

Chômage de longue durée

Situation et mesures

Mentions légales

Chômage du longue durée - Situation et mesures

Mandant et éditeur

Association suisse des offices du travail, Conférence régionale Suisse orientale

Source

Observatoire du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA)
www.amosa.net

Direction de projet

Michael Morlok, Natalie Känel (adjointe)
Observation du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA)
c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton de Zurich

Concept, réalisation et production

Statistisches Amt des Kantons du canton de Zurich: Christian Pfister, Joaquin Ferrer
Concepts armoiries cantonales : Jürg Büchi, Netzprin, Zoug
Photo couverture : Nandor Nagy

Impression

gdz AG, Zürich

© AMOSA
Zurich, avril 2007

Rapports de travail : Téléchargement sur www.amosa.net

Le rapport sur le projet "Chômage de longue durée – situation et mesures" comprend, en plus du présent rapport de conclusion, les rapports de travail mentionnés ci-dessous disponibles en langue allemande sur le site Internet www.amosa.net :

- Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit
- Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit
- Chancen der Reintegration für Langzeitarbeitslose
- Langzeitarbeitslose aus Sicht der Arbeitgeber
- Langzeitarbeitslosigkeit – Instrumente und Partnerschaften
- Langzeitarbeitslosigkeit - Kantonssteckbriefe
- Protokoll der Zukunftskonferenz ANSCHLUSS SCHAFFEN

Sommaire

Résumé	6
1. Situation initiale.....	8
2. Ampleur du chômage de longue durée.....	9
3. Demandeurs d'emploi touchés par le chômage de longue durée	12
4. Les chances de se réinsérer dans le marché du travail	18
5. Des obstacles sur le marché du travail – L'avis des employeurs	22
6. Quelle attitude adoptent les ORP à l'égard des chômeurs de longue durée ? – L'avis des conseillers en personnel.....	24
7. Rôle des partenaires ORP en matière de chômage de longue durée	28
8. Mesures d'avenir – Résultats de la conférence "SE RÉINSÉRER DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL".....	30
9. Conclusions	33
Annexe 1 : Liste des participants à la conférence "SE RÉINSÉRER DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL".....	34
Annexe 2 : Liste des caractéristiques majeures concernant le marché du travail (AMOSA) ..	35

Liste des sigles

AMOSA	Observatoire du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug
PLASTA	Système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail
CII	Collaboration interinstitutionnelle
ORP	Office régional de placement
SECO	Secrétariat d'État à l'économie

Définition du chômage de longue durée

La proportion de chômeurs de longue durée est calculée de la manière suivante : part des demandeurs d'emploi qui se désinscrivent de l'ORP après 365 jours ou plus par rapport à l'ensemble de ceux qui sortent de l'ORP au cours d'un mois. La durée est mesurée en jours calendaires à partir du premier jour de chômage annoncé. Dans ce contexte sont prises en compte toutes les personnes qui sont inscrites à l'ORP (demandeurs d'emploi), également celles qui participent à une mesure de marché du travail. Cette définition se distingue de la mesure de la durée du chômage que le SECO utilise pour ses communiqués de presse. La méthode de calcul est discutée en détail dans le rapport de travail "Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit" (Définition et développement du chômage de longue durée) sur le site www.amosa.net.

Organisation du projet

Mandant

Association suisse des offices du travail, Conférence régionale Suisse orientale :
Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden,
Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden, Amt für Arbeit St. Gallen, Arbeitsamt des Kantons
Schaffhausen, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des
Kantons Zürich sowie
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, wira des Kantons Luzern, Amt für Arbeit des Kan-
tons Nidwalden, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

Comité de pilotage

Thomas Buchmann, Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton d'Argovie
Felix Müller, Arbeitsamt du canton de Schaffhouse
Peter Näf, RAV du canton d'Appenzell Rhodes Extérieurs
Bernhard Neidhart (Vorsitz), Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton de Zoug
Georg Staub, swissstaffing
Ueli Tecklenburg, CSIAS

Direction de projet

Michael Morlok, Natalie Känel (adjointe)

Équipe de projet

Sandra Buchenberger, Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton de Zoug
Hans-Peter Flück, SECO
Nicole Hasenmaile, Adecco
Natalie Känel, AMOSA
Kurt Lüscher, Manpower
Markus Marti, Amt für Arbeit du canton d'Obwald
Michael Morlok, AMOSA
Thomas Oegerli, Fachstelle für Statistik du canton de St-Gall
Kurt Reifler, Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton de Glaris
Wolfgang Sieber, DBM
Agatha Thürler, OCAMT du canton des Grisons
Raphael Weisz, Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton d'Argovie

Contact

Direction du projet AMOSA
c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton de Zurich
Walchestrasse 19, case postale
8090 Zurich
Tél. 043 259 26 77/36
kontakt@amosa.net
www.amosa.net

Partenaire du projet



Nous tenons à remercier tout particulièrement, en plus de la CSIAS et de swissstaffing, partenaires du projet, le SECO ainsi que les sociétés Adecco, DBM et Manpower. Une représentante ou un représentant de chacune de ces sociétés a en effet rejoint l'équipe de projet. Nous adressons également nos remerciements au Prof. Stahel, séminaire de la statistique de l'EPF de Zurich, qui a accepté de nous apporter son soutien dans le cadre de l'élaboration des modèles statistiques.

Avant-propos

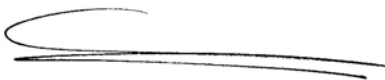
Les offices régionaux de placement (ORP) mettent le chômage de longue durée au premier plan de leurs préoccupations. Les ORP proposent des conseils ciblés aux demandeurs d'emploi afin que ceux-ci retrouvent un emploi durable dans les meilleurs délais. Un demandeur d'emploi sur cinq reste néanmoins inscrit plus d'un an auprès d'un ORP. Comment se fait-il que la part des chômeurs de longue durée soit si importante ? Qui est touché par le chômage de longue durée ? Quelles solutions peuvent permettre de réduire leur durée de chômage ? Ces questions nous ont incités à nous pencher sur la question du chômage de longue durée dans le cadre de notre observatoire du marché du travail AMOSA.

Le chômage de longue durée est une question qui ne préoccupe pas que les offices de l'emploi. De nombreuses structures aident les demandeurs d'emploi à retrouver un poste de travail le plus tôt possible. Par conséquent, nous nous réjouissons d'avoir trouvé des partenaires de qualité pour examiner la question du chômage de longue durée, à savoir l'Union suisse des services de l'emploi (swissstaffing) ainsi que la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). Les services sociaux également sont largement concernés par cette problématique : la majorité des demandeurs d'emploi ne peut plus prétendre au versement d'indemnités de chômage en cas d'impossibilité à retrouver un emploi au cours des 18 premiers mois de chômage. Cette situation entraîne souvent le recours aux services sociaux.

90 représentants de diverses institutions, des agences de placement privées, des employeurs ainsi que des personnes touchées dans le passé par le chômage de longue durée se sont réunis à l'occasion d'une conférence de deux jours, organisée à la mi-mars 2007 à Zoug et ont préconisé diverses mesures. Cette collaboration de personnes d'horizons divers a permis l'émergence d'idées nouvelles, innovantes. Notre travail ne s'arrête pas à la publication du présent rapport final que nous avons établi en forme de résumé. Il s'agit en effet d'appliquer les mesures préconisées au niveau des 13 cantons AMOSA.

Je souhaite beaucoup d'énergie à toutes les personnes qui prennent part à la poursuite de ce projet et les remercie de leur engagement.

Pour la Conférence régionale Suisse orientale de l'association suisse des offices de l'emploi



Paul Schwendener, Président
Responsable OCIAMT du canton des Grisons

Résumé

L'objectif des offices régionaux de placement (ORP) est la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi dans le marché du travail. Ceci ne fonctionne pas dans tous les cas : un demandeur d'emploi sur cinq ne se désinscrit du service public de l'emploi qu'à l'issue d'une période de chômage d'un an ou plus (il est de ce fait et selon la définition un chômeur de longue durée).

La part des chômeurs de longue durée étant élevée, les offices de l'emploi de treize cantons ont pris la décision, dans le cadre de l'observatoire du marché du travail AMOSA, d'analyser de manière détaillée la problématique du chômage de longue durée et d'élaborer des contre-mesures en conséquence. Le Secrétariat d'État à l'économie (SECO), la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) ainsi que l'Union suisse des services de l'emploi (swissstaffing) sont également partenaires du projet, en plus des treize cantons.

La part des chômeurs de longue durée évolue quasiment de la même manière que la part de l'ensemble des demandeurs d'emploi (lorsque la situation au niveau de la conjoncture économique s'améliore, le nombre de demandeurs d'emploi diminue; la baisse du nombre de chômeurs de longue durée intervient quelque temps après). Cette tendance va à l'encontre d'une idée largement répandue selon laquelle il existe un noyau de demandeurs d'emploi qu'il est difficile de placer, que ceux-ci deviennent des chômeurs de longue durée et que leur nombre reste quasi inchangé et ne varie sensiblement pas en fonction de l'évolution de la conjoncture économique. La part des chômeurs de longue durée, qui retrouvent un emploi avant la fin de leur droit aux indemnités journalières et qui peuvent par conséquent se désinscrire du service public de l'emploi, reste en revanche quasi inchangée depuis de nombreuses années (en moyenne : 46%). La part des demandeurs d'emploi qui arrivent en fin de droit est sensiblement la même.

Les chômeurs de longue durée sont en règle générale des demandeurs d'emploi âgés et étrangers ainsi que des demandeurs d'emploi qui ne disposent pas ou peu de formation post-obligatoire. La santé physique du demandeur d'emploi, l'évaluation réaliste de ses possibilités à retrouver un emploi ainsi que la motivation dont il fait preuve dans sa recherche d'emploi constituent des facteurs décisifs qui jouent en faveur du fait qu'un demandeur d'emploi bascule ou non dans le chômage de longue durée.

Des discussions entre experts ont révélé que plus la durée du chômage s'allonge plus le scepticisme des employeurs à l'égard des chômeurs augmente. Les employeurs partent du principe que les chômeurs de longue durée ne sont pas adaptés aux exigences du marché du travail, qu'ils font preuve de manque de caractère ou de motivation. Les employeurs souhaitent que l'État prenne une part de risque au niveau de l'engagement de chômeurs de longue durée. Les conseillers ORP tendent à croire que les demandeurs d'emploi touchés ou menacés par le chômage de longue durée ne bénéficient à priori pas de conseils intensifs suffisants. Ainsi, même après une période de chômage relativement longue, il y a peu de changement de conseiller ou de conseil personnalisé donné un spécialiste. Suite à des discussions engagées avec des agences de placement privées, il est apparu qu'un travail en collaboration entre le service public et le service privé de l'emploi permettrait une optimisation significative des résultats.

90 représentants des diverses institutions concernées, des employeurs, des représentants des organisations de travailleurs, des agences de placement privées, des conseillers en outplacement, des prestataires spécialisées dans les mesures relatives au marché du travail ainsi que d'anciens chômeurs de longue durée se sont réunis à l'occasion de la conférence "SE RÉINSÉRER DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL", et ont élaboré ensemble des mesures destinées à enrayer le chômage de longue durée. Ces mesures comprennent notamment des

propositions destinées à optimiser d'une part la collaboration interinstitutionnelle entre les autorités et d'autre part la collaboration entre les services publics et privés de l'emploi. Les procédures internes au niveau des ORP doivent permettre d'identifier rapidement les personnes menacées par le chômage de longue durée et de leur proposer un conseil en adéquation avec leurs aptitudes. Il est primordial d'encourager et d'exiger une plus grande flexibilité et mobilité de la part des demandeurs d'emploi.

L'évolution de la situation économique au cours des derniers mois a engendré une détente sensible du marché du travail. Cette situation a également profité aux chômeurs de longue durée, mais la part des chômeurs de longue durée par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi reste élevée (20%). L'évolution de la part des chômeurs de longue durée, enregistrée au cours des dix dernières années, laisse apparaître qu'elle augmenterait vraisemblablement à nouveau en cas de dégradation de la situation du marché du travail. Les mesures engagées à l'heure actuelle permettront aux demandeurs d'emploi menacés de chômage de longue durée de se réinsérer plus rapidement et dans de meilleures conditions dans le marché du travail et ainsi éviter d'être touchés par le chômage de longue durée.

1. Situation initiale

Se réinsérer dans le marché du travail

L'objectif des offices régionaux de placement (ORP) est la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi dans le marché du travail. Ceci ne fonctionne pas dans tous les cas : un demandeur d'emploi sur cinq ne se désinscrit du service public de l'emploi qu'à l'issue d'une période de chômage d'un an ou plus (et il est de ce fait et selon la définition un chômeur de longue durée).

Les chances de retrouver un travail se réduisent au fur et à mesure que la durée du chômage s'allonge (le taux d'engagement le plus élevé est enregistré au troisième mois de chômage). Les raisons à l'origine de cette situation résident dans le fait que les employeurs considèrent que chaque mois de chômage supplémentaire est synonyme de lacunes. Les meilleures chances de se réinsérer dans le marché du travail se situent par conséquent au cours des premiers mois de chômage. La lutte contre le chômage de longue durée devrait déjà être engagée avant l'inscription à un ORP.

Le début du chômage de longue durée, après 365 jours de chômage, ne signifie pour autant pas l'entrée dans une période désespérée. Pratiquement la moitié des chômeurs de longue durée retrouve un emploi. Se réinsérer dans le marché du travail à l'issue d'une période d'un an de chômage constitue néanmoins un réel défi pour les demandeurs d'emploi. Des mesures spécifiques doivent être engagées à ce niveau, afin de garantir la réinsertion dans le marché du travail.

Lorsque la réinsertion échoue, il y a risque d'arrivée en fin de droit et par conséquent recours à l'aide sociale. Cette situation entraîne des coûts considérables pour les personnes concernées, la société et le marché du travail. Il est de ce fait primordial que les possibilités de réinsertion s'adressent également aux personnes avec de faibles possibilités sur le marché du travail.

