bonus ont été octroyés entre le 1^{er} juillet 2021 et le 31 décembre 2024. Leur nombre, à l'instar de celui des AIT, décroît toutefois de manière quasi-linéaire. Un constat que l'OCE explique par le fait, qu'au cours de l'année 2023, le SECO a notablement durci ses critères en matière d'octroi et de durée de l'AIT, rendant la mesure nettement moins attractive, voire inaccessible.

La présente étude entend contribuer à l'évaluation de la mesure. Plus spécifiquement, il s'agit d'obtenir de la part des entreprises ayant perçu le Bonus employabilité, un retour quant à leur perception de cette prestation.

Démarche méthodologique

Cette étude porte sur *la perception des entreprises bénéficiaires quant à l'efficacité de la mesure*. L'« efficacité » est entendue ici comme l'atteinte des objectifs attendus de la mesure, à savoir, une augmentation de l'employabilité des personnes inscrites au chômage par un soutien économique à leur formation au début de leur engagement dans une entreprise. Dans le cadre de cette étude, l'efficacité de la mesure sera étudiée à partir de l'évaluation que les entreprises bénéficiaires portent sur l'utilité du Bonus employabilité. Ainsi l'objectif général de cette étude consiste à connaître la perception de l'efficacité du Bonus employabilité par les entreprises bénéficiaires de la mesure entre 2021 et 2024 dans le canton de Genève.

Le modèle de recherche utilisé est celui d'une étude d'évaluation quantitative transversale par questionnaire sur la plateforme *Limesurvey*. Avec une population totale de 742 entreprises au bénéfice d'un Bonus employabilité payé entre le 1^{er} juillet 2021 et le 30 juin 2024 dans le canton de Genève, la récolte des données a été faite en deux volets ; le premier entre le 4 et le 25 avril, et le deuxième entre le 13 et le 28 mai 2025. Dans le deuxième volet de la récolte de données

Rapport d'évaluation Projet-pilote « Bonus employabilité » période 2021-2024

nous avons inclus un module supplémentaire de questions visant des aspects spécifiques en lien avec l'efficacité et la satisfaction vis-à-vis du Bonus employabilité.

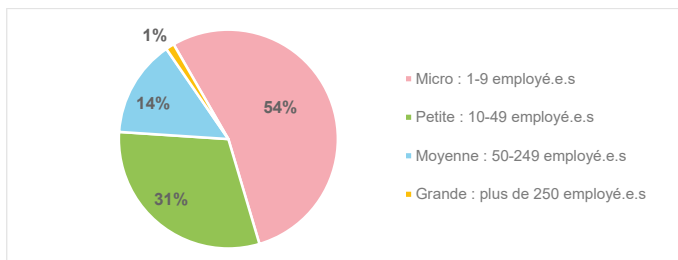
Les échantillons des deux volets ont été extraits aléatoirement, et calculés au 95% d'intervalle de confiance et 5% de marge d'erreur. Le recrutement des participants par courriel a été fait par le mandant afin de garantir la protection des données des entreprises participantes. Nous avons obtenu un taux de réponses valides (questionnaires complets) de 31% sur 304 contacts dans le premier volet (n=94), et de 27% sur 241 contacts dans le deuxième volet (n=66). Finalement nous avons un taux de réponse moyen de 29% pour les deux volets de l'étude, et nous avons obtenu les réponses de 21% du total des entreprises au bénéfice d'un Bonus employabilité. Dans les analyses qui suivent, les sections 1 et 2 des résultats portent sur l'ensemble de l'échantillon (N=160), tandis que la section 3 considère seulement l'échantillon du deuxième volet (n=66).

Résultats

1. Profil des entreprises répondantes

Les résultats du questionnaire en ligne montrent que 85% des entreprises bénéficiaires ayant complété le questionnaire (N=160) sont des micros et des petites entreprises (54% et 31% respectivement) ; 14% des entreprises sont moyennes et seulement un 1% sont des grandes entreprises. Les entreprises répondantes (dorénavant ER) sont plutôt « jeunes », 32% des ER ont moins de 10 ans, et 30% ont une durée d'existence située entre 11 et 20 ans.

