

2010

Chômage à répétition

Situation et mesures

AMOSA
Observatoire du marché du travail
Suisse orientale, Argovie et Zoug

Organisation du projet

Mandant

Association suisse des offices du travail, Conférence régionale Suisse orientale : Agence pour l'économie et l'emploi du canton d'Argovie, Office du travail du canton d'Appenzell Rhodes-Extérieures, Office du travail du canton d'Appenzell Rhodes-Intérieures, Office cantonal du travail du canton de Glaris, OCIAMT du canton des Grisons, Office du travail du canton de Nidwald, Office du travail du canton d'Obwald, Office du travail du canton de Saint-Gall, Office cantonal du travail du canton de Schaffhouse, Agence pour l'économie et l'emploi du canton de Thurgovie, Département de l'économie et du travail du canton de Zoug, Département de l'économie et du travail du canton de Zurich.

Comité de pilotage

Thomas Buchmann (Président, Office de l'économie et l'emploi du canton d'Argovie), Barbara Gerster (Association de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux Swissmem), Bernhard Kuster (Association patronale suisse de l'hôtellerie et de la restauration GastroSuisse), Hans-Peter Lang (Stiftung Wendepunkt), Heinz Martinelli (Office de l'économie et l'emploi du canton de Glaris), Bruno Sauter (Office de l'économie et l'emploi de Zurich).

Direction du projet

Natalie Känel, Angelo Wetli (adjoint)

Équipe de projet

Josef Birchmeier (Office de l'économie et l'emploi du canton de Thurgovie), Sandra Buchenberger (Office de l'économie et l'emploi du canton de Zoug), Gabor Csernyik (Office de l'économie et l'emploi du canton de Zurich), Myra Fischer-Rosinger (Swissstaffing), Ann-Sophie Gnehm (AMOSA), Marco Graf (Laufbahnzentrum Stadt Zürich), André Hirt (Office de l'économie et l'emploi du canton de Zurich, ORP Dietikon), Natalie Känel (AMOSA), Markus Marti (Office du travail du canton d'Obwald), Thomas Oegerli (Office de statistiques du canton de Saint-Gall), Kurt Reifler (Office de l'économie et l'emploi du canton de Glaris), Agatha Thürler (Office de l'industrie, des petites et moyennes entreprises et de l'emploi du canton des Grisons), Raphael Weisz (Office de l'économie et l'emploi du canton d'Argovie), Angelo Wetli (AMOSA), Bernadette Wüthrich (Communauté suisse de travail des entreprises sociales ASSOF).

Contact

Pour toute question en rapport avec le présent rapport final, vous pouvez contacter la direction du projet :

Direction du projet AMOSA, c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Walchestrasse 19, Postfach, 8090 Zurich, Tél. 043 495 81 71 kontakt@amosa.net, www.amosa.net

Partenaire du projet

Nous tenons à remercier tout particulièrement, en plus de GastroSuisse, de la Swissmem et de la Stiftung Wendepunkt, partenaires du projet, la Communauté suisse de travail des entreprises sociales (ASSOF), le Laufbahnberatung der Stadt Zürich et l'Union suisse des services de l'emploi (Swissstaffing). Une représentante ou un représentant de chacune de ces sociétés a en effet rejoint l'équipe de projet.

Sommaire

Organisation du projet	2
Avant-propos	4
Résumé.....	5
Tour d'horizon : le chômage à répétition en chiffres	7
Qui est concerné par le chômage à répétition ?.....	11
Le nombre de réinscriptions est en augmentation sur le long terme	19
Pourquoi le nombre de réinscriptions augmente-t-il ?	21
Les causes du chômage à répétition.....	24
Les modèles d'évolution les plus fréquents du chômage à répétition	26
Comment les autorités en charge du marché du travail et les partenaires du projet gèrent le chômage à répétition	28
Mesures	29
Mentions légales	32

Avant-propos

Les offices régionaux de placement (ORP) mettent le chômage à répétition au premier plan de leurs préoccupations. En effet, un demandeur d'emploi sur deux s'inscrit à nouveau dans un ORP dans les cinq années suivant sa désinscription. Quelles sont les causes de cette proportion élevée de demandeurs d'emploi à répétition ? Qui est touché par le chômage à répétition ? Quels sont les rôles joués par le caractère saisonnier et le travail temporaire en la matière ? Et surtout, qu'est-il possible d'entreprendre pour que les travailleurs ne se retrouvent pas plusieurs fois en situation de recherche d'emploi ? Pour répondre à ces questions, nous nous sommes penchés sur le problème du chômage à répétition dans le cadre de notre observation du marché du travail AMOSA.

Nous adressons des remerciements tout particuliers à nos partenaires de projet, qui ont abordé ce sujet avec nous. Il s'agit de l'Association patronale suisse de l'hôtellerie et de la restauration (GastroSuisse), de l'Association de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (Swissmem) ainsi que de l'entreprise sociale Stiftung Wendepunkt. Cette collaboration nous a permis de donner différents éclairages à ce sujet.