Projet d'observation du marché du travail : Suisse orientale, Argovie et Zoug

Sur la base du principe qu'aucune frontière n'existe entre les cantons sur le marché du travail les offices de l'emploi des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes Intérieures, d'Appenzell Rhodes Extérieures, de Glaris, des Grisons, de St-Gall, de Schaffhouse, de Thurgovie, de Zoug et de Zurich se sont réunis afin d'observer le marché du travail de la Suisse orientale, d'Argovie et de Zoug (AMOSA). Les précédents projets portaient sur le chômage des jeunes et sur le marché du travail dans le domaine des services financiers ainsi que de l'hôtellerie et de la restauration. Le projet actuel se penche sur la question du chômage de longue durée.¹

Les cantons de Lucerne, d'Obwald et de Nidwald,² la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) et l'Union suisse des services de l'emploi (swissstaffing) ont également participé à ce projet, en plus des cantons AMOSA. Des représentants du SECO ainsi que les sociétés Adecco, DBM et Manpower ont aussi fait partie de l'équipe de projet.

Le projet a eu pour objectif de présenter aux partenaires du projet la situation du chômage de longue durée ainsi que les mesures de lutte contre cette situation. Dans un premier temps, l'équipe de projet a développé une base d'informations. Il a pu être déterminé quels sont les demandeurs d'emploi les plus touchés ou menacés par le chômage de longue durée.

¹ " Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen (L'évolution du marché du travail dans le domaine des services financiers)"(2003), " Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft (Le chômage des jeunes – Analyse de la situation en 2004 et mesures à mettre en œuvre pour l'avenir)"(2004) et " Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe (Le marché du travail dans l'hôtellerie et la restauration)" (2005) Les rapports finaux ainsi que les rapports de travail peuvent être téléchargés sur www.amosa.net.

² L'expression "cantons AMOSA" désigne ci-après l'ensemble des cantons qui a pris part au projet (y compris les cantons de Lucerne, de Nidwald et d'Obwald).

Les relations que le service public et le service privé de l'emploi entretiennent avec les personnes touchées ou menacées par le chômage de longue durée ont fait l'objet d'une étude et différentes formes de collaboration ont été analysées. L'avis des employeurs au sujet de la situation des chômeurs de longue durée sur le marché du travail a été sollicité.

Dans un second temps, la conférence "SE RÉINSÉRER DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL" a été organisée le 15 et le 16 mars 2007 à Zoug. L'objectif consistait à déterminer avec les personnes concernées les mesures qui permettent d'enrayer le chômage de longue durée et de favoriser le travail ainsi que de préconiser la marche à suivre à l'avenir. Environ 90 personnes ont pris part à la conférence : des anciens chômeurs de longue durée, des employeurs et des salariés (et des représentants de leurs associations), des agences de placement privées, des conseillers en outplacement, des prestataires spécialisés dans les mesures relatives au marché du travail³ ainsi que des représentants des offices de l'emploi, des services sociaux et de l'assurance invalidité.

2. Ampleur du chômage de longue durée

On considère comme chômeur de longue durée tout demandeur d'emploi qui est inscrit depuis plus d'un an auprès d'un ORP. L'ampleur du chômage de longue durée se calcule sur la base de la part des chômeurs de longue durée par rapport au nombre total de demandeurs d'emploi.⁴

La part des chômeurs de longue durée est soumise à de fortes variations, tout comme le nombre de demandeurs d'emploi (voir figure 1). La part des chômeurs de longue durée a enregistré son niveau le plus bas en 2002 (10.1%) pour remonter ensuite jusqu'au double (moyenne annuelle en 2006 : 20.4%).

³ Les mesures relatives au marché du travail consistent en une offre conséquente dans le domaine de la formation continue ainsi qu'en un accompagnement par les offices de l'emploi. L'objectif des offices de l'emploi est la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi dans le marché du travail.

⁴ La proportion de chômeurs de longue durée est calculée de la manière suivante : part des demandeurs d'emploi qui se désinscrivent de l'ORP après 365 jours ou plus par rapport à l'ensemble de ceux qui sortent de l'ORP au cours d'un mois. La durée est mesurée en jours calendaires à partir du premier jour de chômage annoncé. Nous prenons en compte l'ensemble des personnes qui sont inscrites à l'ORP (demandeurs d'emploi), y compris celles qui participent à une mesure de marché du travail. La mesure est discutée en détail dans le rapport de travail "Definition und Entwicklung der Langzeitarbeitslosigkeit" (Définition et développement du chômage de longue durée) sur le site www.amosa.net.

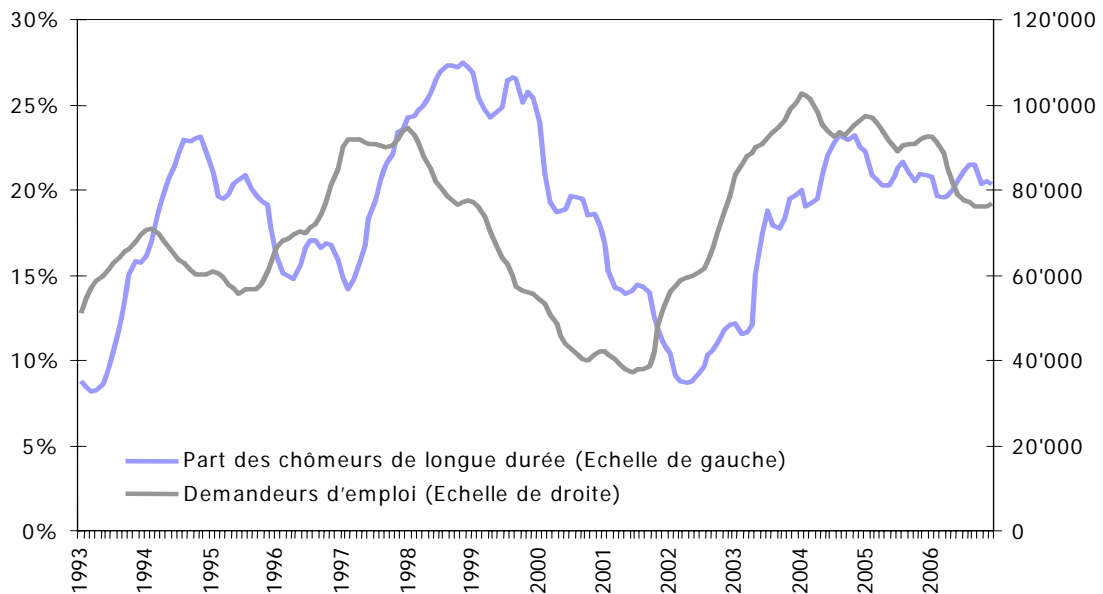


Figure 1 : Évolution du chômage de longue durée

Données : cantons AMOSA (source : PLASTA, SECO)

Ceci va à l'encontre d'une idée largement répandue, selon laquelle il existe un noyau de demandeurs d'emploi difficiles à placer, que ceux-ci deviennent des chômeurs de longue durée et que leur nombre reste quasi inchangé et ne varie sensiblement pas en fonction de l'évolution de la conjoncture économique. Si tel était le cas, la part des chômeurs de longue durée par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi devrait être plus élevée en période de baisse du chômage qu'en période de hausse du chômage. En fait ceci s'avère être le contraire sur une longue période. L'ensemble des demandeurs d'emploi profite d'une reprise du marché du travail y compris les chômeurs de longue durée.

Baisse par rapport à 1997/1998

Le chômage de longue durée en 2006 a enregistré une hausse tout comme l'année précédente. La situation s'est néanmoins nettement améliorée par rapport aux deux dernières périodes de hausse du chômage qui ont été enregistrées dans les années 1997/1998.

La part des chômeurs de longue durée, qui se désinscrivent d'un ORP après avoir retrouvé un emploi, demeure relativement stable au cours des années (voir figure 2). Ceci concerne en moyenne environ la moitié des chômeurs de longue durée (46%). À mi-2003 la durée d'indemnisation des chômeurs est passé de 24 à 18 mois. La part des engagements sur l'ensemble des chômeurs de longue durée a enregistré ainsi une baisse de 10 points de pourcentage. En effet, les demandeurs d'emploi qui sont déjà inscrits depuis douze mois auprès d'un ORP n'ont dorénavant plus que six mois pour retrouver un emploi avant d'être en fin de droit, alors qu'il leur restait encore douze mois avant 2003.⁵ Avec la reprise du marché du travail, la part des chômeurs de longue durée ayant retrouvé un emploi a néanmoins encore augmenté.

⁵ Les personnes de plus de 55 ans ainsi que les demandeurs d'emploi qui, par jour de travail ne perçoivent pas de journées indemnisées pleines, continuent de bénéficier d'une durée d'indemnisation plus longue (par exemple les personnes qui ont des gains intermédiaires)



Figure 2 : Part des demandeurs d'emploi de longue durée qui ont retrouvé un emploi au moment de leur sortie de l'ORP

Données : cantons AMOSA (source : PLASTA, SECO)

Les cantons sont touchés tous dans les mêmes fortes proportions

À l'exception du canton des Grisons, d'Obwald et de Nidwald, les cantons AMOSA sont pareillement concernés par le chômage de longue durée. Glaris, Appenzell Rhodes Extérieures et Zoug sont les cantons les plus fortement touchés.

Contrairement au taux de chômage, aucune distinction n'apparaît clairement entre les cantons citadins et les cantons ruraux. En revanche, les cantons dits touristiques des Grisons et d'Obwald dont le marché du travail est marqué par une importante saisonnalité sont en moyenne moins touchés. L'hôtellerie et la restauration dans ces cantons ont un moindre besoin de main d'œuvre hors saison, mais les demandeurs d'emploi de cette branche retrouvent généralement un emploi en haute saison et ne sont pas touchés par le chômage de longue durée.

La part des chômeurs de longue durée qui sortent de l'ORP après avoir retrouvé un emploi enregistre de gros écarts et oscille entre 42% (Appenzell Rhodes Extérieures) et 60% (Schaffhouse).

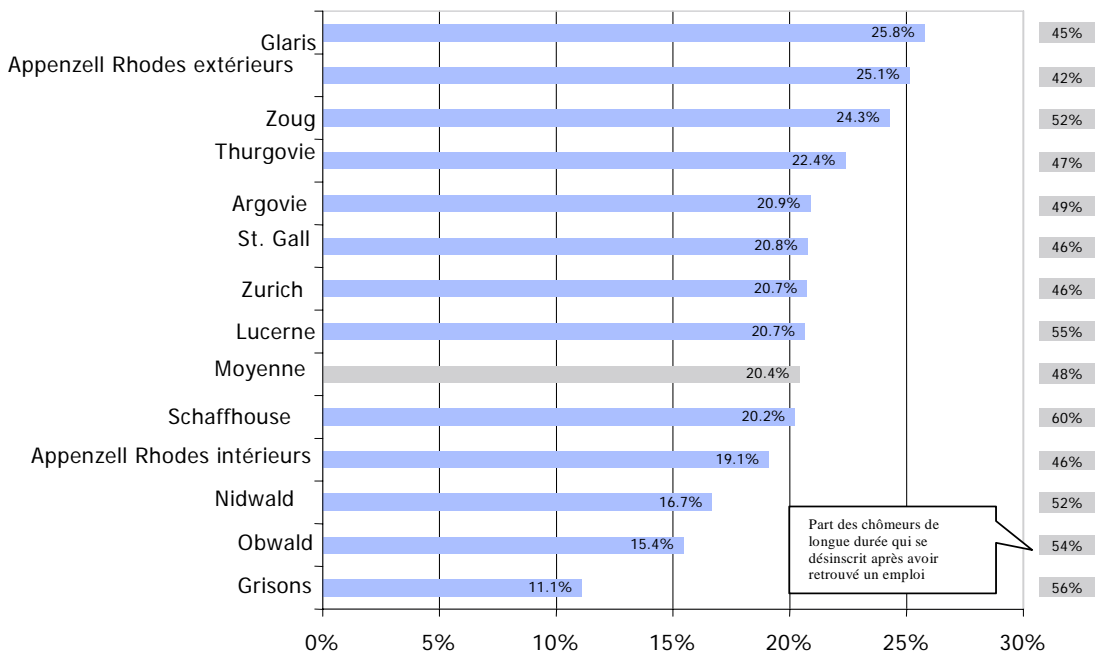


Figure 3 : Risque d'être exposé au chômage de longue durée en fonction du canton

Données : part des chômeurs de longue durée, cantons AMOSA, moyenne annuelle 2006 (source : PLASTA, SE-CO)

3. Demandeurs d'emploi touchés par le chômage de longue durée

Le chômage de longue durée est en règle générale le résultat d'une problématique multiple et est lié à des circonstances complexes. Il est par conséquent difficile d'estimer les risques d'un demandeur d'emploi d'être exposé au chômage de longue durée.

Force est de constater que les paramètres qui influencent ce risque n'ont pas toujours une relation de cause à effet. Ces paramètres sont souvent le résultat de liens de causalité indirects. Par exemple, si les étrangers courent davantage le risque d'être exposés au chômage de longue durée ce n'est pas uniquement lié à leur nationalité mais également au fait qu'ils ne disposent pas de connaissances linguistiques suffisantes, que leur niveau de formation est inférieur à la moyenne ou que leur formation n'est pas reconnue en Suisse.

L'âge est le facteur de risque le plus important

Le risque d'être exposé au chômage de longue durée se différencie nettement en fonction des tranches d'âge (figure 4). Chez les 15-19 ans, le risque se situe à 9%, tandis qu'il s'élève à 60% chez les plus de 60 ans. Les chances de retrouver un emploi, en tant que chômeur de longue durée, suivent des tendances opposées et se réduisent avec l'augmentation de l'âge du demandeur d'emploi. Chez les moins de 20 ans, 60% des demandeurs d'emploi se désinscrivent d'un ORP après avoir retrouvé un emploi; chez les plus de 60 ans, ce chiffre se situe, en revanche, à 17%. Cette faible part affichée par les tranches d'âge les plus élevées se détache nettement de la moyenne.