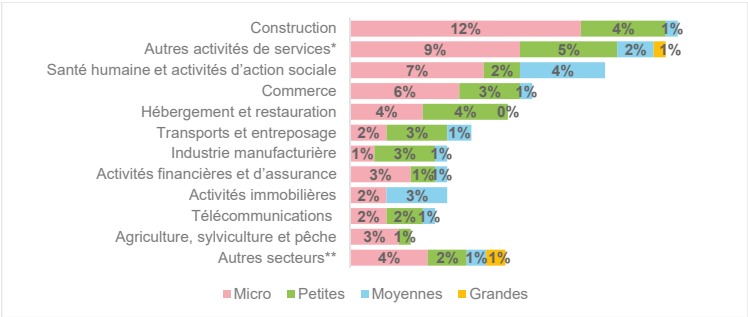
Graphique 1 : Types d'entreprises selon la taille



Les principaux secteurs d'activité des entreprises bénéficiaires du Bonus employabilité sont la construction, les services aux personnes et le commerce. Ainsi, on observe que les secteurs des ER sont liés principalement à des activités demandant des bas niveaux de qualification. Finalement, on observe la plus forte présence d'entreprises de taille moyenne dans les secteurs de la santé, de l'action sociale et de l'activité immobilière.

Rapport d'évaluation Projet-pilote « Bonus employabilité » période 2021-2024

Graphique 2 : Secteurs d'activité et taille d'entreprise



* Autres activités de services : Toute activité non comprise entre les sections A à S de classification NACE rev. 2.1. (cf. Annexes)

** Autres secteurs : Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ; Arts, sports et activités récréatives ; Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; Enseignement ; Activités des ménages en tant qu'employeurs, activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre ; Administration publique et défens, sécurité sociale obligatoire ; Activités de service administratif et de soutien

2. Utilisation et difficultés rencontrées

On observe qu'en général le Bonus employabilité est utilisé principalement dans le contexte d'engagements spécifiques ; plus de la moitié des ER ont eu recours au Bonus employabilité dans le cadre d'un seul engagement (65%), et près d'un quart (22%) pour deux engagements (8% pour trois engagements et 6% pour quatre engagements)

Comme déjà mentionné, les micros et les petites entreprises sont les principales bénéficiaires du Bonus employabilité. Ainsi, 85% des chômeurs engagés avec les Bonus employabilité l'ont été par des micro et petites entreprises et seulement 15% par des moyennes à grandes entreprises.

Tableau 1 : Pourcentage d'engagement par taille de l'entreprise

Taille entreprise	Engagements avec Bonus employabilité				Total général
	1	2	3	4	
Micro	38%	9%	4%	3%	54%
Petite	18%	8%	2%	3%	31%
Moyenne	8%	4%	2%	1%	14%
Grande	1%	1%	0%	0%	1%
Total général	65%	22%	8%	6%	100%

Une partie importante des ER ayant bénéficié du Bonus employabilité déclare que les personnes engagées avec cette mesure sont encore en poste dans l'entreprise. Dans 56% des ER, la totalité des personnes engagées avec les Bonus employabilité est toujours en poste

Rapport d'évaluation Projet-pilote « Bonus employabilité » période 2021-2024

(cellules en vert), tandis que, dans 17% des cas, au moins une personne engagée avec le Bonus employabilité est toujours en poste (cellules en jaune). Dans une vaste majorité des cas, soit 74%, les ER comptent toujours au moins une personne en poste parmi celles qui ont été engagées avec le Bonus employabilité. Dans près d'un quart des ER, soit 24%, aucune personne n'a été engagée durablement (cellules en rouge). En outre, trois ER ont fourni des réponses incongruentes entre les personnes engagées et les personnes toujours en poste (chiffres en rouge).

