

Maintenir l'employabilité doit être une responsabilité commune

Grâce à l'analyse scientifique des données relatives au marché du travail, l'Observatoire du marché du travail de Suisse orientale, d'Argovie et de Zoug (AMOS) apporte sa contribution à une réintégration plus rapide et plus durable des demandeurs d'emploi sur le marché. La prévention doit commencer avant l'entrée chez l'ORP.

En dépit d'une évolution économique positive, la part des chômeurs de longue durée sur la totalité des demandeurs d'emploi baisse et, après un certain différé, la part des chômeurs de longue durée également (cf. illustration 1). Ceci contrairement à la thèse répandue selon laquelle il y a un effectif relativement constant – et peu importe la conjoncture – de demandeurs difficilement remplaçables, qui deviennent des chômeurs de longue durée. La part de ces chômeurs de longue durée qui retrouvent un emploi encore avant la fin de leur droit à l'indemnité journalière est, au contraire, relativement constante depuis des années (46 pour cent en moyenne).

L'analyse de l'évolution enregistrée à ce jour dans le chômage de longue durée montre qu'avec une amélioration du contexte économique, le nombre de demandeurs d'emploi baisse et, après un certain différé, la part des chômeurs de longue durée également (cf. illustration 1). Ceci contrairement à la thèse répandue selon laquelle il y a un effectif relativement constant – et peu importe la conjoncture – de demandeurs difficilement remplaçables, qui deviennent des chômeurs de longue durée. La part de ces chômeurs de longue durée qui retrouvent un emploi encore avant la fin de leur droit à l'indemnité journalière est, au contraire, relativement constante depuis des années (46 pour cent en moyenne).

Le risque qu'encourt un demandeur d'emploi de devenir chômeur de longue durée est distinct suivant les groupes d'âge. Pour les 15 à 19 ans, il est de 9 pour cent, et pour les plus de 60 ans, il monte jusqu'à 60 pour cent.

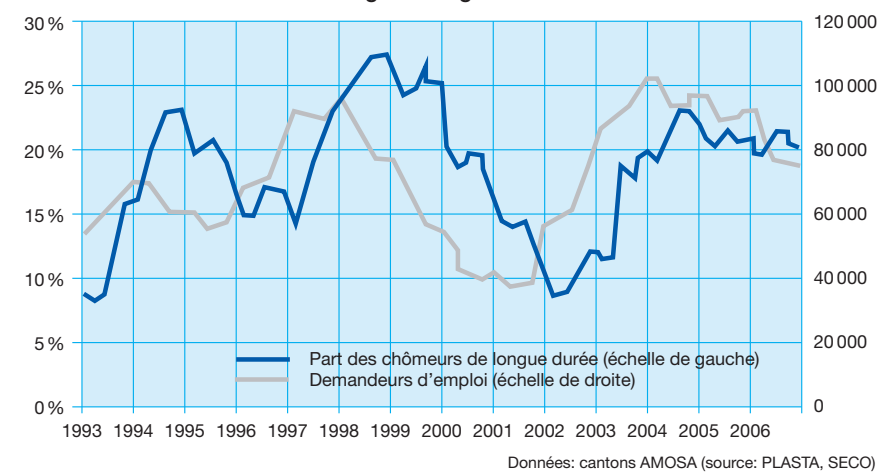
D'autres facteurs de risque menant au chômage de longue durée sont la nationalité étrangère, une formation lacunaire ou inexistante après la scolarité obligatoire ainsi que des recherches d'emploi dans l'industrie et la branche des prestations de services financiers.

L'employabilité d'une personne ne se fonde pas uniquement sur des faits «durs» tels que la nationalité, la formation ou l'appartenance à une branche. Elle est également influencée par des facteurs «soft»: traits de la personnalité comme les compétences sociales ou la motivation. Les représentants des services de l'emploi publics et privés participant à l'équipe de projet AMOSA ont établi un catalogue de 36 caractéristiques personnelles qu'ils considèrent décisives pour la recherche d'un travail. 1600 chômeurs de longue et courte durée ont été évalués. Ci-dessous figurent les dix facteurs «soft» qui contribuent le plus à ce qu'une personne devienne chômeur de longue durée (par ordre d'importance):

Les chômeurs de longue durée présentent les plus gros déficits en ce qui concerne les caractéristiques suivantes:

1. Santé physique

Illustration 1: L'évolution du chômage de longue durée



Données: cantons AMOSA (source: PLASTA, SECO)

2. Appréciation réaliste de ses propres chances sur le marché du travail
3. Motivation pour la recherche d'un emploi
4. Santé psychique
5. Endurance
6. Contenu des certificats de travail
7. Motivation
8. Stabilité de l'environnement
9. Aptitude à faire face aux conflits
10. Qualification formelle pour les activités dans le domaine recherché

Les chances diminuent de mois en mois. Un demandeur d'emploi sur deux annonce sa sortie du chômage à l'ORP dans les quatre premiers mois de chômage. Ensuite, les taux mensuels de désinscription baissent notablement. Par conséquent, la chance d'un demandeur d'emploi de pouvoir trouver un emploi le mois prochain diminue.

Un des motifs essentiels qui expliquent cette baisse est que les employeurs interprètent un chômage d'une certaine durée comme le signal d'une moindre employabilité.

Il est donc extrêmement important de ne pas perdre de temps dans la recherche d'un emploi. La prévention doit commencer avant le chômage déjà. Le maintien de l'employabilité est une tâche commune et constante, des employeurs comme des travailleurs.

Améliorer la collaboration. La collaboration entre services publics et privés présente un gros potentiel, non seulement pour les demandeurs d'emploi dotés de chances élevées sur le marché du travail. Les services d'emploi privés sont intéressés à un accès au personnel recherchant un emploi. De leur côté, les ORP sont intéressés à ce que les demandeurs d'emploi inscrits chez eux trouvent une place le plus rapidement possible.

Précisément, les emplois temporaires peuvent être un moyen de (se ré-) s'insérer dans le marché du travail.

Malgré ce potentiel, la collaboration des bureaux de placement privés est perçue comme insatisfaisante. L'un des principaux problèmes que l'on y perçoit est le manque de contacts personnels des deux côtés. La collaboration est largement tributaire de l'engagement de personnes déterminées, mais elle n'est pas institutionnalisée. Un deuxième problème important réside dans le manque de feedback concernant le succès ou l'échec de la collaboration.

Mesures contre le chômage de longue durée

Partant de ces résultats, près de 90 représentants provenant des milieux des autorités concernées, des anciens chômeurs de longue durée, employeurs, représentants d'organisations de travailleurs, bureaux de placement privés et des prestataires d'offres de qualification ont développé des mesures visant à empêcher le chômage de longue durée. Une campagne de sensibilisation ainsi qu'un check-up de l'employabilité doivent par exemple contribuer à ce que des déficits d'ordre professionnel soient reconnaissables avant qu'on en arrive à un licenciement. Optimiser la collaboration entre les diverses assurances sociales, mais également entre les services de placement privés et publics est aussi recommandé. Les processus internes des ORP doivent être conçus pour que les personnes menacées de chômage de longue durée soient reconnues de façon précoce et conseillées en fonction de leur potentiel. La flexibilité des demandeurs d'emploi doit par ailleurs être encouragée plus fortement. Avec le concours de leurs partenaires (Confédération, swissstafing, CSIAS), les cantons appliquent maintenant les recommandations faites pour les mesures.

Michael Morlok et Nathalie Känel



Les auteurs

Michael Morlok et **Nathalie Känel** dirigent l'Observatoire du marché du travail de Suisse orientale. www.amosa.net