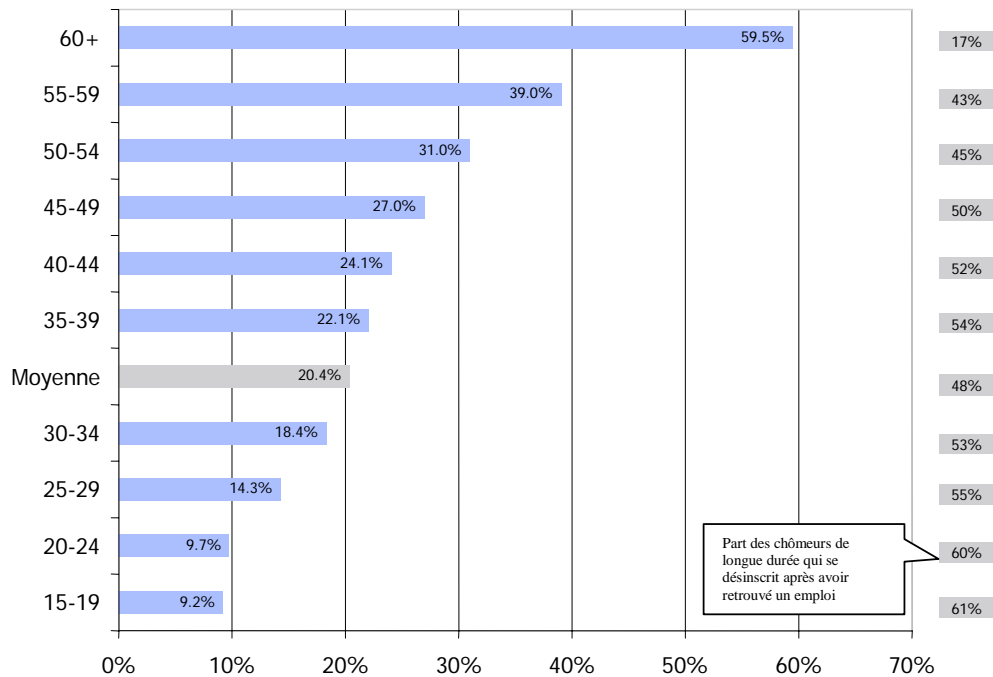


Figure 4 : Risque de chômage de longue durée en fonction de l'âge

Données : part des chômeurs de longue durée, cantons AMOSA, moyenne annuelle 2006 (source : PLASTA, SECO)

Le chômage de longue durée n'est pas uniquement le problème des personnes actives âgées. Si l'on considère les chômeurs de longue durée en tant que groupe, seul un chômeur de longue durée sur quatre (24%) a plus de 50 ans. Quelle en est la raison ? Les salariés âgés sont moins fréquemment touchés par le chômage que les jeunes, mais lorsqu'ils le sont, leur risque de chômage de longue durée est très élevé.⁶

Qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes, les demandeurs d'emploi courent le même risque de chômage de longue durée (femmes 21%, hommes 20%). Si les femmes sont malgré tout plus exposées à ce risque c'est probablement parce qu'elle recherchent davantage de postes à temps partiel. Le fait de rechercher exclusivement de tels postes tend à restreindre le domaine de recherche.

Les étrangers courent un risque plus élevé

Les personnes de nationalité étrangère sont davantage touchées par le chômage de longue durée que les Suisses (23% contre 19%).⁷ Il en est de même des chances de se désinscrire d'un ORP après avoir retrouvé un emploi : en moyenne il arrive plus souvent aux Suisses qu'aux étrangers de sortir d'un ORP après avoir retrouvé un emploi.

Dans ce contexte il convient cependant d'établir une distinction entre les nationalités (voir figure 5) : les Allemands et les Portugais (ce sont actuellement les groupes d'immigrants les plus importants) courent moins le risque de chômage de longue durée que les Suisses. Le niveau de formation en moyenne supérieur des demandeurs d'emploi allemands y joue un rôle. Les Italiens, les Espagnols et les ressortissants de l'ex-Yougoslavie (anciennes zones dites classiques de recrutement) courent un risque plus élevé que les Suisses.

⁶ Le risque des demandeurs d'emploi âgés d'être exposés au chômage de longue durée est par conséquent très élevé. En revanche, le risque des salariés âgés d'être exposés au chômage de longue durée reste relativement faible.

⁷ Les personnes qui disposent d'une autorisation de courte durée (Livret L) ne sont pas prises en compte dans l'analyse.

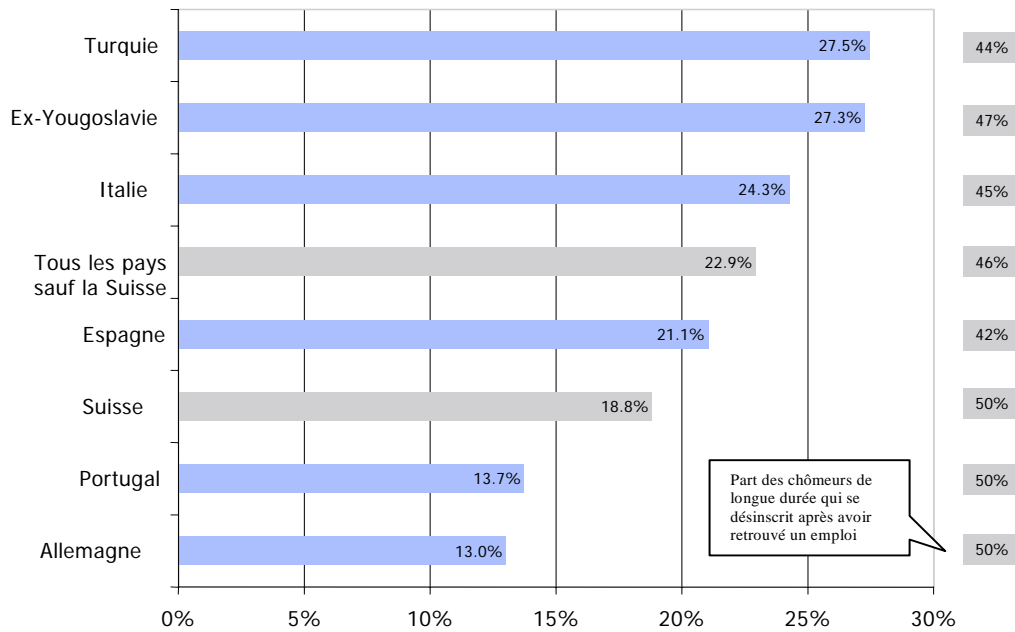


Figure 5 : Risque d'être exposé au chômage de longue durée en fonction du pays d'origine

Données : part des chômeurs de longue durée, cantons AMOSA, moyenne annuelle 2006, à l'exclusion des demandeurs d'emploi qui disposent d'une autorisation de courte durée (source : PLASTA, SECO)

Une bonne formation de base et une formation continue sont un avantage

L'absence d'enseignement secondaire représente un facteur significatif du chômage de longue durée. Les personnes qui n'ont accompli que la scolarité obligatoire sont les plus touchées. La part de ces personnes dans les chômeurs de longue durée est supérieure à la moyenne de 6 points de pourcentage.

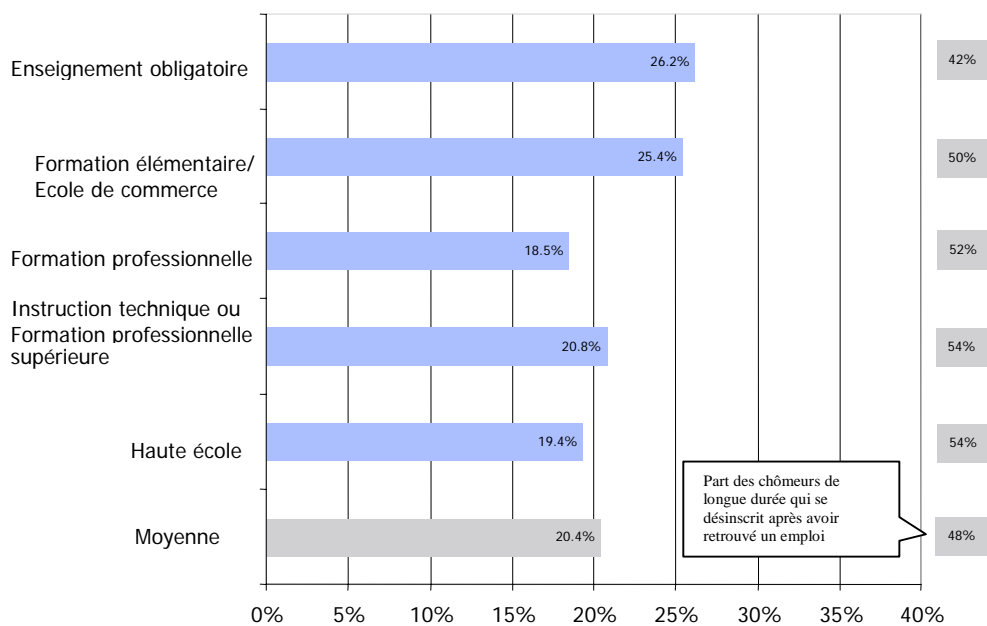


Figure 6 : Risque d'être exposé au chômage de longue durée en fonction de la formation

Données : part des chômeurs de longue durée, cantons AMOSA, moyenne annuelle 2006 (source : PLASTA, SECO)

Une distinction entre les différents statuts professionnels des demandeurs d'emploi laisse apparaître que les auxiliaires (part des chômeurs de longue durée 25%) et les cadres (24%) sont plus fortement touchés par le chômage de longue durée que les spécialistes (19%). L'âge du demandeur d'emploi a également une incidence sur la statistique : les cadres sont en moyenne plus âgés que les demandeurs d'emploi des deux autres catégories. L'influence de l'âge apparaît négligeable lorsque l'on établit une évaluation des diverses tranches d'âge. Il apparaît clairement que les demandeurs d'emploi ayant une position de cadre sont moins touchés par le chômage de longue durée que les demandeurs d'emploi issus des deux autres catégories professionnelles.⁸

Il est indéniable que la suppression continue d'emplois peu qualifiés ainsi que l'augmentation toujours croissante des exigences auxquelles est soumise la main d'œuvre sur l'ensemble du marché du travail ont également des répercussions sur la durée du chômage de demandeurs d'emploi de ce type. Le manque de formation scolaire et de fonctions auxiliaires restreint en outre le champ de recherche d'un nouveau travail et augmente par conséquent la durée de chômage de ces personnes.

Les secteurs de l'industrie et des services financiers sont plus fortement touchés

L'industrie de transformation ainsi que les services financiers sont davantage exposés au risque de chômage de longue durée. Ces branches économiques ont subi des mesures de restructuration et de rationalisation et sont de ce fait fortement touchées par la suppression de postes occupés par des auxiliaires.

L'ampleur du chômage de longue durée dans le domaine des banques et des assurances surprend au premier abord étant donné que le nombre d'auxiliaires employés au sein des services financiers se situe en dessous de la moyenne. La forte spécialisation de la main d'œuvre dans cette branche explique que la part des chômeurs de longue durée y soit particulièrement élevée. Cette spécialisation peut avoir pour effet de limiter la recherche d'emploi à des niches très spécialisées au niveau du marché de l'emploi.⁹

La part des chômeurs de longue durée qui se désinscrivent après avoir retrouvé un emploi est quasi identique au niveau de l'ensemble des branches, à l'exception de l'enseignement (60% des chômeurs de longue durée sortent de l'ORP après avoir retrouvé un emploi) et des ménages privés employant du personnel (34%).

⁸ Chez les 40-44 ans par exemple : auxiliaires : spécialistes 22% et cadres 17 %.

⁹ Voir étude AMOSA "Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen (L'évolution du marché du travail dans le domaine des services financiers)" (à télécharger sur : www.amosa.net)

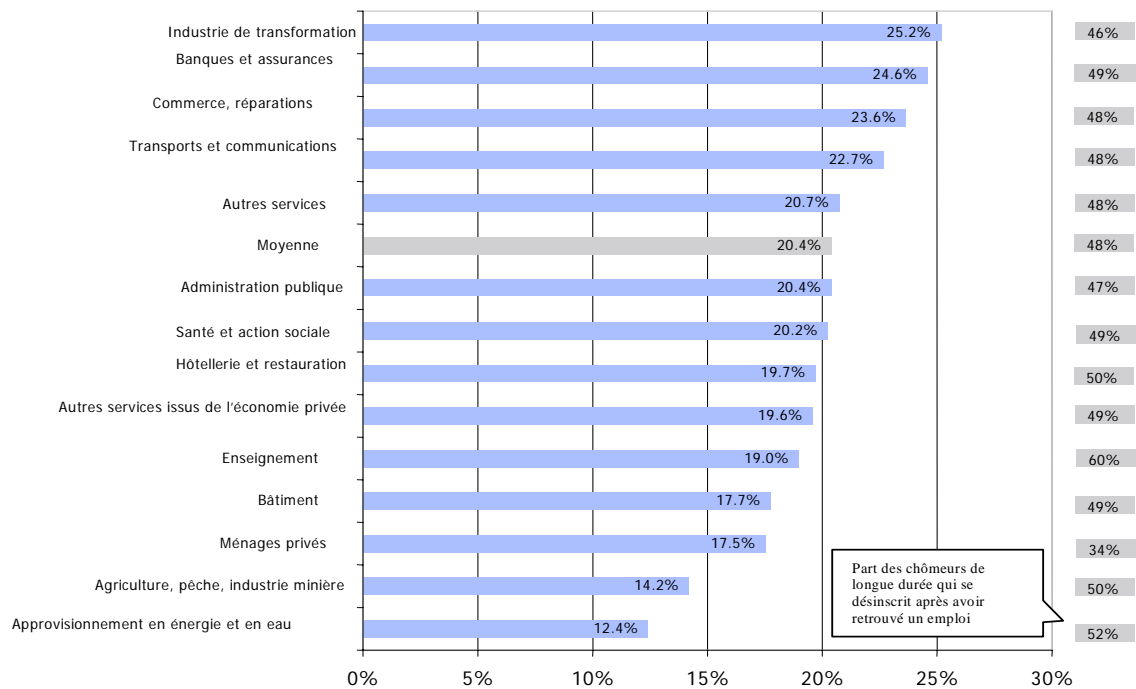


Figure 7 : Risque d'être exposé au chômage de longue durée en fonction de la branche

Données : part des chômeurs de longue durée, cantons AMOSA, moyenne annuelle 2006 (source : PLASTA, SE-CO)

Il existe également d'importantes différences entre les groupes de professions. Ainsi, pas moins de 38% des demandeurs d'emploi issus des métiers de l'industrie du textile sont restés pendant plus d'un an inscrits auprès d'un ORP. Les professions des arts graphiques, des postes et télécommunications, des médias, des banques et assurances également sont fortement touchées par le chômage de longue durée. Par comparaison, les métiers du bâtiment et du génie-civil, de l'électrotechnique ainsi que les professions judiciaires et de la santé affichent des valeurs minimales.