Tableau 2 : Nombre personnes engagées avec bonus et personnes encore en poste

Engagées avec bonus	Nombre personnes toujours en poste					Total engagé
	0	1	2	3	4	
1	19%	43%	1%	-	2%	65%
2	3%	8%	11%	-	-	22%
3	1%	1%	4%	1%	-	8%
4	1%	1%	2%	1%	1%	6%
Total en poste	24%	53%	18%	1%	3%	100%

L'analyse des frais couverts par l'utilisation du Bonus employabilité (sur une échelle de 0 à 10) montre que les ER utilisent ce soutien financier principalement pour des frais de formation internes et d'encadrement des personnes engagées (moyenne totale de 6,2 et 5 respectivement). Bien que les résultats montrent des différences dans l'utilisation du bonus employabilité selon les types d'entreprises, ces différences ne sont pas statistiquement significatives entre les groupes (cf. annexes 2). Proportionnellement, les petites entreprises présentent les plus hautes moyennes d'utilisation des ressources du Bonus employabilité pour des frais de formation internes et d'encadrement. Parmi les micros et moyennes entreprises, on observe l'utilisation la plus haute des ressources pour des frais de formation externe. En outre, les entreprises moyennes présentent en général l'utilisation la plus basse du Bonus employabilité pour des frais de formation interne et d'encadrement.

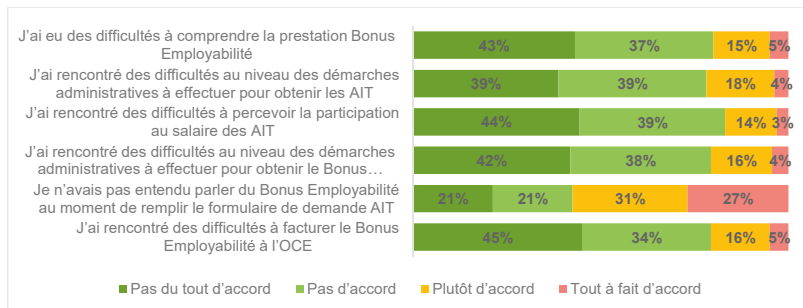
Tableau 3 : Utilisation des ressources du Bonus employabilité**

Taille entreprise		Formation		Encadrement
		Externe	Interne	
Micro	Moyenne	2,64	5,97	4,99
	Médiane	1,00	6,50	5,00
	Ecart type	3,268	3,205	3,359
Petite	Moyenne	2,35	6,76	5,57
	Médiane	,00	8,00	6,00
	Ecart type	3,301	2,912	3,260
Moyenne	Moyenne	2,61	5,83	4,61
	Médiane	1,00	6,00	5,00
	Ecart type	3,408	3,512	3,564
Total	Moyenne	2,55	6,20	5,14
	Médiane	1,00	7,00	5,00
	Ecart type	3,277	3,156	3,347

**La catégorie « grande entreprise » est exclue car on y trouve seulement deux cas.

Rapport d'évaluation Projet-pilote « Bonus employabilité » période 2021-2024

Nous constatons qu'en général, les ER ne considèrent pas avoir rencontré de difficultés pour l'obtention des Bonus employabilité, du moins s'agissant des aspects évalués dans le cadre de l'enquête (difficultés de compréhension, de procédure, de remboursement, de facturation). Le seul obstacle qui se dégage de l'analyse concerne l'absence de connaissances préalables concernant l'existence du Bonus employabilité. Ainsi, 58% des ER ne connaissaient pas le Bonus employabilité au moment de remplir le formulaire de demande AIT.

Graphique 3 : Difficultés rencontrées avec le Bonus employabilité

L'analyse détaillée des difficultés rencontrées avec les Bonus employabilité selon les types d'entreprises confirme que la méconnaissance de la mesure au moment de la demande des AIT est la seule « faiblesse » rencontrée par les ER dans leur expérience avec la mesure. Cette méconnaissance est particulièrement marquée parmi les petites entreprises (-06). Cependant ces différences proportionnelles ne sont statistiquement pas significatives dans le test d'ANOVA ($p < 0.10$, annexe 3).