Ces dernières années, le nombre de réinscriptions n'a cessé de croître. Par conséquent, il est important de tenir davantage compte de la durabilité de la réintégration sur le marché du travail. Avec nos partenaires et les personnes concernées, nous devons veiller à ce qu'un placement réussi soit suivi d'une activité professionnelle stable.

Pour y parvenir, nous avons élaboré des mesures efficaces. La publication de la présente étude constitue en parallèle le point de départ de leur mise en œuvre dans les douze cantons AMOSA et par nos partenaires de projet. Je souhaite la réussite de tous ceux qui y ont participé, et je les remercie de leur engagement.



A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Bruno Sauter', written over a white background.

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

Bruno Sauter, Président
Directeur de l'Agence pour l'économie et l'emploi de Zurich

Résumé

L'objectif des offices régionaux de placement (ORP) est la réinsertion rapide et durable des demandeurs d'emploi sur le marché du travail. Mais cela ne fonctionne pas dans tous les cas : sur le territoire couvert par AMOSA, pendant la période étudiée, un demandeur d'emploi sur deux s'est représenté de nouveau dans un ORP dans les cinq années suivant sa désinscription. En 2008, 49,6 % des demandeurs d'emploi ont été touchés par le chômage à répétition.

Ce taux élevé a amené les autorités en charge du marché de l'emploi de douze cantons à analyser le problème de chômage à répétition de façon plus approfondie, dans le cadre de l'observation du marché du travail AMOSA. L'Association patronale suisse de l'hôtellerie et de la restauration (GastroSuisse), l'Association de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (Swissmem) ainsi que l'entreprise sociale Stiftung Wendepunkt ont participé à cette analyse en qualité de partenaires du projet, aux côtés des douze cantons.

Ces dernières années, les réinscriptions ont affiché une tendance à la hausse. Manifestement, la (ré)insertion durable sur le marché du travail ne fonctionne pas / plus pour un nombre croissant de personnes. L'une des raisons en est que l'on attend toujours plus de la main-d'œuvre. Les qualifications sont de plus en plus importantes. Dans le cas des personnes peu qualifiées, la recherche d'emploi est de plus en plus difficile et ces personnes sont confrontées à un risque accru de chômage à répétition. S'ajoute à cela que de plus en plus de travailleurs ne sont plus embauchés de façon permanente, mais au contraire temporairement ou à durée déterminée. Cette flexibilisation des contrats de travail peut entraîner une augmentation du chômage à répétition s'ils ne sont pas suivis de solution satisfaisante.

Les experts interrogés expliquent souvent cette augmentation du nombre de réinscriptions par un changement d'attitude à l'égard du chômage. Empiriquement, il n'est pas possible de dire si une partie des demandeurs d'emploi à répétition choisit volontairement de recourir à l'assurance-chômage pour bénéficier d'un mode de vie flexible quitte à devoir accepter des périodes temporaires de recherche d'emploi. Il en va de même pour l'hypothèse selon laquelle les personnes concernées, au même titre que les employeurs, recourent à l'assurance-chômage en attendant, lors des périodes de transition entre deux emplois saisonniers ou deux contrats.

Parmi les facteurs de risque du chômage à répétition, deux émergent particulièrement : la jeunesse et le faible niveau de formation. Les jeunes demandeurs d'emploi et les personnes peu qualifiées courent le risque de se retrouver à répétition en situation de recherche d'emploi. Dans le cas des jeunes, les résultats de l'analyse indiquent qu'une recherche d'emploi fréquente reflète un chômage frictionnel, imputable au délai qui sépare la cessation d'un emploi de l'obtention d'un autre. Cela peut être dû au fait que de nombreux jeunes n'ont pas encore trouvé leur place sur le marché de l'emploi. De même, le fait que les réinscriptions demeurent quasi constantes malgré la reprise économique indique que la réinsertion sur le marché du travail est particulièrement difficile pour les demandeurs d'emploi à répétition. Les demandeurs d'emploi à répétition profitent peu de la reprise du marché du travail, qui plus est avec un décalage.

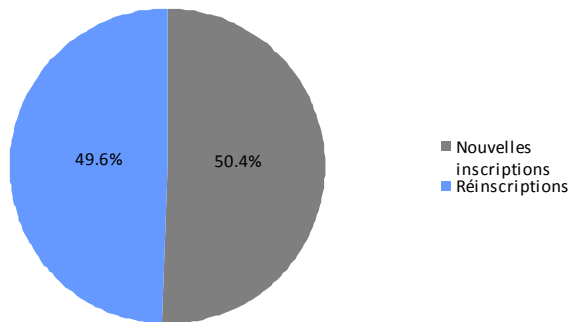
Un sondage réalisé en ligne auprès des principaux acteurs du marché de l'emploi a permis de déceler des différences fondamentales dans les causes du chômage à répétition. Tandis que ceux qui sont concernés par le chômage à répétition considèrent qu'une faible motivation à l'égard du travail et un rendement peu élevé ne sont pas les raisons essentielles du chômage à répétition, tous les autres acteurs accordent une grande importance à ces aspects. Les personnes concernées invoquent l'absence de formation de base et de formation continue comme étant la première explication de leur chômage à répétition.