Les facteurs mous jouent un rôle décisif dans la compréhension

Les aptitudes sur le marché du travail et par conséquent les possibilités d'engagement d'une personne ne sont pas uniquement liées aux facteurs énoncés précédemment tels que l'âge, la formation ou la branche dans laquelle la personne recherche un emploi. Elles dépendent également de "facteurs mous", c'est-à-dire de caractéristiques relatives à la personnalité d'un individu comme ses compétences sociales ou sa motivation. Les représentants des services publics et privés de l'emploi, membres de l'équipe de projet AMOSA, ont répertorié 36 caractéristiques qui selon eux jouent un rôle prépondérant en matière de recherche d'emploi (liste en annexe).

Du fait que le PLASTA, la banque de données ORP, ne contient aucune information sur les facteurs mous des demandeurs d'emploi, AMOSA s'est occupé d'en répertorier 36 caractéristiques¹⁰ qui ont ensuite été évaluées par des conseillers ORP sur 1'600 chômeurs de longue et de courte durée (demandeurs d'emploi qui se désinscrivent à l'issue d'une période de chômage de 14 jours à 6 mois).

Lors de la saisie des données, le profil des demandeurs d'emploi et celui des emplois ont été indiqués dans le domaine de recherche. La différence entre les deux profils a été calculée en

¹⁰ La liste contient, en plus des facteurs mous, également certaines données sur la situation des demandeurs d'emploi qui ne figurent pas dans PLASTA (par exemple la santé du demandeur d'emploi, la qualité de ses certificats de travail).

tant que "valeur déficitaire" aussi bien pour les chômeurs de longue durée que pour ceux de courte durée. Les données recueillies par AMOSA font apparaître le degré d'importance des différentes caractéristiques par rapport au risque d'une personne d'être exposée au chômage de longue durée.¹¹ Les dix caractéristiques majeures sont les suivantes par ordre d'importance :

	Caractéristiques pour lesquelles les chômeurs de longue durée présentent les déficits les plus importants :
1.	Santé physique
2.	Evaluation réaliste de ses possibilités sur le marché du travail
3.	Motivation dans la recherche d'emploi
4.	Santé psychique
5.	Capacité de charge
6.	Qualité des certificats de travail
7.	Disposition au travail
8.	Stabilité de l'environnement
9.	Capacité à résoudre des conflits
10.	Qualification formelle en ce qui concerne les activités du domaine de recherche

Les différences entre les chômeurs de longue et de courte durée, sur les 30 autres caractéristiques ne figurant pas dans ce tableau, apparaissent tout à fait minimales. Dans certains cas, elles sont même positives : ainsi, les chômeurs de longue durée font preuve de plus de flexibilité en matière de salaire, de lieu de travail et de changement de branches que les chômeurs de courte durée. En effet, suite à une longue période de chômage, ceux-ci sont vraisemblablement disposés à faire davantage de compromis à l'égard du poste qu'ils seraient ultérieurement amenés à occuper.

Même les différences entre les chômeurs de longue et courte durée se révèlent être relativement minimales au niveau des dix caractéristiques susmentionnées, ce qui augmente la difficulté des conseillers en personnel ORP à identifier précocement les chômeurs de longue durée. Il est impossible, sur la base de quelques caractéristiques, d'évaluer le risque des demandeurs d'emploi d'être exposés au chômage de longue durée. Pour obtenir des prévisions le plus fiables possible, il est nécessaire d'évaluer ces caractéristiques conjointement.

Instrument d'évaluation du risque individuel

Les données relatives aux 36 facteurs mous ont dans un premier temps été recoupées avec des facteurs tels que l'âge, le sexe et la langue maternelle, issus de la banque de données PLASTA de l'ORP, afin de déterminer les caractéristiques qui sont susceptibles de révéler chez une personne le risque de chômage de longue durée. Au moyen de modèles statistiques appliqués à l'ensemble de ces données un instrument de prévisions a été développé pour évaluer le risque de chaque individu d'être exposé au chômage de longue durée.¹²

Cet outil prévisionnel prend en compte les caractéristiques suivantes : confiance en soi, évaluation réaliste de ses propres possibilités, motivation, santé, qualification, expérience professionnelle ainsi qu'âge, métier, taux d'activité souhaité, enfants (oui/non) et dernier salaire. Cet instrument comprend différents modèles de calcul pour les groupes auxiliaires,

¹¹ Il convient de souligner que l'enquête prend en compte les demandeurs d'emploi qui se sont récemment désinscrits. L'avantage est de pouvoir calculer très rapidement la durée pendant laquelle une personne a été au chômage. En revanche, il ne peut être déterminé si une certaine caractéristique personnelle préexistait avant la période de chômage ou si celle-ci est apparue durant la recherche d'emploi (concernant par exemple la question de la santé : est-ce qu'une personne est touchée par le chômage de longue durée parce qu'elle est confrontée à des problèmes de santé ou est-ce que cette personne connaît des problèmes de santé parce qu'elle est touchée par le chômage de longue durée ?). C'est donc précisément pour cette raison que les demandeurs d'emploi nouvellement inscrits sont actuellement pris en compte.

¹² Cet instrument a permis, en plus de l'établissement de prévisions, de déterminer si certaines caractéristiques pouvaient éventuellement être évaluées plus tôt (au premier ou second entretien avec un conseiller en personnel ORP). Par exemple, la caractéristique "santé psychique" n'a pas pu être prise en compte.

spécialistes et cadres permettant d'adapter la pondération des caractéristiques en fonction du groupe.

Cet instrument offre la possibilité d'identifier de manière fiable un maximum de 75% des demandeurs d'emploi en tant que chômeurs de courte ou de longue durée (évaluation par calculs de modèles). Les conseillers en personnel ORP ont évalué environ 600 demandeurs d'emploi inscrits en novembre 2006 afin de tester le niveau de fiabilité de cet outil en cas d'utilisation effective.

À l'issue d'une période d'un an, c'est-à-dire fin 2007, il sera établi si le calcul du risque, consistant à affecter statistiquement un demandeur d'emploi au groupe des chômeurs de longue durée, a été correct ou non. Pour tester la fiabilité de cet outil prévisionnel, il peut être procédé à des comparaisons avec les évaluations actuellement pratiquées par les conseillers en personnel. Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux conseillers en personnel d'évaluer le risque et si la fiabilité de cet instrument de prévisions statistiques est convaincante, ils pourront ensuite l'utiliser.

Demandeurs d'emploi âgés

L'enquête AMOSA auprès de conseillers en personnel ORP n'a fait apparaître aucune différence notable entre les aptitudes au marché du travail des demandeurs d'emploi jeunes et celles des âgés (sur la base de la liste des 36 caractéristiques essentielles en matière d'emploi). Toutefois, lorsque de légères différences sont apparues, il s'agissait d'aptitudes en faveur des demandeurs d'emploi âgés (soin, fiabilité et ponctualité entre autres). Seule la santé physique chez les demandeurs d'emploi âgés recueille une évaluation moins favorable.

Les demandeurs d'emploi âgés sont nettement plus exposés au risque de chômage de longue durée et leurs possibilités d'engagement sont plus faibles que celles des jeunes. La question est, par conséquent, de savoir pourquoi les demandeurs d'emploi âgés sont désavantagés sur le marché du travail alors qu'ils disposent de plus grandes aptitudes. Certaines raisons éclairent cette situation : l'âge de la retraite qui approche et de ce fait les difficultés pour les employeurs à convoquer à un entretien de présentation des candidats âgés, les charges sociales supérieures à la moyenne, les doutes sur l'actualité de leurs formations et le préjugé pur et simple selon lequel les personnes âgées seraient moins flexibles ou moins productives.

4. Les chances de se réinsérer dans le marché du travail

Pour l'ensemble des demandeurs d'emploi, il est primordial de retrouver un emploi le plus tôt possible. Nous avons précédemment identifié les groupes de demandeurs d'emploi qui franchissent ce pas le plus rapidement. Nous allons désormais nous pencher sur la question de l'évolution des possibilités d'engagement des demandeurs d'emploi tout au long de la durée du chômage.

Un chômeur de longue durée sur deux parvient à retrouver un emploi

La figure 8 montre l'évolution de la part des demandeurs d'emploi en fonction de la durée du chômage. Sur l'ensemble des demandeurs d'emploi qui s'inscrit à un ORP, 11% d'entre eux en sortent déjà avant même le premier jour de chômage (c'est-à-dire pendant le délai de congé), 8% au cours du premier mois, et 30% au cours des deux à quatre mois de chômage. Ceci signifie qu'un demandeur d'emploi sur deux sort d'un ORP au cours des quatre premiers mois de chômage. Les désinscriptions mensuelles fléchissent ensuite de manière significative.

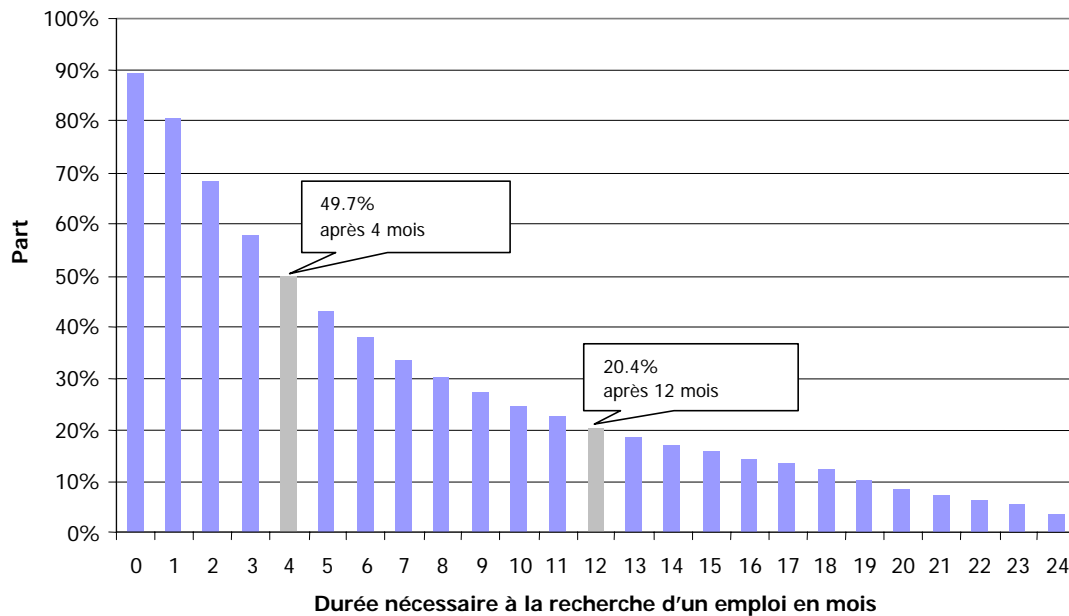


Figure 8 : Évolution de la part des demandeurs d'emploi en fonction de la durée du chômage

Données : cantons AMOSA, moyenne annuelle 2006 (source : PLASTA, SECO)

20.4% des personnes initialement inscrites sont toujours à la recherche d'un emploi au bout de 12 mois (il s'agit de la part des chômeurs de longue durée). Après 24 mois les demandeurs d'emploi sont encore à peine 4%.¹³

Les possibilités de retrouver un emploi sont calculées sur la base de la probabilité moyenne d'un demandeur d'emploi de sortir d'un ORP après avoir retrouvé un emploi, dans le mois qui suit (taux d'engagement, voir figure 9).¹⁴

Les probabilités d'engagement les plus élevées pour les demandeurs d'emploi (12%) se situent au troisième mois de chômage. Elles se réduisent ensuite, au fur et à mesure que la durée du chômage augmente pour n'être plus que de 7% au début de la période de chômage de longue durée.

Il y a plusieurs raisons à cette situation. Premièrement, les employeurs considèrent qu'un chômage de longue durée est synonyme de faibles aptitudes sur le marché du travail. Plus la durée du chômage augmente, plus les employeurs font preuve de scepticisme. Deuxièmement, les personnes qui ont des grandes possibilités d'être engagées retrouvent plus rapidement un travail et en conséquence la probabilité moyenne des chômeurs restant de retrouver un travail se réduit au fur et à mesure que la durée du chômage augmente.¹⁵ Troisièmement, tout porte à croire que la motivation de nombreux demandeurs d'emploi, l'intensité de leurs recherches, leur confiance en eux, leur santé physique et psychique souffrent de la persistance du chômage.

¹³ Ces longues périodes de chômage s'expliquent par la durée d'indemnisation maximale rallongée pour les demandeurs d'emploi âgés et par les gains intermédiaires des demandeurs d'emploi.

¹⁴ Le taux d'engagement correspond à la part mensuelle des demandeurs d'emploi qui retrouve un emploi le mois suivant par rapport au total des demandeurs d'emploi toujours inscrit en début de mois. On parle "d'engagement" lorsque la personne "se désinscrit après avoir retrouvé un emploi". Les données ne permettent pas de déterminer si l'emploi est ensuite effectivement occupé.

¹⁵ Eléments de réponses concernant l'hétérogénéité de chaque individu. Voir Rafael Lalive d'Épinay et Josef Zweimüller (2000) : Arbeitsmarktliche Massnahmen, Anspruch auf Arbeitslosenentschädigung und die Dauer der Arbeitslosigkeit, Ergebnisse einer Evaluationsstudie (Mesures du marché du travail, droit au versement d'indemnité de chômage et durée du chômage, résultats d'une étude.) SECO, Berne.