Tableau 4 : Difficultés retrouvées par type d'entreprise***

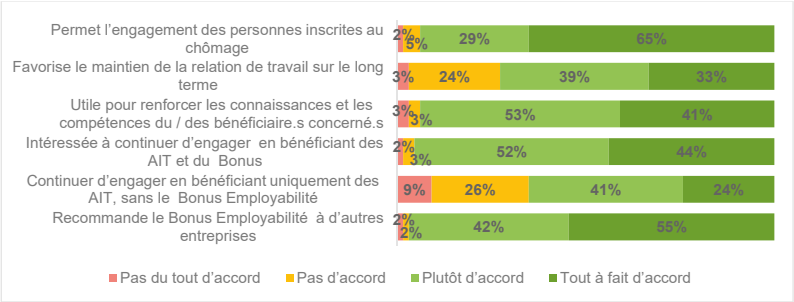
Taille entreprise		Compréhension Bonus employabilité	Démarches pour obtenir les AIT	Percevoir la participation au salaire des AIT	Démarches pour obtenir le Bonus employabilité	Connaissance du Bonus employabilité	Facturation du Bonus employabilité
Micro	Moyenne	-,97	-,86	-1,07	-,94	,31	-,99
	Médiane	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	1,00	-2,00
	Ecart type	1,231	1,266	1,156	1,305	1,581	1,297
Petite	Moyenne	-1,08	-,96	-1,12	-1,06	-,06	-1,02
	Médiane	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00
	Ecart type	1,152	1,207	1,053	1,088	1,506	1,127
Moyenne	Moyenne	-,96	-1,00	-,96	-,91	,35	-1,00
	Médiane	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	1,00	-1,00
	Ecart type	1,261	1,044	1,261	1,125	1,555	1,279
Total	Moyenne	-,98	-,91	-1,07	-,96	,21	-,99
	Médiane	-1,00	-1,00	-1,00	-1,00	1,00	-1,00
	Ecart type	1,221	1,205	1,130	1,213	1,554	1,239

***Les valeurs négatifs indiquent « désaccord » avec l'affirmation, et les valeurs positifs indiquent « accord » avec l'affirmation.

3. Efficacité et satisfaction

Le Bonus employabilité est perçu en général comme un dispositif efficace par les ER. Sont soulignés la facilitation de l'engagement de personnes inscrites au chômage et l'utilité en termes de renforcement des connaissances et compétences des personnes engagées (soit, un total de 94% d'accord pour les affirmations y relatives). Cependant, les avis sont plus nuancés à l'égard du rôle du Bonus employabilité pour favoriser la relation de travail sur le long terme ; plus d'une ER sur quatre (27%) considère que le bonus ne favorise pas le maintien de la relation de travail sur le long terme.

Graphique 4 : Perception sur l'efficacité et satisfaction du Bonus employabilité



Nous constatons également qu'en général, les ER sont hautement satisfaites du Bonus employabilité ; presque la totalité des ER est intéressée à continuer à engager des personnes en bénéficiant du tandem AIT et Bonus employabilité (94%), et un pourcentage similaire des ER recommanderait le Bonus employabilité à d'autres entreprises (96%). En outre, et bien que la plupart des ER soient intéressées à poursuivre les engagements seulement avec les AIT, sans le Bonus employabilité, plus d'un tiers des ER ne serait pas d'accord de renoncer au montant du Bonus employabilité (35%).

En général, nous ne trouvons pas de différences statistiquement significatives dans la perception de l'efficacité et de la satisfaction du Bonus employabilité parmi les différents types d'ER (cf. Annexe 4). Dans le détail, nous observons que les ER de taille moyenne sont moins affirmatives quant au rôle du Bonus employabilité dans le maintien de la relation de travail sur le long terme, et que les micros-ER sont les plus défavorables à l'idée de perdre le bénéfice du Bonus employabilité.

Rapport d'évaluation Projet-pilote « Bonus employabilité » période 2021-2024

Tableau 5 : Efficacité et satisfaction du Bonus Employabilité par type d'entreprise