Plus une personne se retrouve souvent en situation de recherche d'emploi, plus il sera difficile pour elle de trouver un nouveau poste. En effet, la durée de la recherche d'emploi a tendance à s'allonger un peu plus chaque fois. Cela peut s'expliquer en partie par le vieillissement des individus concernés. Mais cela montre aussi qu'une réinsertion sur le marché de l'emploi est plus difficile pour ceux qui ont déjà (plusieurs fois) été demandeurs d'emploi par le passé, soit parce qu'ils ont perdu confiance en leurs propres capacités, soit parce que les employeurs potentiels se montrent sceptiques en voyant leur curriculum vitae. C'est pourquoi il est essentiel, pour les autorités en charge du marché du travail comme pour les personnes concernées, d'empêcher le chômage à répétition.

Lors d'un atelier d'une journée, on a élaboré des mesures dans le but de lutter contre le chômage à répétition et d'améliorer la durabilité de la réinsertion sur le marché du travail des demandeurs d'emploi après un placement réussi. Quatorze représentants des cantons AMOSA et des partenaires du projet y ont participé. Les points suivants ont été identifiés comme axes prioritaires de l'action visant à lutter contre le chômage à répétition : "La lutte contre les causes individuelles", "L'interconnexion accrue des acteurs", "L'amélioration des aptitudes au marché du travail" et "L'amélioration de la durabilité". Les partenaires du projet soutiennent AMOSA en publiant les résultats de l'étude de même que les mesures envisagées dans le "GastroJournal" (GastroSuisse), sur le "Swissmem Network" (Swissmem) et dans "HR Today" (Swissstaffing).

Tour d'horizon : le chômage à répétition en chiffres

Combien de personnes sont touchées par le chômage à répétition ?



Une personne sur deux s'inscrivant en tant que demandeur d'emploi² ne le fait pas pour la première fois : En 2008, 49,6 % des inscriptions dans un Office Régional de Placement (ORP) des cantons AMOSA étaient des réinscriptions (v. graphique 1).

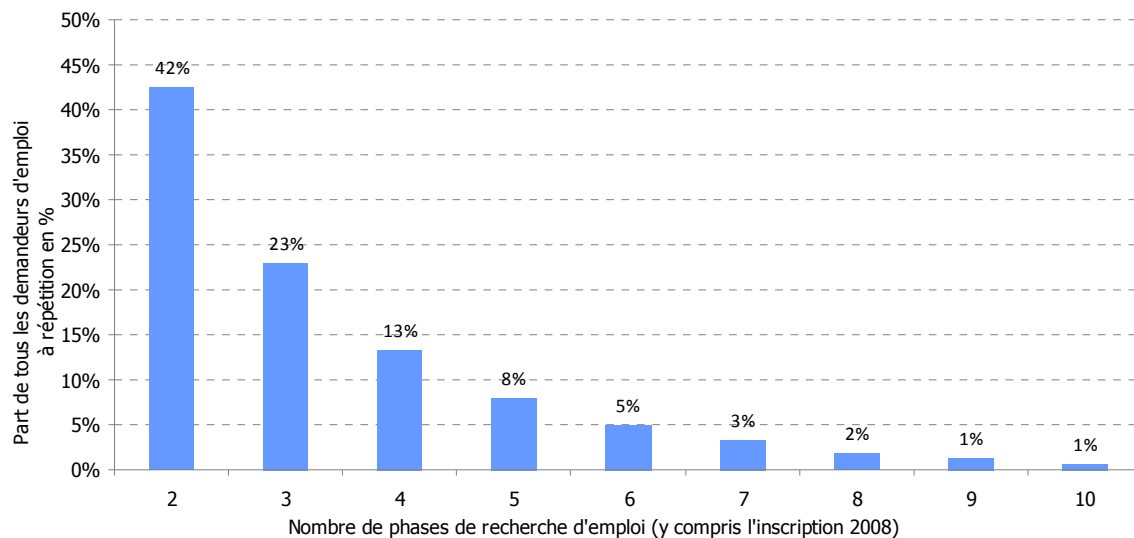
En moyenne, ces dix dernières années, 48 % des demandeurs d'emploi ont été touchés par le chômage à répétition³ (v. graphique 15, p. 23).