*

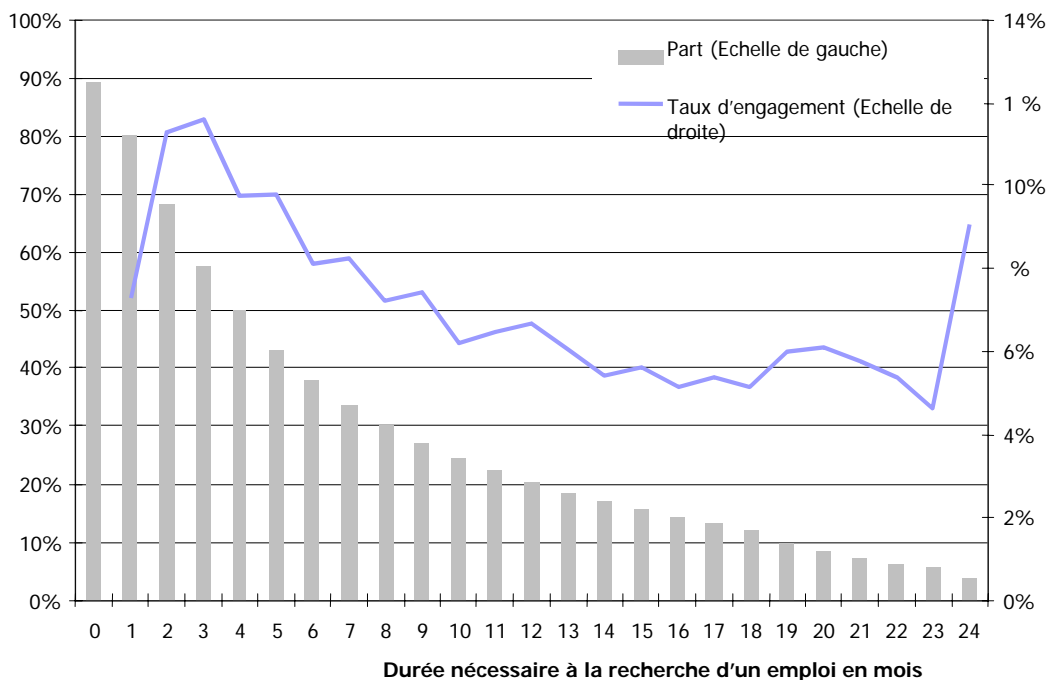


Figure 9 : Évolution du taux d'engagement

Données : cantons AMOSA, moyenne annuelle 2006 (source : PLASTA, SECO)

* Les engagements au 24^e mois sont basés sur un nombre limité de demandeurs d'emploi. Il s'agit essentiellement d'engagements sur la base de gains intermédiaires.

En revanche, la flexibilité et la mobilité des demandeurs d'emploi augmentent avec la durée du chômage. Ils sont, en effet, plus disposés à accepter un emploi situé en dehors de leur domaine de recherche initial ou un emploi qui offre des conditions moins avantageuses. Lorsque les demandeurs d'emploi entament une période de chômage de longue durée, cet effet est déjà significatif et le taux d'engagement ne fléchit alors que faiblement.¹⁶ Avant le 19^e mois, le "mois de fin de droit" (la durée d'indemnisation prend fin à l'issue d'une période de 18 mois, pour la majorité des demandeurs d'emploi¹⁷), la tendance s'inverse complètement : le taux d'engagement augmente à nouveau.

L'évolution à la hausse (9%) observée au cours du dernier mois du délai-cadre (24^e mois) est basée sur un nombre restreint de demandeurs d'emploi. Il s'agit essentiellement, concernant ces engagements, de contrats de travail sur la base de gains intermédiaires¹⁸ (étant entendu que les indemnités compensatoires de l'assurance-chômage ne sont plus dues et que la période de chômage est réputée terminée).

Pratiquement la moitié des chômeurs de longue durée (48%) se désinscrit d'un ORP après avoir retrouvé un emploi alors que cette part est de 68% chez les autres demandeurs

¹⁶ L'opinion des employeurs ne se dégrade pas de manière linéaire avec le temps, ce qui peut également avoir une influence.

¹⁷ En vertu de la LACI les assurés de moins de 55 ans ont droit à 400 indemnités journalières (ce qui correspond à 560 jours calendaires) et ceux de plus de 55 ans à 520 indemnités journalières (soit 2 années civiles ou 730 jours calendaires).

¹⁸ On entend par gains intermédiaires tout revenu issu d'une activité professionnelle dépendante ou provisoirement indépendante, perçu au cours du délai-cadre d'indemnisation en Suisse. Les gains intermédiaires peuvent provenir d'un travail à temps partiel ou d'une activité d'auxiliaire.

d'emploi. Et en ce qui concerne les demandeurs d'emploi âgés, cette dernière est sensiblement inférieure (voir figure 3).

Presque un chômeur de longue durée sur deux arrive en fin de droit

Lorsque la recherche d'emploi n'aboutit pas jusqu'au 18^e mois, la majorité des demandeurs d'emploi arrive en fin de droit, ce qui signifie que leur droit à l'assurance-chômage s'éteint et que les paiements sont suspendus. 41% des chômeurs de longue durée arrivent en fin de droit (9% de l'ensemble des demandeurs d'emploi). Tous les chômeurs de longue durée ne se désinscrivent de l'ORP à ce stade car ils peuvent toujours continuer à bénéficier de conseils : un chômeur de longue durée sur six ne sort d'un ORP qu'après avoir retrouvé un emploi.

Il existe un troisième groupe de chômeurs de longue durée, en plus de ceux dont la recherche d'emploi aboutit et qui sortent de l'ORP avec un emploi et de ceux dont la recherche n'aboutit pas et qui arrivent en fin de droit. Ce sont les chômeurs de longue durée qui se désinscrivent d'un ORP sans avoir retrouvé de travail bien qu'ils ne soient pas en fin de droit et qu'ils disposent encore d'un droit au versement d'indemnités journalières. Cette situation concerne un chômeur de longue durée sur six (15%). L'attitude de ce troisième groupe de chômeurs de longue durée est déterminée par un sentiment de frustration face à la situation du marché du travail et aux conseils prodigués par leur ORP ainsi que par l'existence d'autres sources de revenus. La tranche d'âge, le sexe et la nationalité sont des paramètres qui ne jouent qu'un rôle minime.¹⁹

Le risque d'une réinscription n'est pas plus élevé pour les chômeurs de longue durée

Plus de la moitié (57%) des chômeurs de longue durée qui sont sorti d'un ORP en 2000 après avoir retrouvé un emploi ne s'y sont pas réinscrit à ce jour. Cette part est d'ailleurs plus élevée que la part des autres demandeurs d'emploi (52%).

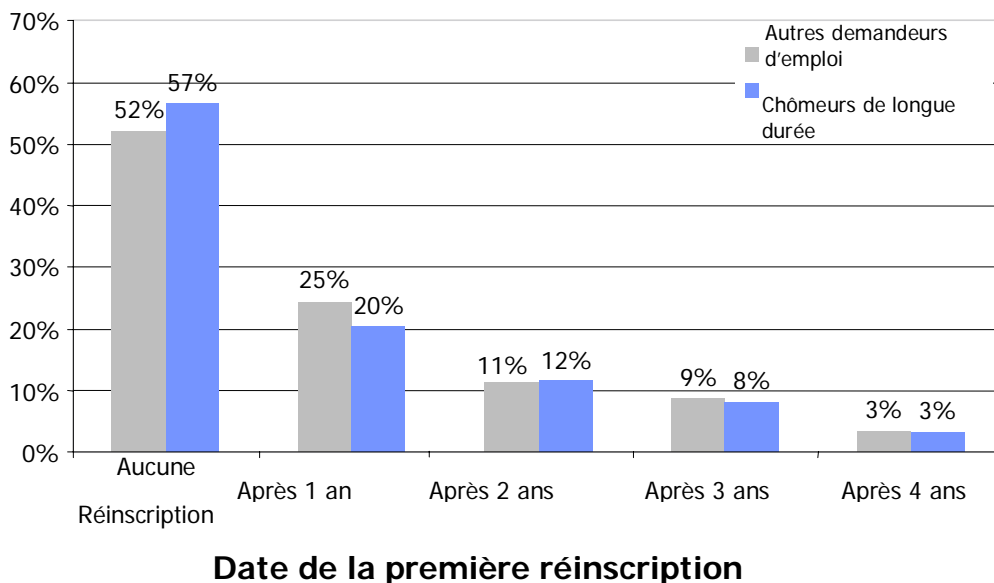


Figure 10 : Les chômeurs de longue durée ne se retrouvent pas plus rapidement au chômage

Données : cantons AMOSA, moyenne annuelle 2000 (uniquement les désinscriptions après avoir retrouvé un emploi) (source : PLASTA, SECO)

¹⁹ Les demandeurs d'emploi qui, après vérification, ne peuvent plus prétendre à aucune indemnité de chômage constituent une quatrième catégorie. Les répercussions de cette catégorie sur la part des chômeurs de longue durée (3%) est insignifiante car la vérification du droit au versement de l'indemnité ne prend davantage de temps que dans des cas exceptionnels.

La majorité des réinscriptions interviennent au cours de la première année qui suit l'engagement. Nombreux sont les chômeurs de longue durée qui, au cours de cette période, n'ont aucun droit à une indemnité de chômage, ou qu'un droit limité. Il est en effet nécessaire d'exercer une activité soumise au versement des cotisations pendant une durée minimale de 12 mois pour avoir à nouveau droit aux prestations et à l'ouverture d'un délai-cadre.

En plus des raisons institutionnelles, tout porte à croire que les chômeurs de longue durée qui parviennent à se réinsérer dans le marché du travail cherchent à éviter, plus que tout autre demandeur d'emploi, le risque d'être à nouveau exposé au chômage de longue durée.

5. Des obstacles sur le marché du travail – L'avis des employeurs

L'avis des employeurs a été sollicité, dans le cadre des enquêtes qui ont été menées, sur la manière dont ils perçoivent les chômeurs de longue durée, les solutions qui permettraient d'augmenter leurs possibilités d'engagement ainsi que sur les actions fondamentales qui seraient à engager afin que les chômeurs de longue durée puissent se réinsérer plus rapidement dans le marché du travail. Ces discussions entre experts ne sont pas représentatives du fait qu'elles sont en nombre limité, mais elles sont néanmoins le reflet d'une opinion.²⁰

Signe de faibles aptitudes sur le marché du travail

De manière générale, la majorité des personnes interrogées fait preuve de scepticisme à l'égard des chômeurs : la société ne prendrait pas la décision de se séparer de ses meilleurs collaborateurs, même en période difficile. Le chômage est considéré comme un signe d'aptitudes limitées sur le marché du travail.

Lorsque la durée du chômage s'allonge, les préjugés négatifs ne cessent de croître. Les employeurs estiment que les chômeurs de longue durée ne sont pas adaptés aux exigences du marché du travail, qu'ils font preuve de manque de caractère ou de motivation. Cet état d'esprit influence plus la décision des employeurs de convoquer ou non une personne à un entretien de présentation que les conséquences liées à une période de chômage de longue durée car pratiquement aucun employeur consulté ne considère la perte de connaissances techniques ou le manque de pratique comme étant un obstacle; en effet, les connaissances peuvent rapidement être acquises et les nouveaux collaborateurs doivent dans tous les cas être formés.²¹

Changements sociaux

Les employeurs qui ont été interrogés ont observé au cours des dernières années une académisation de nombreuses professions. Les apprenants doivent satisfaire de nouvelles exigences, tant au niveau de la matière, de la discipline que de la responsabilité personnelle. Ceci s'accompagne de changements sociaux. En effet, de plus en plus de spécialistes commerciaux et de moins en moins de spécialistes techniques seraient formés. Une réorientation professionnelle s'est opérée, notamment depuis les années 90, déplaçant des métiers artisanaux vers des prestations globales de service. Les personnes qui n'ont pas su répondre à ces nouvelles exigences ont davantage été exposées au risque de chômage de longue durée.

²⁰ De longs entretiens ont été menés avec 15 sociétés de taille et de branche différentes, au sein des cantons AMOSA.

²¹ Les sociétés issues de branches marquées par des changements technologiques ainsi que des cycles d'innovation rapides font exception à cette règle car les demandeurs d'emploi de ces branches perdent toute chance de se réinsérer dans le marché du travail après une longue période d'absence.

Accroître les possibilités d'engagement dans la recherche d'emploi

Les possibilités d'obtenir un entretien de présentation dépendent avant tout du réseau personnel du demandeur d'emploi : les relations ouvrent des portes. Le conseiller en personnel ORP peut en plus soutenir la recherche d'emploi du chômeur de longue durée par le biais de son propre réseau. Les employeurs préconisent par conséquent que les conseillers en personnel ORP intensifient encore davantage leurs relations avec les employeurs.

Les chômeurs de longue durée peuvent accroître leurs possibilités d'engagement grâce à leur pouvoir de persuasion, leur motivation et leur propre initiative (par exemple par le biais de leur engagement extra professionnel). Aucune interruption ne doit apparaître entre les changements de postes sur le curriculum vitae sauf si elle est justifiée par une formation continue, un séjour à l'étranger ou un congé de maternité. Lorsque le curriculum vitae comporte néanmoins une interruption, celle-ci doit obligatoirement apparaître de manière claire. La franchise est une valeur appréciée, également en relation avec le chômage. Cette attitude indique que la situation a été digérée. Les personnes touchées par le chômage de longue durée doivent lors d'un entretien réussir à casser les préjugés de l'employeur à l'égard de leur situation.

Les employeurs souhaitent un partage des risques

Les employeurs considèrent que l'engagement de chômeurs de longue durée représente un risque; ce que les petites entreprises ne peuvent ou ne veulent généralement pas supporter. Il leur est également plus difficile, par rapport aux grandes entreprises, de créer des emplois de niche ou des programmes d'encouragement.

Le système d'incitation financier des offices de l'emploi est par conséquent très apprécié par les petites entreprises (allocations d'initiation au travail et de formation ainsi que stages). Les personnes interrogées considèrent que les conseillers en personnel ORP doivent bien faire connaître ce système. Les entreprises de petite taille qui ne disposent pas de service de personnel, et au sein desquelles les décisions en matière de personnel ne sont pas prises par des spécialistes des ressources humaines, méconnaissent généralement ces instruments.

En plus du partage du risque financier, les employeurs suggèrent la mise en place de plusieurs mesures afin d'enrayer le chômage de longue durée. Les employeurs devraient veiller à renforcer continuellement les compétences professionnelles et sociales des collaborateurs (ceci est aussi bien l'affaire des salariés que celle des employeurs). Une intensification des relations individuelles entre les employeurs et les services publics de l'emploi devrait également s'opérer. Les employeurs considèrent que l'attitude du chômeur de longue durée joue un rôle essentiel sur ses possibilités d'engagement. Les employeurs souhaitent par conséquent que les ORP insistent auprès des personnes sans emploi sur le fait qu'il est primordial d'afficher une attitude positive. Ils considèrent également qu'il peut être judicieux d'exercer davantage de pression sur certains demandeurs d'emploi (par exemple en les assignant à des programmes d'occupation intensifs ou en imposant des sanctions lorsqu'ils n'élargissent pas leur domaine de recherche).