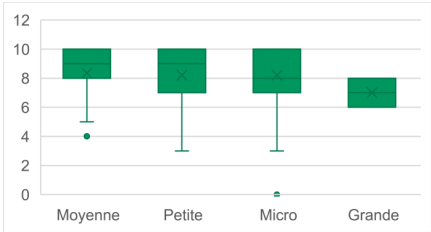
Taille entreprise		Permet l'engagement des personnes au chômage	Favorise le maintien de la relation de travail sur le long terme	Utile pour renforcer les connaissances et les compétences	Continuer d'engager en bénéficiant des AIT et du Bonus	Continuer d'engager en bénéficiant uniquement des AIT	Recommande le Bonus Employabilité à d'autres entreprises
Micro	Moyenne	1,51	,74	1,31	1,43	,20	1,54
	Médiane	2,00	1,00	1,00	2,00	1,00	2,00
	Ecart type	,887	1,336	,867	,778	1,491	,780
Petite	Moyenne	1,48	,81	1,24	1,19	,57	1,33
	Médiane	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	1,00
	Ecart type	,928	1,123	,889	,873	1,207	,730
Moyenne	Moyenne	1,56	,67	1,11	1,33	1,11	1,56
	Médiane	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
	Ecart type	,527	1,323	,928	,500	,928	,527
Total	Moyenne	1,52	,76	1,26	1,33	,45	1,47
	Médiane	2,00	1,00	1,00	1,00	1,00	2,00
	Ecart type	,846	1,241	,865	,771	1,349	,728

Tableau 5 : Evaluation de l'expérience Bonus employabilité

	Moyenne	Médiane	Ecart type
Micros	8,21	8,00	1,910
Petites	8,20	9,00	1,871
Moyennes	8,35	9,00	1,748
Grandes	7,00	7,00	1,414
Total	8,21	9,00	1,861

Finalement, lorsqu'il a été demandé à la totalité des ER (N=160) de procéder à une évaluation globale de leur expérience avec le Bonus employabilité, la mesure est évaluée avec une note moyenne de 8,2 (« très bien »). Les évaluations les plus basses se trouvent principalement parmi les deux grandes entreprises, avec une note moyenne de 7. En outre, c'est parmi les micros et les petites entreprises qu'on trouve la plupart des mauvaises évaluations, avec des notes qui peuvent descendre jusqu'à 3, en indiquant une expérience plutôt « mauvaise » avec le Bonus employabilité.

Graphique 4 : Ecarts dans l'évaluation globale selon type d'entreprise



Conclusions

Les résultats des analyses du Bonus employabilité montrent qu'en général, ce projet pilote est perçu comme hautement efficace dans la mesure où il résulte en une augmentation de l'employabilité des personnes inscrites au chômage, et ce au sein d'un large éventail d'entreprises du canton de Genève. Les micros et petites entreprises de construction et en lien avec diverses prestations de services sont les principales bénéficiaires de cette mesure de soutien à l'engagement des personnes inscrites au chômage. Ce résultat est cohérent avec le fait que les entreprises dans ces secteurs d'activité figurent parmi les principaux employeurs du canton.

L'importance du Bonus employabilité est clairement fondée sur une forme de soutien financier supplémentaire orienté vers l'intégration des personnes dans les activités des entreprises. Ainsi, les résultats de cette étude confirment que cette mesure contribue principalement aux frais de formation interne et d'encadrement des personnes engagées, à savoir, des activités d'intégration au travail qui ont lieu à l'intérieur de l'entreprise. Il serait possible d'approfondir ces résultats en analysant plus précisément quels types de frais internes (formation et encadrement) sont effectivement couverts par le Bonus employabilité.

En termes généraux, il est possible d'affirmer que le Bonus employabilité atteint son objectif principal d'augmentation de l'employabilité des personnes inscrites au chômage, puisque, pour une partie importante des personnes engagées dans le cadre d'une relation de travail AIT-Bonus, on constate un maintien au poste de travail après l'arrêt de la participation au salaire. Dans ce sens il serait intéressant d'évaluer la pérennité sur le long terme de l'engagement de ces personnes au sein des entreprises.

De plus, il est possible d'affirmer que les entreprises répondantes, en général, évaluent positivement leur expérience avec le Bonus employabilité, et qu'elles ne constatent pas de difficultés importantes dans son obtention. Nous constatons toutefois que cette mesure est encore peu connue et que de nombreuses entreprises n'en avaient pas entendu parler avant la requête des AIT. On peut donc supposer qu'un effort de communication supplémentaire serait susceptible de contrer la baisse du recours à la mesure.