Graphique 1 : Proportion des nouvelles inscriptions et des réinscriptions sur le total des inscriptions

Données : cantons AMOSA, cohorte des inscriptions 2008 (source : PLASTA¹, SECO)

➔ Rapport de travail "Risikofaktoren wiederholter Arbeitslosigkeit (*Facteurs de risque du chômage à répétition*)" (www.amosa.net)

À quelle fréquence les demandeurs d'emploi à répétition se réinscrivent-ils auprès d'un ORP ?



Graphique 2 : Nombre de phases de recherche d'emploi

Données : cantons AMOSA de 1993 à 2008 (Source : PLASTA, SECO)

42 % des demandeurs d'emploi à répétition ne s'inscrivent auprès d'un ORP que pour la deuxième fois. 23 % sont en recherche d'emploi pour la troisième fois, 13 % pour la quatrième fois (graphique 2). Seul un demandeur d'emploi à répétition sur cinq a connu au moins cinq périodes de recherche d'emploi.

➔ Rapport de travail "Individuelle Entwicklung und Verlaufsmuster wiederholter Arbeitslosigkeit (*Évolution individuelle et modèles d'évolution du chômage à répétition*)" (www.amosa.net)

¹ Système d'information en matière de placement et de statistique du marché du travail (PLASTA) N = 86'967

² On entend par "demandeur d'emploi" toutes les personnes inscrites dans un ORP. Outre les chômeurs, ce terme comprend aussi les personnes qui exercent un emploi ou qui ne sont pas immédiatement disponibles pour un emploi (participants à un programme d'occupation, à une formation de reconversion ou à une formation continue, ou encore les personnes percevant un gain intermédiaire).

³ Part des réinscriptions dans le total des inscriptions, cantons AMOSA, moyenne 1999 à 2008 (source : PLASTA, SECO)

Définition du chômage à répétition

Il n'y a pas de définition scientifiquement reconnue de la notion de "chômage à répétition". La définition ci-dessous a servi de base au présent rapport : on qualifie de chômage à répétition la situation où une personne qui a déjà été en position de demandeur d'emploi se réinscrit auprès d'un Office Régional de Placement (ORP) dans les cinq années qui suivent sa désinscription.

Les personnes recherchant plusieurs fois un emploi, mais dont les différentes périodes de recherche d'emploi sont éloignées de plus de cinq ans, ne sont pas prises en compte pour l'analyse⁴ pour le motif que des périodes de recherche d'emploi très éloignées l'une de l'autre n'entretiennent aucun rapport.





Projet de l'observation du marché du travail AMOSA

Sur la base du principe qu'aucune frontière n'existe entre les cantons sur le marché du travail, les autorités chargées du marché du travail des cantons d'Argovie, d'Appenzell Rhodes-Intérieures, d'Appenzell Rhodes-Extérieures, de Glaris, des Grisons, de Saint-Gall, de Schaffhouse, de Thurgovie, de Zoug et de Zurich se sont réunies 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 le chômage de longue durée, sur le marché du travail dans le domaine des services financiers ainsi que de l'hôtellerie et de la restauration, et sur les chances des personnes peu qualifiées. Le projet actuel, lui, se penche sur la question du chômage à répétition.

Les cantons d'Obwald et de Nidwald⁵, l'Association patronale suisse de l'hôtellerie et de la restauration (GastroSuisse), l'Association de l'industrie suisse des machines, des équipements électriques et des métaux (Swissmem) ainsi que l'entreprise sociale Stiftung Wendepunkt ont participé à ce projet, aux côtés des cantons AMOSA. Ont également participé la Communauté suisse de travail des entreprises sociales (ASSOF), le Laufbahnberatung der Stadt Zürich ainsi que l'Union suisse des services de l'emploi (Swissstaffing) qui étaient représentés au sein de l'équipe du projet.

Rapports de travail : Téléchargement sur www.amosa.net

Le rapport sur le projet "Chômage à répétition – situation et mesures" comprend, en plus du présent rapport final, les rapports de travail mentionnés ci-dessous :

-  Risikofaktoren wiederholter Arbeitslosigkeit (*Facteurs de risque du chômage à répétition*)
-  Individuelle Entwicklung und Verlaufsmuster wiederholter Arbeitslosigkeit (*Évolution individuelle et modèles d'évolution du chômage à répétition*)
-  Entwicklung wiederholter Arbeitslosigkeit 1999 bis 2008 (*Évolution du chômage à répétition de 1999 à 2008*)
-  Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (*Causes du chômage à répétition*)