6. Quelle attitude adoptent les ORP à l'égard des chômeurs de longue durée ? – L'avis des conseillers en personnel

L'équipe de projet AMOSA a abordé avec des conseillers en personnel et des responsables ORP la question des conseils proposés aux chômeurs de longue durée ainsi qu'aux personnes menacées par le chômage de longue durée.²²

Risque de conseil insuffisant

Actuellement aucun des ORP visités n'établit systématiquement de distinction au niveau des demandeurs d'emploi, ni ne les répartit en groupes différents en fonction du risque de chômage de longue durée. Les ORP disposent d'un code de triage²³ qui leur permet d'évaluer les demandeurs d'emploi en fonction de leurs possibilités sur le marché du travail ainsi que de leur proposer des conseils et un placement en conséquence. Ce code est rarement utilisé par les ORP visités dans le cadre de l'enquête. Il n'est procédé à aucun triage systématique et chaque demandeur d'emploi est conseillé individuellement.

Les personnes interrogées estiment que cette façon de procéder a l'avantage de proposer à chaque personne un conseil sur mesure et d'éviter toute stigmatisation. Il apparaît d'autre part que les conseils proposés diffèrent largement d'une personne à une autre. En outre, les personnes interrogées considèrent que les demandeurs d'emploi dont les possibilités sur le marché du travail sont jugées problématiques, et qui risquent le chômage de longue durée, n'ont pas un accompagnement suffisamment intensif.

Les conseillers en personnel pensent qu'ils peuvent évaluer assez précisément les possibilités des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Cependant, un traitement égal des chercheurs d'emploi allant au-delà du cadre légal est souhaité : des risques différents seraient traités par là de manière adaptée et non uniforme. De plus, une personne n'est pas volontiers classée comme "difficile à placer" car cela engage des clarifications juridiques du droit aux prestations.

Un instrument permettant d'évaluer le risque de chômage de longue durée pourrait permettre de contrecarrer ces obstacles. Seul un des ORP visités utilise de manière systématique un instrument de ce type et l'applique à l'ensemble des demandeurs d'emploi. Cet ORP utilise une "feuille d'atouts" qui fait apparaître de manière cohérente les forces et les faiblesses des demandeurs d'emploi. L'instrument d'évaluation statistique actuellement testé dans le cadre du projet AMOSA sur le chômage de longue durée permettrait également de soutenir les conseillers en personnel (voir page 17).

Optimisation du conseil

Certaines personnes interrogées souhaitent qu'il soit davantage consacré de temps aux demandeurs d'emploi exposés à un risque élevé de chômage de longue durée. C'est en particulier le cas lorsque le chômage est en augmentation, et que le nombre de dossiers traités par chaque conseiller en personnel augmente, qu'ils n'ont pas suffisamment de temps à consacrer à ces personnes pour approfondir la recherche d'un emploi.

²² Neuf conseillers en personnel et responsables ORP de diverses régions, et de tailles différentes, ont été interrogés. Leurs déclarations ne sont certes pas représentatives, mais elles sont néanmoins le reflet de certaines tendances.

²³ Les principales catégories du code sont "Nécessite peu ou pas d'accompagnement", "Peut facilement être placé", "Possibilités de placement moyennes" et "Possibilités de placement minimales". Ces catégories sont ensuite divisées en sous-catégories : "Besoins de qualification" et "Pas de besoin de qualification". Une catégorie supplémentaire existe également pour les "Cas particuliers/Besoin d'accompagnement et de conseils spécialisés".

Aucun spécialiste n'est engagé au sein des ORP visités pour la recherche d'emploi de personnes ayant de faibles aptitudes sur le marché du travail.²⁴ Certaines personnes interrogées souhaiteraient acquérir une spécialisation de ce type afin que des expertises et un réseau de placement puissent être mis en place. Selon ces personnes, il serait néanmoins judicieux d'établir une distinction entre ce placement et le placement d'ordre général des ORP afin que l'employeur puisse savoir clairement quels demandeurs d'emploi sont recrutés par ce biais.

Seul un ORP, sur l'ensemble des offices visités, opère un changement obligatoire de conseiller à l'issue d'une certaine période (tous les 6 mois dans ce cas). La majorité des personnes interrogées estime qu'un changement de conseiller permet de redynamiser la relation et qu'il serait par conséquent judicieux de l'encourager. L'idéal serait non pas de proposer un changement de conseiller, mais de l'imposer. Les changements facultatifs n'interviennent que trop rarement car il est difficile d'abandonner un dossier et de le transmettre à un autre conseiller en personnel.

Programmes d'occupation et gains intermédiaires

L'objectif des programmes d'occupation consiste à réduire l'écart temporel avec la dernière expérience professionnelle, à offrir une structure de la journée ainsi qu'à favoriser des expériences et des qualifications supplémentaires. Ces programmes ont l'avantage d'atténuer de manière importante les signes négatifs du chômage (de longue durée) auprès des employeurs étant donné que les demandeurs d'emploi sont en mesure de produire des certificats de travail et d'indiquer le nom d'employeurs actuels. Les programmes d'occupation trouvent également un accueil favorable auprès des employeurs et la plus récente enquête d'évaluation quantitative leur attribue une note favorable.²⁵

En plus des programmes d'occupation, les gains intermédiaires accroissent l'expérience professionnelle et réduisent les signes négatifs du chômage. On entend par gain intermédiaire tout revenu issu d'une activité professionnelle touché par l'assuré durant sa période de chômage et qui est inférieur à l'indemnité de chômage à laquelle il peut prétendre. Un gain intermédiaire est généralement le résultat d'une candidature classique. À la différence des programmes d'occupation, les conseillers en personnel n'ont pas d'influence directe sur le nombre de demandeurs d'emploi qui perçoivent un gain intermédiaire.

Il est étonnant d'observer que les programmes d'occupation ou les gains intermédiaires concernent uniquement une part infime de demandeurs d'emploi : lorsque les demandeurs d'emploi basculent dans une période de chômage de longue durée, 37% d'entre eux participent à un programme d'occupation ou perçoivent un gain intermédiaire (voir figure 11).²⁶ Le fait que les programmes d'occupation soient au cœur de tensions peut éventuellement être une explication à cette situation : les programmes d'occupation doivent offrir des conditions de travail réalistes et ne pas entrer en concurrence avec l'économie. Proposer, dans le cadre de programmes d'occupation, des postes qui permettent d'augmenter les possibilités individuelles de chaque demandeur d'emploi constitue par conséquent un réel défi.

²⁴ Les conseillers en personnel qui sont spécialisés dans la collaboration interinstitutionnelle font néanmoins une exception à cette règle

²⁵ Voir les études d'évaluation du SECO concernant les mesures du marché du travail. Une étude d'évaluation antérieure (Gerfin et Lechner 2001) avait fait apparaître que les programmes d'occupation tendaient à rallonger la durée du chômage.

²⁶ Les taux de participation indiqués sur la figure 11 ont été calculés à la fin de chaque mois. La part des demandeurs d'emploi, qui au cours d'une période de chômage ont participé à un programme d'occupation ou ont perçu un gain intermédiaire, est plus élevée.

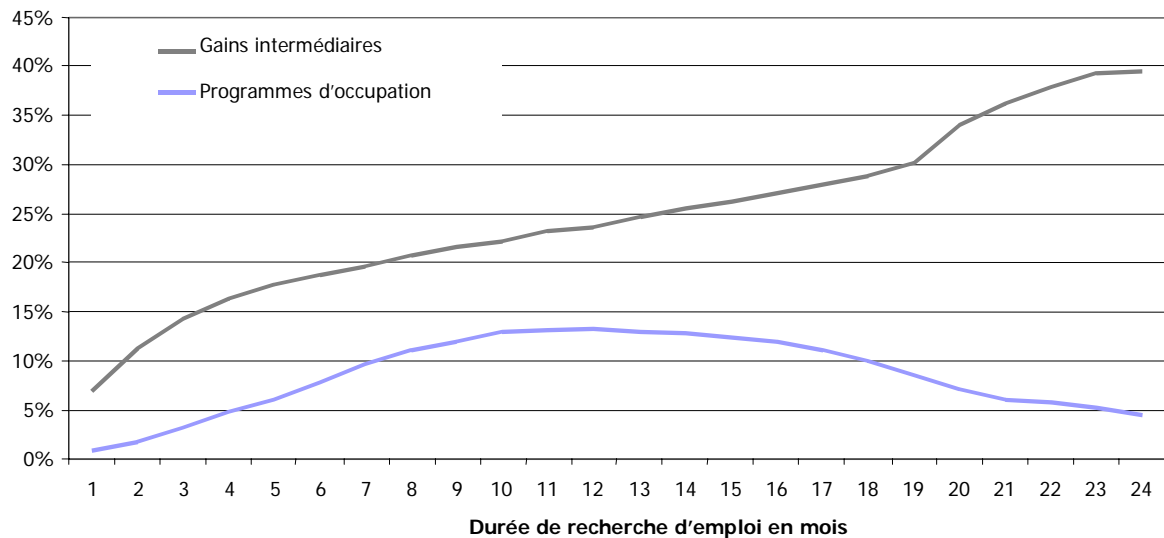


Figure 11 : Demandeur d'emploi dans des programmes d'occupation et des gains intermédiaires

Données : cantons AMOSA, moyenne annuelle 2006 (source : PLASTA, SECO)

Les places qui entrent dans le cadre de programmes d'occupation ou de gains intermédiaires s'adressent-elles davantage à des personnes dont les possibilités sur le marché du travail sont limitées? Pour répondre à cette question, les participations aux programmes d'occupation ont été examinées sur les cinq premiers mois d'une période de chômage. Trois groupes ont été distingués : demandeurs d'emploi avec des possibilités moyennes sur le marché du travail (sortie de l'ORP au cours du 6^e mois de chômage), demandeurs d'emploi avec de faibles possibilités (sortie au cours du 12^e mois) et demandeurs d'emploi avec de très faibles possibilités (sortie au cours du 18^e mois).

Il se dégage de cette étude que les demandeurs d'emploi dont les possibilités sur le marché du travail sont moyennes participent rarement aux programmes d'occupation. En revanche, les demandeurs d'emploi avec de faibles possibilités sur le marché du travail participent plus souvent aux programmes d'occupation que ceux qui ont de très faibles possibilités. La pratique ne répond donc que partiellement au fait que les demandeurs d'emploi avec de faibles possibilités sur le marché du travail puissent bénéficier de ressources supplémentaires.

Les gains intermédiaires sont davantage utilisés par des demandeurs d'emploi dont les possibilités sur le marché du travail sont moyennes que par ceux dont elles sont faibles ou très faibles. Cette situation peut s'expliquer par le fait qu'il est plus facile pour ces demandeurs d'emploi de trouver un gain intermédiaire (à la différence des programmes d'occupation, les demandeurs d'emploi doivent postuler pour obtenir un tel emploi).

Assignations

Les assignations sont des obligations à postuler adressées aux demandeurs d'emploi. Elles s'ajoutent aux recherches d'emploi effectuées par les demandeurs d'emploi eux-mêmes. L'objectif consiste à soutenir les demandeurs d'emploi qui disposent de possibilités relativement faibles sur le marché du travail. Les ORP doivent parallèlement proposer des candidats avec un profil correspondant lorsque des employeurs offrent des postes vacants. Par conséquent, les ORP souhaitent et doivent également placer des demandeurs d'emploi qui disposent de bonnes aptitudes sur le marché du travail.

La figure 12 fait apparaître que lorsque la durée du chômage augmente, la part des assignations diminue. Elle se stabilise au bout de 6 mois de chômage, puis diminue à nouveau au cours du 17^e mois.

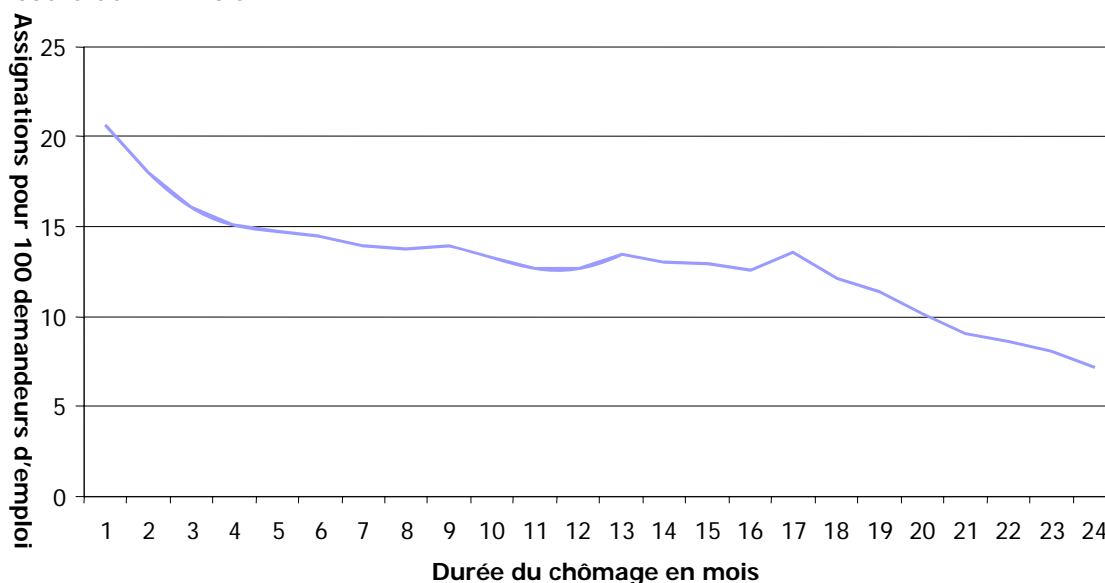


Figure 12 : Assignations en fonction de la durée du chômage.

Données : cantons AMOSA, moyenne annuelle 2006 (source : PLASTA, SECO)

En examinant les assignations selon les trois groupes répertoriés ci-dessus, c'est-à-dire possibilités sur le marché du travail moyennes, faibles et très faibles, il apparaît, sur les cinq premiers mois, que les demandeurs d'emploi avec de faibles possibilités (sortie de l'ORP au cours du 12^e mois) ou de très faibles possibilités sur le marché du travail (sortie au cours du 18^e mois) font davantage l'objet d'assignations que ceux dont les possibilités sont moyennes (sortie au cours du 6^e mois de chômage). Les objectifs sont atteints en ce qui concerne l'encouragement des demandeurs d'emploi qui disposent de faibles possibilités sur le marché. La promotion du placement des demandeurs d'emploi disposant de faibles et de très faibles possibilités sur le marché du travail doit être empreinte de transparence et de discernement à l'égard des employeurs afin que ceux-ci puissent bénéficier tout de même d'offres de qualité. Atteindre ce double objectif constitue un réel défi.