Finalement, malgré la perception d'efficacité et une haute satisfaction vis-à-vis du Bonus employabilité, nous constatons aussi certaines nuances quant à son rôle pour le maintien de la relation de travail sur le long terme, ainsi que concernant l'intérêt des ER à continuer à engager des personnes avec le Bonus. Dans ce sens, il semble que le Bonus employabilité est très bien évalué parce qu'il constitue avant tout un soutien financier particulièrement bienvenu pour les entreprises lors de l'engagement de personnel. Cela étant, il semble que, pour les ER, il ne diffère pas véritablement du soutien économique apporté par les AIT. Ainsi et bien que le Bonus puisse être évalué comme hautement efficace pour soutenir l'engagement, nous ne pouvons pas affirmer que les ER utilisent cette mesure avec des finalités différentes de celles des AIT, à savoir, financer le début de la relation de travail.

Recommandations et perspectives

Les résultats de cette étude montrent que le Projet-pilote Bonus employabilité atteint son objectif d'augmenter l'employabilité parmi les personnes inscrites au chômage à Genève. Il est également vu comme efficace et satisfaisant pour les entreprises ayant perçu le bonus. Cependant, l'utilisation des ressources financières allouées par le bonus employabilité, le manque de (re)connaissance de cette prestation spécifique, ainsi que les nuances concernant son utilité pour concrétiser une relation de travail durable sont, en l'état, des aspects susceptibles de remettre en question le maintien du Projet-pilote.

Ainsi, nous recommandons une évolution de cette mesure cantonale, afin que le soutien complémentaire apporté aux allocations d'initiation aux travail fédérales (AIT) soit plus significatif. En effet, bien que le Projet-pilote sous sa forme actuelle atteigne ses objectifs, il n'offre pas de véritable plus-value par rapport aux AIT. Dans ce sens, le Bonus employabilité se présente surtout comme une aubaine financière supplémentaire par rapport aux ressources déjà allouées par les AIT fédérales. Un montant principalement utilisé pour répondre au besoin d'un encadrement interne renforcé, alors que celui-ci devrait déjà être indemnisé par les AIT.

Rapport d'évaluation Projet-pilote « Bonus employabilité » période 2021-2024

Annexes

Annexe 1 : Classification NACE rev 2.1 (NOGA 2025)

Section	Désignation secteur d'activité
A	Agriculture, sylviculture et pêche
B	Industries extractives
C	Industrie manufacturière
D	Production et distribution d'électricité, de gaz, de vapeur et d'air conditionné
E	Production et distribution d'eau ; assainissement, gestion des déchets et dépollution
F	Construction
G	Commerce
H	Transports et entreposage
I	Hébergement et restauration
J	Edition, diffusion et activités de production et de distribution de contenu
K	Télécommunications, programmation informatique, conseil, infrastructure informatique et autres activités de service d'information
L	Activités financières et d'assurance
M	Activités immobilières
N	Activités spécialisées, scientifiques et techniques
O	Activités de service administratif et de soutien
P	Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire
Q	Enseignement
R	Santé humaine et activités d'action sociale
S	Arts, sports et activités récréatives
T	Autres activités de services
U	Activités des ménages en tant qu'employeurs ; activités indifférenciées des ménages en tant que producteurs de biens et services pour usage propre
V	Activités des organisations et organismes extraterritoriaux

Rapport d'évaluation Projet-pilote « Bonus employabilité » période 2021-2024

Annexe 2 : Tableau ANOVA, Utilisation des ressources du Bonus employabilité

Tableau ANOVA						
		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Sur une échelle de 0 à 10, quelle proportion des frais suivants a été spécifiquement couvert par les CHF 4000.- du « Bonus Employabilité » ? (Frais de formation externes (délivrés par une entreprise de formation externe)) * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes (Combinée)	3,194	3	1,065	,097	,961
	Intra-groupes	1704,406	156	10,926		
	Total	1707,600	159			
Sur une échelle de 0 à 10, quelle proportion des frais suivants a été spécifiquement couvert par les CHF 4000.- du « Bonus Employabilité » ? (Frais de formation internes (délivrés par votre entreprise)) * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes (Combinée)	24,339	3	8,113	,812	,489
	Intra-groupes	1559,261	156	9,995		
	Total	1583,600	159			
Sur une échelle de 0 à 10, quelle proportion des frais suivants a été spécifiquement couvert par les CHF 4000.- du « Bonus Employabilité » ? (Frais d'encadrement) * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes (Combinée)	24,508	3	8,169	,726	,538
	Intra-groupes	1756,467	156	11,259		
	Total	1780,975	159			