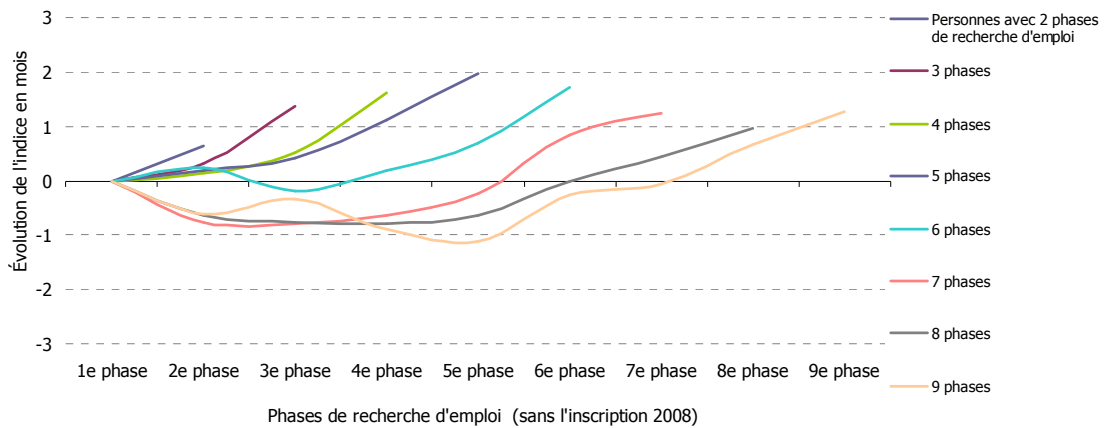
Tous les rapports, de même que les rapports finaux et les rapports de travail de précédents projets AMOSA peuvent être téléchargés à l'adresse www.amosa.net.

⁴ Cela concerne 13,7 % des demandeurs d'emploi à répétition (données : cantons AMOSA, de 1993 à 2008, Source : PLASTA, SECO).

⁵ L'expression "cantons AMOSA" désigne ci-après l'ensemble des cantons qui ont pris part au projet (y compris les cantons de Nidwald et d'Obwald).

Combien de temps les demandeurs d'emploi à répétition restent-ils inscrits auprès de l'ORP ?

En moyenne, les demandeurs d'emploi à répétition restent inscrits auprès d'un ORP pendant 8,1 mois⁶.



Graphique 3 : Évolution dans le temps de la durée de la recherche d'emploi

Données : cantons AMOSA de 1993 à 2008 (Source : PLASTA, SECO)

Exemple en texte : La ligne violette montre l'évolution dans le temps de la durée de la recherche d'emploi des personnes ayant connu cinq périodes de recherche d'emploi antérieures (sans l'inscription actuelle en 2008). La durée de la recherche d'emploi augmente d'une période à l'autre. La cinquième période dure deux mois de plus que la première.

Le graphique 3 représente l'évolution de la durée de la recherche d'emploi au fil du temps, par groupes de personnes ayant la même fréquence de recherche d'emploi. On a utilisé comme indice la durée de la première période de recherche d'emploi. Pour les autres périodes, la différence par rapport à la durée de la première période est exprimée en mois.

On peut observer que la durée de la recherche d'emploi a tendance à augmenter au fil du temps⁷. Cette situation peut avoir plusieurs raisons : d'une part, les personnes concernées vieillissent et la durée moyenne de recherche d'emploi augmente avec l'âge tandis que la réinsertion sur le marché de l'emploi devient plus difficile (v. tableau 2, p. 16). Il est également concevable que la difficulté de trouver un emploi augmente avec le nombre de périodes antérieures de recherche d'emploi.

➡ Rapport de travail "Individuelle Entwicklung und Verlaufsmuster wiederholter Arbeitslosigkeit (Évolution individuelle et modèles d'évolution du chômage à répétition)" (www.amosa.net)

Combien de demandeurs d'emploi à répétition deviennent-ils chômeurs de longue durée ?

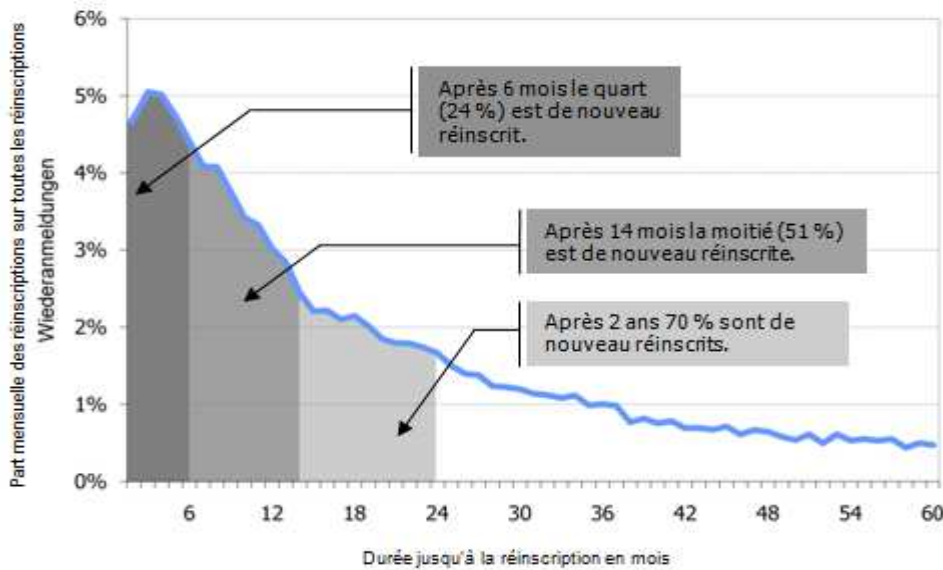
36,7 % des demandeurs d'emploi à répétition ont, à un moment ou à un autre de leur vie, connu le chômage de longue durée⁸. Tandis que 28,3 % des demandeurs d'emploi à répétition ne connaissent le chômage de longue durée qu'une seule fois, 8,4 % sont chômeurs de longue durée à plusieurs reprises (voir aussi sur ce sujet les modèles d'évolution du chômage de longue durée à répétition, à partir de la page 32).