Le rôle essentiel de la prévention

Certains ORP proposent des cours axés sur la recherche d'emploi, déjà au cours du délai de congé. La majorité des employeurs accepte généralement que les salariés qu'ils ont licenciés assistent à ce genre de cours. Les personnes interrogées considèrent qu'il est utile que les salariés s'inscrivent auprès d'un ORP immédiatement après notification de leur licenciement. Ceci permet non seulement d'offrir immédiatement des conseils, mais également de les informer qu'ils doivent donner la preuve de recherches d'emplois à compter de la date du licenciement.

Plusieurs personnes interrogées estiment que le premier entretien doit avoir lieu le plus tôt possible s'il n'est pas intervenu au cours du délai de congé. En début de période de chômage, les entretiens doivent avoir lieu à intervalles réguliers afin d'éviter qu'une période d'inaction ne s'installe.

Tout comme les employeurs interrogés, les conseillers en personnel considèrent qu'exercer davantage de pression sur les chômeurs de longue durée constitue une mesure efficace. Davantage de flexibilité et de mobilité doit être exigé de la part des chômeurs de longue durée; de la même manière, la (quasi) totalité des postes doit pouvoir être acceptée après une année de chômage.

7. Rôle des partenaires ORP en matière de chômage de longue durée

Divers partenariats jouent un rôle essentiel pour les ORP car ils favorisent leurs missions quotidiennes constituant à réinsérer les demandeurs d'emploi et par conséquent à enrayer le chômage de longue durée. L'équipe de projet a examiné deux de ces partenariats : la collaboration interinstitutionnelle et la coopération avec les agences de placement privées.²⁷

Collaboration interinstitutionnelle

La collaboration interinstitutionnelle (CII) désigne la coopération entre les offices de l'emploi cantonaux, les services sociaux, l'assurance invalidité et l'orientation professionnelle.²⁸ L'objectif de cette collaboration consiste à réinsérer dans le marché du travail, plus rapidement et de manière plus cohérente, les demandeurs d'emploi présentant des problèmes multiples. Les mesures à engager doivent être décidées en fonction du meilleur profit possible pour la réinsertion et non pas d'après la compétence des autorités. La CII réduirait les effets de cercles vicieux, les doublons et comblerait les lacunes du système de prévoyance sociale.²⁹

Les représentants ORP interrogés ont jusqu'à présent relativement peu expérimenté cette collaboration. Il s'agit d'un nouvel instrument qui ne concerne actuellement que quelques demandeurs d'emploi souvent inscrits simultanément auprès de deux des institutions susmentionnées. Les objectifs de cette collaboration sont considérés comme souhaitables et son accueil est favorable. Une partie des personnes interrogées se déclare satisfaite de cette collaboration, telle qu'elle fonctionne à l'heure actuelle, tandis que d'autres personnes émettent certaines réserves, jugeant que la CII est devenue l'affaire des offices de l'emploi. Les autres institutions devraient s'engager davantage.

Les agences de placement privées

La collaboration entre les agences de placement privées et publiques jouit d'un vaste potentiel et pas uniquement en ce qui concerne les demandeurs d'emploi ayant de grandes possibilités sur le marché du travail. Les agences de placement privées souhaitent avoir accès à des personnes en situation de recherche d'emploi. Les ORP ont intérêt à ce que les demandeurs d'emploi inscrits chez eux retrouvent le plus rapidement possible un emploi. Les emplois temporaires peuvent justement permettre une ré(insertion) des demandeurs d'emploi dans le premier marché du travail. Les exigences y sont moins élevées et la disponibilité immédiate est un critère prépondérant (ces deux aspects sont en faveur des demandeurs d'emploi ayant des possibilités d'engagement inférieures à la moyenne).

Cette collaboration a connu des débuts difficiles en dépit de son potentiel : au cours de la phase de fondation des ORP, la nouvelle agence de placement publique était considérée comme une concurrente. Ceci n'est pas surprenant : les ORP publics proposent des prestations qui de prime abord semblent très similaires à celles des agences privées de placement et de location de services. Il apparaît clairement aujourd'hui que ces deux agences de placement se positionnent dans des domaines différents. Les agences privées se sont spécialisées dans l'occupation de postes et dans le placement de demandeurs d'emploi qui ont de grandes possibilités sur le marché du travail, alors que la mission des ORP consiste à réinsérer dans le marché de l'emploi l'ensemble des demandeurs d'emploi inscrits chez eux, sans aucune distinction.³⁰

²⁷ 26 entretiens ont été menés à cet effet avec des représentants des offices de l'emploi cantonaux et des agences de placement privées.

²⁸ Selon les cantons d'autres institutions s'engagent dans cette collaboration.

²⁹ Voir manuel de la collaboration interinstitutionnelle.

(http://www.iiz.ch/dokumente/FR/manuel/manuel_francais.pdf)

³⁰ Il leur appartient en premier lieu d'informer, conseiller, placer et développer les aptitudes au placement des personnes en recherche d'emploi (assignation aux cours ainsi qu'aux programmes d'occupation) ainsi que de contrôler les efforts fournis en matière de recherche d'emploi et de postulation.

16 entretiens ont été menés avec des représentants des services publics et privés de l'emploi afin d'évaluer la qualité de la collaboration et de mettre en évidence les éventuelles mesures à entreprendre. Conclusions : les agences de placement privées considèrent cette collaboration comme étant insatisfaisante. Les représentants des ORP la considèrent plus positivement, mais entrevoient néanmoins un besoin d'optimisation.

Le manque de contact personnel est considéré des deux côtés comme étant l'un des problèmes majeurs. Certaines des personnes interrogées ne connaissent même pas leurs interlocuteurs, ce qui constitue un réel obstacle. La collaboration dépend en grande partie de l'engagement de chaque personne et ne peut être institutionnalisé. Des contrats de collaboration n'ont été conclus que dans de rares cas.

Le manque de feedback par rapport à la réussite ou à l'échec de la collaboration constitue un second problème de taille. Les problèmes ne peuvent de ce fait être résolus immédiatement, ce qui rend une optimisation de la collaboration guère envisageable.

Finalement, les expériences malheureuses ont des deux côtés des incidences négatives durables. Davantage de contacts et une meilleure qualité de feedback permettraient de contrecarrer ces effets négatifs. Il convient à cette fin de se pencher sur la différence de cultures d'entreprises : les agences de placement privées sont axées sur les employeurs et ciblent leurs actions sur la vente et le placement. Les ORP sont davantage axés sur les demandeurs d'emploi et orientent essentiellement leurs actions sur le conseil.

En outre, les agences de placement privées soulèvent la question de la rapidité d'exécution des demandes, notamment dans le cas des emplois temporaires où le placement est soumis à de fortes contraintes de temps. Les agences de placement privées jugent que l'ampleur des prescriptions et de la "paperasserie" ainsi générée (par exemple dans le cas des gains intermédiaires) est pesante. Seuls 9% des agences de placement privées utilisent la banque de données AVAMSTS.³¹ Les représentants interrogés s'accordent sur le fait que AVAMSTS contient trop peu d'informations (58% des demandeurs d'emploi y figurent anonymement, conformément à leur demande, en dépit du fait que leurs chances d'être contactés par une agence de placement privée augmentent de manière significative lorsque l'ensemble de leurs données est disponible) et que ce système ne soit pas suffisamment convivial (les fonctions de recherches font notamment défaut). Il arrive en outre que les données soient obsolètes. De manière générale, il apparaît que les ORP exploitent de manière insuffisante les offres d'emploi émises par des agences de placement privées, en ce sens qu'ils assignent peu de demandeurs d'emploi.

Les agences de placement privées seraient disposées à rechercher des postes, à la demande des ORP. Ceux-ci devraient saisir cette opportunité pour les demandeurs d'emploi ayant de faibles comme de grandes possibilités sur le marché du travail. Les personnes interrogées mentionnent certaines possibilités à cette fin. Les ORP et les agences de placement privées pourraient exploiter sur place les synergies : un conseiller ORP travaille par exemple au sein des grandes filiales d'agences de placement privées ou vice versa. Une autre possibilité consisterait à gérer ensemble un centre. Il serait également judicieux de débloquer le plus possible les profils des demandeurs d'emploi qui disposent de possibilités moyennes à grandes sur le marché du travail (dans le cadre de AVAMSTS). Une autre possibilité consisterait à ce que les agences de placement privées placent sur le marché les demandeurs d'emploi ayant de faibles possibilités (chômeurs de longue durée ainsi que personnes menacées par le chômage de longue durée) en contrepartie d'une commission (ceci sous-entend qu'un instrument d'évaluation fiable soit mis en place pour déterminer les personnes qui ont de faibles

³¹ Banque de données en ligne sur Internet contenant des informations pertinentes en matière de placement sur des personnes en recherche d'emploi, informations au sujet desquelles elles ont donné leur consentement (voir www.treffpunkt-arbeit.ch/stes/).

possibilités sur le marché). Cette démarche pourrait être testée dans le cadre d'un projet pilote afin de réaliser un examen comparatif au niveau des coûts et profits. Il serait également opportun d'intensifier la collaboration avec les sociétés spécialisées dans l'outplacement.³²

8. Mesures pour l'avenir – Résultats de la conférence "SE RÉINSÉRER DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL"

Dans le cadre de la conférence "SE RÉINSÉRER DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL", environ 90 participants ont élaboré les mesures destinées à enrayer le chômage de longue durée. Le principe de la conférence consistait à réunir l'ensemble des participants et à faire coopérer les différents acteurs de la réinsertion des chômeurs de longue durée dans le marché du travail : d'anciens chômeurs de longue durée, des employeurs, des représentants des organisations de travailleurs, des agences de placement privées, des conseillers en outplacement, des structures spécialisées dans les mesures de marché du travail ainsi que des représentants de l'assurance invalidité, des services sociaux et des offices de l'emploi. En plus des mesures énoncées ci-après, les contacts qui ont été noués entre les participants lors de cette conférence représentent également un point éminemment positif. Ceci permettra de simplifier la coordination des offres et des instruments qui sont déjà à disposition.

Mesures élaborées

Lors de cette conférence, des idées ont tout d'abord été avancées puis de nouveaux domaines d'action identifiés. Des esquisses de projet ont été élaborées et les mesures suivantes ont été développées :

- **Passeport-formation et check-up des aptitudes sur le marché du travail** : un "passeport-formation" doit attester le développement personnel du salarié afin que les aptitudes déficientes face au marché du travail ne soient pas détectées qu'au moment du licenciement d'un salarié. La question des aptitudes sur le marché du travail doit déjà être abordée à l'école et dans le cadre de l'orientation professionnelle. Après insertion dans le marché du travail, les aptitudes sur le marché du travail de chaque salarié doivent être contrôlées tous les cinq ans (check-up des aptitudes sur le marché du travail). Les associations professionnelles ainsi que les employeurs prendront part à l'élaboration et à la réalisation du check-up.
- **Optimiser les processus internes au sein des ORP** : diverses mesures doivent être prises afin de proposer aux demandeurs d'emploi des conseils qui leur permettent de se réinsérer le plus rapidement possible dans le marché du travail. Plusieurs ressources doivent être engagées au début de la phase de sortie du monde du travail. Il est essentiel de fixer rapidement des objectifs à atteindre et de déterminer dès que possible un premier puis un second examen de la situation. Les conseillers en personnel doivent être mieux sensibilisés et formés au niveau des critères de triage. Il est également essentiel de cultiver davantage leurs compétences en matière de coaching. Les conseils doivent être fournis en fonction du risque. À l'issue de la phase de test, la mise en œuvre de l'instrument statistique développé par AMOSA, qui permet aux conseillers en personnel d'évaluer le risque de chômage de longue durée, doit faire l'objet d'un examen.

³² Outplacement = conseil financé par l'employeur et placement d'un collaborateur licencié par une entreprise privée.

- **Favoriser la mobilité** : pour éviter de basculer dans le chômage de longue durée, les chômeurs touchés par des changements structurels doivent étendre leur domaine de recherche et ainsi être en mesure de trouver un poste dans leur branche d'activité initial. Les ORP doivent davantage favoriser et exiger une extension de la recherche d'emploi au-delà des frontières cantonales et nationales. Ils doivent également donner plus d'informations aux demandeurs d'emploi sur les postes de travail situés hors du canton (par exemple, emploi via le réseau d'information de placement européen EURES) et placer des demandeurs d'emploi au niveau intercantonal.
- **Favoriser la flexibilité** : dans le cadre du "Patchworking", un salarié exécute simultanément plusieurs activités, souvent à durée limitée. Le "Patchworking" facilite notamment la réinsertion de personnes qui ne parviennent pas à retrouver un travail à temps plein et à durée indéterminée et qui sont menacées de chômage de longue durée. Il serait opportun de mettre en place une bourse d'emploi adéquate pour encourager ce type d'activités professionnelles.
- **Intensifier la collaboration interinstitutionnelle (CII)** : des démarches préventives au niveau de cette collaboration doivent être engagées lorsque les demandeurs d'emploi sont encore en poste. Les clients (employeurs, salariés, chômeurs) pourront à l'avenir s'adresser idéalement à un seul interlocuteur et disposeront d'une liste commune des prestations de l'ensemble des institutions.
- **Améliorer la collaboration entre les agences de placement publiques et privées** : la collaboration débute et se concrétise grâce aux contacts personnels. Il est donc essentiel d'intensifier ces relations (par exemple par le biais d'un échange d'expériences communes, à intervalles réguliers). Afin de rendre cette collaboration plus efficace, les agences de placement privées doivent avoir accès à des données actuelles et complètes sur les demandeurs d'emploi. L'actuelle banque AVAMSTS doit comporter des données plus précises ainsi que diverses possibilités de recherche. Les conseillers ORP doivent plus être disponibles pour les agences de placement privées (représentation, temps de présence). Il est important de limiter les réglementations formalistes et bureaucratiques. Les agences de placement privées doivent respecter les règles en matière de placement. L'idée est d'établir un code de pratique, une certification des partenaires privés des ORP ou une liste noire des agences de placement privées avec lesquels aucune collaboration n'est engagée.