Rapport d'évaluation Projet-pilote « Bonus employabilité » période 2021-2024

Annexe 3 : Tableau ANOVA, Difficultés retrouvées par type d'entreprise**Tableau ANOVA**

		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes sur les difficultés rencontrées dans l'obtention de la mesure ? (J'ai eu des difficultés à comprendre la prestation « Bonus Employabilité ») * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes (Combinée)	4,918	3	1,639	1,102	,350
	Intra-groupes	232,025	156	1,487		
	Total	236,944	159			
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes sur les difficultés rencontrées dans l'obtention de la mesure ? (J'ai rencontré des difficultés au niveau des démarches administratives à effectuer pour obtenir les Allocations d'initiation au travail (AIT)) * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes (Combinée)	,531	3	,177	,120	,948
	Intra-groupes	230,244	156	1,476		
	Total	230,775	159			
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes sur les difficultés rencontrées dans l'obtention de la mesure ? (J'ai rencontré des difficultés à percevoir la participation au salaire des AIT) * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes (Combinée)	,797	3	,266	,205	,893
	Intra-groupes	202,303	156	1,297		
	Total	203,100	159			
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes sur les difficultés rencontrées dans l'obtention de la mesure ? (J'ai rencontré des difficultés au niveau des démarches administratives à effectuer pour obtenir le « Bonus Employabilité ») * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes (Combinée)	2,423	3	,808	,545	,652
	Intra-groupes	231,352	156	1,483		
	Total	233,775	159			
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes sur les difficultés rencontrées dans l'obtention de la mesure ? (Je n'avais pas entendu parler du « Bonus Employabilité » au moment de remplir le formulaire de demande AIT) * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes (Combinée)	5,137	3	1,712	,705	,551
	Intra-groupes	379,057	156	2,430		
	Total	384,194	159			
Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les affirmations suivantes sur les difficultés rencontrées dans l'obtention de la mesure ? (J'ai rencontré des difficultés à facturer le « Bonus Employabilité » à l'OCE) * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes (Combinée)	2,007	3	,669	,431	,731
	Intra-groupes	241,968	156	1,551		
	Total	243,975	159			

Rapport d'évaluation Projet-pilote « Bonus employabilité » période 2021-2024

Annexe 4 : Tableau ANOVA. Efficacité et satisfaction**Tableau ANOVA**

			Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
Le « Bonus employabilité » est un soutien financier qui permet l'engagement des personnes inscrites au chômage * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes	(Combinée)	,282	3	,094	,126	,944
	Intra-groupes		46,203	62	,745		
	Total		46,485	65			
Le « Bonus Employabilité » favorise le maintien de la relation de travail sur le long terme * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes	(Combinée)	,197	3	,066	,041	,989
	Intra-groupes		99,924	62	1,612		
	Total		100,121	65			
Le « Bonus Employabilité » est utile pour renforcer les connaissances et les compétences du / des bénéficiaire.s concerné.s * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes	(Combinée)	,380	3	,127	,163	,921
	Intra-groupes		48,241	62	,778		
	Total		48,621	65			
Mon entreprise est intéressée à continuer d'engager des personnes inscrites au chômage en bénéficiant des Allocations d'initiation au travail et du « Bonus Employabilité » * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes	(Combinée)	,857	3	,286	,469	,705
	Intra-groupes		37,810	62	,610		
	Total		38,667	65			
Mon entreprise est intéressée à continuer d'engager des personnes inscrites au chômage en bénéficiant uniquement des AIT, sans le « Bonus Employabilité » * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes	(Combinée)	6,732	3	2,244	1,246	,301
	Intra-groupes		111,632	62	1,801		
	Total		118,364	65			
Je recommanderais sans réserve le « Bonus Employabilité » à d'autres entreprises * Combien compte-t-elle d'employé.e.s ?	Entre groupes	(Combinée)	,865	3	,288	,532	,662
	Intra-groupes		33,575	62	,542		
	Total		34,439	65			