⁶ Ce chiffre repose sur toutes les périodes antérieures de recherche d'emploi de tous les demandeurs d'emploi à répétition inscrits auprès d'un ORP en 2008. Données : cantons AMOSA, de 1993 à 2008 (Source : PLASTA, SECO)

⁷ Dans le cas de recherches d'emploi très fréquentes (au moins sept périodes), la durée baisse au cours des premières périodes et n'augmente que pendant les dernières périodes précédant la recherche d'emploi actuelle. Il convient toutefois de noter que cette situation ne concerne que très peu d'individus et que ces périodes remontent à très longtemps.

⁸ Le chômage de longue durée signifie qu'un demandeur d'emploi reste dans cette situation pendant plus de douze mois consécutifs.

Quand les demandeurs d'emploi à répétition se réinscrivent-il ?

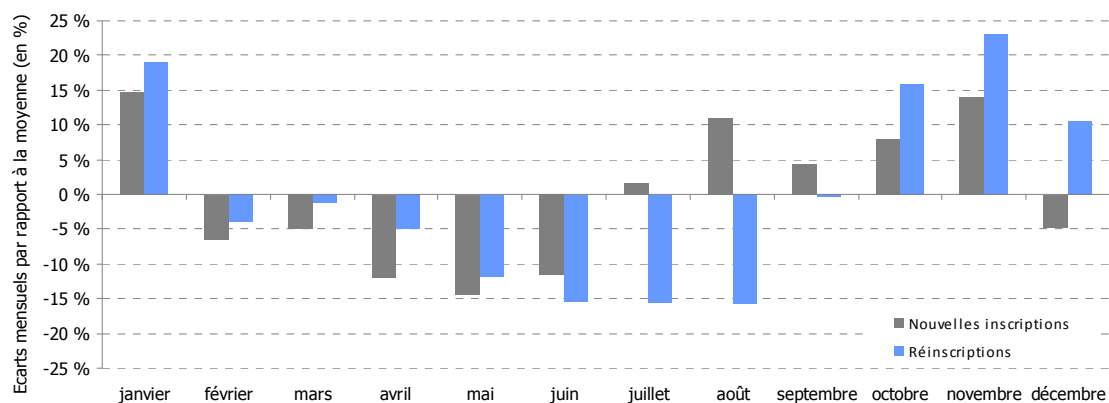


Graphique 4 : Distribution dans le temps des réinscriptions

Données : cantons AMOSA, cohorte des désinscriptions 2003 (source : PLASTA, SECO)

La plupart des réinscriptions sont effectuées relativement rapidement après la désinscription auprès de l'ORP : au bout de six mois, un quart déjà (23,9 %) des anciens demandeurs d'emploi sont à nouveau inscrits auprès des autorités en charge du marché du travail. Ils sont la moitié (50,9 %) au bout de 14 mois et plus des deux tiers (70,4 %) au bout de deux ans. A titre de comparaison, la moitié des employés ne changent jamais d'employeur en cinq ans⁹. Les chiffres font apparaître clairement la difficulté de la réinsertion durable sur le marché du travail des anciens demandeurs d'emploi.

➔ Rapport de travail "Risikofaktoren wiederholter Arbeitslosigkeit (*Facteurs de risques du chômage à répétition*)" (www.amosa.net)



Graphique 5 : Distribution par mois des nouvelles inscriptions et des réinscriptions

Données : cantons AMOSA de 1999 à 2008 (Source : PLASTA, SECO)

Les inscriptions des demandeurs d'emploi à répétition ne sont pas régulières sur l'ensemble de l'année. On observe des variations saisonnières (v. graphique 5) : les inscriptions les plus fréquentes de demandeurs d'emploi à répétition (barres bleues) sont enregistrées pendant les mois d'hiver, de novembre et de janvier. En décembre, le nombre d'inscriptions est légèrement inférieur, quoique nettement plus élevé que la moyenne annuelle. De mai à août, les nombres d'inscriptions sont nettement inférieurs à la moyenne.