Une autre idée abordée lors de la conférence est celle du salaire de base de l'ensemble des actifs.

Application au niveau des cantons

Les participants ont sélectionné les projets et les mesures qui selon eux semblent être d'un intérêt particulier pour leur canton et promettre le succès. L'objectif de la dernière étape de cette conférence a consisté à consolider les idées ainsi qu'à cibler les esquisses de projets que l'on souhaite appliquer au sein des cantons. En outre, chaque canton a désigné une personne spécialement chargée de superviser le processus de mise en œuvre, de coordonner et le cas échéant de lancer le coup d'envoi des travaux de mise en œuvre (coordinateur).

Les participants du canton **d'Argovie** devront vérifier le choix de la date à laquelle les premières mesures préventives seront être mises en œuvre. La question des aptitudes sur le marché du travail devra faire l'objet d'une campagne de sensibilisation et la collaboration avec les employeurs devra être intensifiée au cours de la phase de licenciement. Un projet pilote destiné à intensifier le conseil au cours des premiers mois de chômage sera lancé. Enfin, la question de la mise en œuvre d'un système de décompte pour le "Patchworking" sera examinée. Coordinateur : Raphael Weisz, Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton d'Argovie.

Les participants des cantons **d'Appenzell Rhodes Intérieurs et d'Appenzell Rhodes Extérieurs** ainsi que du canton de **Glaris** souhaiteraient que la collaboration interinstitutionnelle soit optimisée, en faisant plus appel à des conseillers CII, et que l'échange des expériences à ce niveau soit intensifié. La collaboration avec les agences d'emploi privées doit être améliorée. Davantage de contrats de collaboration doivent notamment être conclus selon les besoins individuels. Un "pool de stages" sera notamment créé en collaboration avec les employeurs. Coordinateurs : Peter Näf, Arbeitsamt du canton d'Appenzell Rhodes Extérieurs et Kurt Reifler, Arbeitsamt du canton de Glaris.

Le canton des **Grisons** examinera la question de la collaboration entre les services publics et privés de l'emploi et en redéfinira les termes. La question de la certification des agences de placement privées, qui font preuve de sérieux et avec lesquels l'ORP collabore, sera examinée. Une intensification des contacts avec les employeurs doit permettre de mieux répondre à l'avenir aux besoins des employeurs ainsi qu'à ceux du marché du travail au niveau de la qualification des demandeurs d'emploi. Des stratégies en matière de conseil ciblant les chômeurs de longue durée doivent être développées. À l'avenir des actions seront engagées très tôt en collaboration avec les agences de placement privées, c'est-à-dire déjà au cours du délai de congé. Coordinatrice : Agatha Thürler (OCIAMT canton des Grisons).

Les participants des cantons de **Lucerne**, de **Nidwald** et d'**Obwald** entendent rendre obligatoire la collaboration entre les services publics et privés de l'emploi et améliorer l'accès aux données. En ce qui concerne le placement public, l'accent sera mis sur la formation et l'encouragement des conseillers en personnel ainsi que sur la visite des employeurs. De plus, les structures internes seront examinées et les actions en faveur d'une collaboration à l'échelle suprarégionale seront favorisées. La collaboration interinstitutionnelle permettra un renforcement des interfaces entre l'assurance invalidité, les services sociaux, l'orientation professionnelle et l'assurance-chômage. Coordinateurs : Annemarie Käch (wira Lucerne) et Armin Portmann, Amt für Arbeit du canton de Nidwald.

Les participants du canton de **St-Gall** ont pour mission de renforcer la collaboration entre les acteurs publics et les acteurs privés au niveau de l'analyse, du coaching et du placement. Des instruments d'analyse communs seront développés et des incitations sous forme de primes de conseil et de succès seront mises en place en contrepartie du placement de demandeurs d'emploi aux possibilités assez faibles sur le marché du travail. Des "bons" à faire valoir auprès de prestataires pour le conseil seront mis en place. Coordinatrice : Yvonne Kissinger, Amt für Arbeit du canton de St-Gall.

Les participants des cantons de **Schaffhouse** et de **Thurgovie** mettront en oeuvre des mesures supplémentaires destinées aux demandeurs d'emploi de plus de 50 ans. Ces participants entendent promouvoir la mise en réseau des divers partenaires : collaboration interinstitutionnelle entre l'assurance invalidité, l'assurance-chômage et les services sociaux; collaboration entre l'assurance-chômage, les écoles et l'autorité responsable de la formation professionnelle; collaboration entre l'assurance invalidité, l'assurance chômage, les agences de placement privées et les autres organisation privées. Coordinateurs : Felix Müller, Arbeitsamt du canton de Schaffhouse et Josef Birchmeier, Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton de Thurgovie.

Le canton de **Zoug** veillera à instaurer davantage de continuité au niveau de la collaboration avec les employeurs (assignations adéquates par exemple). Dans le cadre des conseils proposés aux demandeurs d'emploi dans les ORP, l'objectif sera d'adapter les conseils au potentiel des demandeurs d'emploi. L'ensemble des mesures énoncées ci-dessus, destinées à améliorer la collaboration entre les services publics et privés de l'emploi, sera mis en oeuvre. La collaboration interinstitutionnelle devra permettre à ce que l'ensemble des postes à assi-

gner tiennent compte des critères de triage et fassent apparaître les catégories concernées.
 Coordinatrice : Sandra Buchenberger, Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton de Zoug.

La mission des participants du canton de **Zurich** consistera à institutionnaliser la collaboration entre les services publics et privés de l'emploi, d'actualiser la stratégie de réinsertion des demandeurs d'emploi et de développer la CII. Les facteurs de risque identifiés par AMOSA devront être davantage pris en compte dans le cadre de la planification des mesures de marché du travail. L'accent mis sur l'encouragement l'allemand au profit des demandeurs d'emploi devra être renforcé. Coordinateur : Kuno Stürzinger, Amt für Wirtschaft und Arbeit du canton de Zurich.

Au niveau national, l'objectif consistera à optimiser la banque de données AVAMSTS ainsi qu'à tester un système de rotation des postes entre le service privé et le service public de l'emploi. Une étroite collaboration entre les ORP et les services sociaux devra également être mise en place. Coordinateur : Hans-Peter Flück (SECO).

9. Conclusions

Plus le chômage dure, plus les demandeurs d'emploi ont de la peine à être convoqués à un entretien de présentation. Le chômage de longue durée représente un défi de taille pour les offices de l'emploi. Étant donné que les chances de retrouver un travail s'amenuisent de mois en mois, il est essentiel d'identifier le plus tôt possible les risques potentiels et de s'y attaquer avec vigueur.

Trois domaines d'action sont privilégiés : prévention durant la période d'occupation ainsi qu'au cours de la phase de licenciement, conseils adaptés au potentiel des demandeurs d'emploi pendant les premiers mois de chômage et action efficace en faveur des demandeurs d'emploi en cas de chômage de longue durée. Des idées concernant ces trois domaines d'action ont été avancées puis concrétisées à l'occasion de la conférence "SE RÉINSÉRER DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL". Des mesures en conséquences sont mises en œuvre à l'heure actuelle dans les cantons AMOSA.

L'évolution de la situation économique au cours des derniers mois a engendré une détente sensible du marché du travail. Cette situation a également profité aux chômeurs de longue durée. Pour autant, la part des chômeurs de longue durée par rapport à l'ensemble des demandeurs d'emploi reste élevée (20%). L'évolution de la part des chômeurs de longue durée enregistrée au cours des dix dernières années montre qu'une dégradation de la situation du marché du travail entraînerait vraisemblablement une nouvelle hausse de la part des chômeurs de longue durée. Les mesures engagées à l'heure actuelle permettra aux demandeurs d'emploi menacés de chômage de longue durée de se réinsérer plus rapidement et dans de meilleures conditions dans le marché du travail et ainsi éviter d'être touchés par le chômage de longue durée.

Avril 2007, Michael Morlok et Natalie Känel

Annexe 1 : Liste des participants à la conférence "SE RÉINSÉRER DANS LE MARCHÉ DU TRAVAIL"

Argovie : Amt für Wirtschaft und Arbeit (Thomas Buchmann, Christian Kälin, Guido Pfister, Raphael Weisz), Fachstelle Netzwerk IIZ (Anna Schütz), Stollenwerkstatt Aarau (André Rotzetter), Voegele KMU Beratungs-GmbH (Lukas Voegele), Christoph Fasel, Jürg Greiff

Appenzell Rhodes Extérieurs : Change INVEST (Reto Wambach), IV (Kari Geisser), Kantonales Arbeitsamt (Peter Näf, Roger Nater)

Glaris :: Avoi (Mirko P. Slongo), Kantonales Arbeitsamt (Franziska Jenny, Kurt Reifler), Schraner AG (Melchior Laager), Workmanagement AG (Jürg Kundert), Rolf Schönenberger

Grisons : Amedes Druck AG (Werner Poplutz), Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe und Arbeit KIGA (Andy Albin, Martin Deplazes, Willy Roth, Paul Schwendener, Agatha Thürler), Kantonales Sozialamt (Franz Bütler), Künzler Treuhand AG und Abakus-Job-Search (Sven Künzler)

Lucerne : Argynis (Kurt Lüscher), Dienststelle Wirtschaft und Arbeit wira (Markus Blättler, Annamarie Käch, Isa Sandmann,), Reap Luzern (Joe Laupper), Robert Laurent

Nidwald et Obwald : Amt für Arbeit Nidwalden (Armin Portmann), RAV Hergiswil (Tomas Jodar)

Schaffhouse : Amt für Arbeit (Felix Müller, Walter Plieninger, Barbara Zirell)

St-Gall : Amt für Arbeit (Walter Abderhalden, Yvonne Kisslinger), DBM AG (Wolfgang Sieber), Fachstelle für Statistik (Thomas Oegerli), Linder Consulting (Hubert Linder), Nova Spritzwerk (Walter Cucchia), Quelle Versand AG (Patrizia Doppelreiter), Stiftung für Arbeit (Andreas Bächler)

Thurgovie : Amt für Wirtschaft und Arbeit (Josef Birchmeier, René Meyer), Dock Arbon GmbH und Stiftung für Arbeit (Daniela Merz), HEKS TG Job (Gabriela Alfanz), Inova Personal AG (André Büchi), Syna (Arthur Sprenger), Versandapotheke Zur Rose (Susanna Dreyer), Viktor Roncoroni

Zoug : Amt für Wirtschaft und Arbeit (Sandra Buchenberger, Bernhard Neidhart), Fachstelle Berufsintegration (Carmen Prandina), G&S Personalberatung AG (Zita Schlumpf), IV (Beat Iten), Medela AG (Marina Schürmann), Stellennetzwerk WPZ (Marlise Regli), Tony K. Emmenegger

Zurich : Adecco AG (Hans Kuriger), Amt für Wirtschaft und Arbeit (Roland Baumberger, Edith Gitermann, Bruno Sauter, Kuno Stürzinger, Irene Tschopp), Kantonales Sozialamt (Ruedi Hofstetter), Kantonales Personalamt (Peter Winkler), Abteilung Soziales der Stadt Uster (Armin Manser), Stiftung Chance (Peter Schnüriger), UBS AG (Claudia Schilter), Vedior (Schweiz) AG (Patrick Fehr), Ulrich Schroffenegger

Au niveau national : Adecco SA (Nicole Hasenmaile), KV Suisse (Michèle Rosenheck), Projekt Fundatio Adecco (Johannes Bartels), Secrétariat d'Etat à l'économie SECO (Hans-Peter Flück, Florian Imstepf, Daniel Luginbühl), Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS) (Ueli Tecklenburg), Unia et Confédération des syndicats suisses (Katharina Teuscher)

AMOSA : Natalie Känel, Michael Morlok

Animateurs : Beate Kuhnt, Dani Rey

Annexe 2 : Liste des caractéristiques majeures concernant le marché du travail (AMOSA) ³³

Capacités intellectuelles	Motivation / engagement	Compétences au travail	Compétences sociales	Communication	Comportement / respect des usages / apparence extérieure
<ul style="list-style-type: none"> • Capacité de compréhension • Aptitude à résoudre des problèmes • Capacité de concentration • Pensée analytique et systématique 	<ul style="list-style-type: none"> • Bonne capacité de résistance / conscience du but à atteindre • Initiative personnelle • Disposition au travail 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à absorber la charge de travail/ gestion du stress • Capacités de décision • Autonomie dans le travail • Soin • Fiabilité • Ponctualité 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacité à résoudre des conflits • Aptitudes à la coopération / sens de l'équipe 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacités d'expression orale (allemand) • Capacités d'expression écrite (allemand) 	<ul style="list-style-type: none"> • Confiance en soi • Bonnes manières • Hygiène, habillement
Compétences professionnelles	Cadre	Mobilité	Flexibilité	Connaissances concernant la manière de se situer sur le marché du travail	Données personnelles
<ul style="list-style-type: none"> • Qualifications formelles dans le domaine de recherche • Expérience professionnelle dans le domaine de recherche • Langues étrangères • Maîtrise des techniques d'information et de communication 	<ul style="list-style-type: none"> • Santé physique • Santé psychique • Stabilité de l'environnement 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité en faveur d'une pendularité quotidienne • Disponibilité en faveur d'un transfert de résidence 	<ul style="list-style-type: none"> • Disponibilité pour un changement de branche / de profession • Souhait de changement de branche / de profession • Flexibilité en matière de salaire 	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluation réaliste de ses possibilités sur le marché du travail • Savoir-faire relatif aux candidatures (qualité du dossier de candidature, stratégie de candidature, etc.) • Certificats de travail / références • Motivation dans la recherche d'emploi 	<ul style="list-style-type: none"> • Ensemble des données enregistrées dans PLASTA (âge, sexe, nationalité, langue maternelle, état civil, formation, profession apprise, exercée et recherchée, etc.)

³³ Cette liste a été établie dans le cadre du rapport de travail intitulé "Risikofaktoren von Langzeitarbeitslosigkeit (Les facteurs de risques liés au chômage de longue durée)". Source majeure : Claudia Eilles-Matthiessen, Natalija el Hage, Susanne Janssen et Antje Osterholz (2002): "Schlüsselqualifikationen in Personalauswahl und Personalentwicklung (Les qualifications clés en matière de recrutement et de développement du personnel)". Édition Hans Huber. Berne.