⁹ v. "ESPA 2009 en bref - Principaux résultats de l'enquête suisse sur la population active"

Les nouvelles inscriptions (barres grises) suivent aussi un schéma saisonnier, même si les points culminants sont différents. Le pic d'inscription hivernal est moins marqué pour les demandeurs d'emploi qui s'inscrivent pour la première fois. Les chiffres sont nettement inférieurs, en décembre notamment. La baisse des inscriptions estivales s'achève dès le mois de juillet. Cela s'expliquerait notamment par les inscriptions de ceux qui ont terminé leur scolarité ou qui arrivent en fin d'apprentissage.

➔ Rapport de travail "Entwicklung wiederholter Arbeitslosigkeit 1999 bis 2008 (Évolution du chômage à répétition de 1999 à 2008)" (www.amosa.net)

Qui est concerné par le chômage à répétition ?

Le risque individuel¹⁰ de chômage à répétition dépend d'une multitude de facteurs. Parallèlement aux caractéristiques et particularités personnelles, les circonstances extérieures (situation de l'entreprise, de la branche, changements intervenus dans la société, etc.) et les conditions sur le marché du travail (conjoncture, chômage, structure de l'assurance-chômage, etc.) jouent aussi un rôle. Il devient ainsi difficile d'évaluer le risque individuel d'une personne donnée.

Il est en outre important de noter que les facteurs de risque ne peuvent être assimilés à la causalité. Ainsi, par exemple, si certaines nationalités affichent un risque accru de chômage à répétition, cela ne signifie pas nécessairement que la nationalité est la cause du chômage à répétition. Les causes peuvent par exemple être imputables à une connaissance insuffisante de la langue, à un niveau de formation inférieur ou à un âge plus élevé.

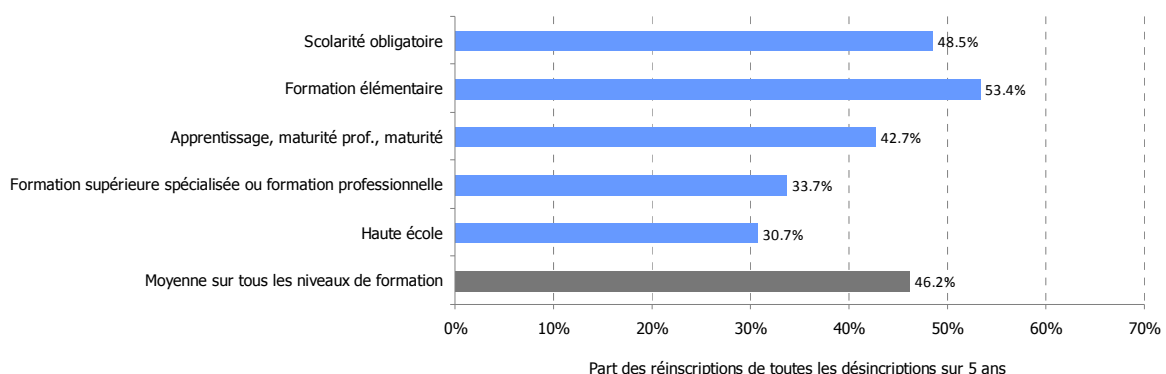
➔ Rapport de travail "Risikofaktoren wiederholter Arbeitslosigkeit (Facteurs de risques du chômage à répétition)" (www.amosa.net)

Les principaux facteurs de risque : le peu de qualification et le jeune âge

Parmi les facteurs de risque, deux émergent particulièrement : la jeunesse et le faible niveau de formation. Les jeunes demandeurs d'emploi de même que ceux dont le bagage est faible courent le risque le plus élevé d'être demandeurs d'emploi à répétition.

Le risque le plus élevé revient à ceux qui sont peu qualifiés¹¹

Il existe une corrélation nette (graphique 6) entre le niveau de formation et le risque d'être demandeur d'emploi à répétition. Plus le certificat de formation est élevé, moins le risque de chômage à répétition est grand. Les personnes sans formation professionnelle sont plus touchées par le chômage à répétition que la moyenne : la moitié des demandeurs d'emploi qui n'ont suivi que la scolarité obligatoire (48,5 %) ou une formation élémentaire (53,4 %) seront à nouveau en recherche d'emploi dans les cinq années suivant leur désinscription auprès de l'ORP.



Graphique 6 : Proportion des réinscriptions par niveau supérieur de formation atteint

Données : cantons AMOSA, cohorte des désinscriptions 2003¹², (Source : PLASTA/SIPAC, SECO)

¹⁰ Risque de chômage à répétition = probabilité d'être au chômage de façon répétée, en fonction de l'appartenance à certains groupes (ex. d'âge, de formation, de sexe).

¹¹ On entend par personnes peu qualifiées des personnes qui ne disposent ni d'une formation professionnelle sanctionnée par un certificat ni d'une formation scolaire supérieure à celle de la scolarité obligatoire.

¹² Afin d'analyser les facteurs de risque individuels, on a ensuite étudié les groupes de demandeurs d'emploi qui, après être sortis du chômage en 2003 (cohorte des désinscriptions) se sont réinscrits avant 2008.

Les personnes ayant suivi un apprentissage (45,5 % des réinscriptions) ou avec une maturité professionnelle (41,9 %) n'ont pas un risque de chômage à répétition nettement inférieur à la moyenne. Seuls les demandeurs d'emploi avec un diplôme professionnel ou une qualification supérieurs encourent un faible risque de devoir se réinscrire.

C'est pour les cadres que le chômage à répétition a les répercussions les plus négatives

Comparés aux auxiliaires et aux spécialistes, les cadres ont le risque le plus faible d'être demandeurs d'emploi à répétition¹³. S'ils doivent néanmoins chercher un emploi à plusieurs reprises, c'est eux qui resteront le plus longtemps inscrits auprès de l'ORP. Ils seront également confrontés à des répercussions proportionnellement plus négatives que les auxiliaires et les spécialistes (v. tableau 1) Ils changent plus fréquemment de fonction, dans la plupart des cas pour un niveau inférieur. S'ajoute également à cela une tendance à la baisse du revenu. Par ailleurs, ils sont chômeurs de longue durée dans des proportions supérieures à la moyenne. Ils changent plus fréquemment d'emploi, souvent pour des secteurs d'activité qui leur sont étrangers.

	Cadre	Spécialiste	Auxiliaires
Fréquence de la recherche d'emploi	■	■■■	■■■
Durée de la période de recherche d'emploi	■■■	■	■■■
Fréquence du chômage de longue durée	■■■	■	■■■
Proportion des personnes dont la fonction baisse	■■■	■	■
Fréquence du changement de niveau de fonction	■■■	■	■
Proportion des personnes dont le salaire assuré baisse	■■■	■■	■
Fréquence du changement de profession	■■■	■	■■
Eloignement par rapport à la profession ¹⁴	■■■	■	■
Fréquence du changement de canton	■■■	■■■	■

■ = très bas ■■ = bas ■■■ = haut ■■■■ = très haut (par rapport à la plage de valeur du paramètre d'évolution considéré)

Exemple en texte : C'est chez les cadres et les auxiliaires que la période de recherche d'emploi est la plus longue. Les spécialistes ont la durée de recherche d'emploi la plus courte.

Tableau 1 : Paramètres d'évolution du chômage à répétition par fonction

Données : cantons AMOSA de 1993 à 2008 (Source : PLASTA/SIPAC¹⁵, SECO)

➔ Rapport de travail "Individuelle Entwicklung und Verlaufsmuster wiederholter Arbeitslosigkeit (Évolution individuelle et modèles d'évolution du chômage à répétition)" (www.amosa.net)

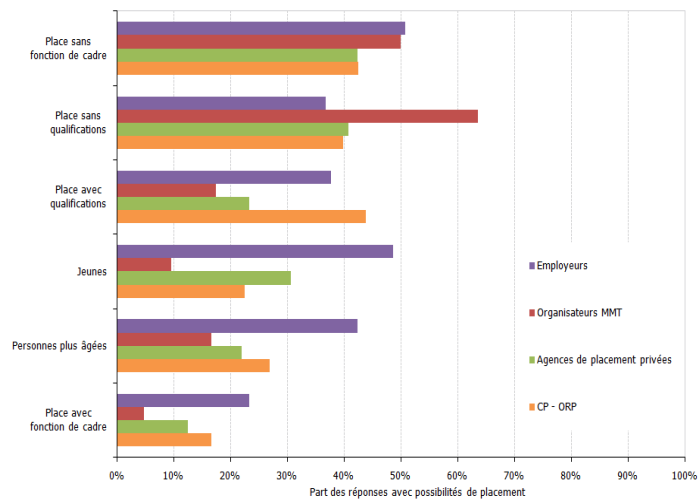
¹³ V. Rapport de travail "Risikofaktoren wiederholter Arbeitslosigkeit (Facteurs de risques du chômage à répétition)" www.amosa.net

¹⁴ L'éloignement moyen par rapport à la profession indique le degré de similitude des secteurs d'activité avant et après un changement professionnel.

¹⁵ Système informatisé de paiement de l'assurance-chômage (SIPAC)

Moins de chances de placement pour les cadres demandeurs d'emploi à répétition

Dans le cadre du projet, AMOSA a réalisé un sondage en ligne de grande envergure auprès d'employeurs, d'agences de placement privées, de conseillers en personnel ORP, d'organismes de mesures du marché du travail et de personnes concernées (v. aussi à partir de la page 29). On a demandé à toutes les personnes interrogées d'estimer les chances de placement des chômeurs à répétition. Les réponses indiquent des chances de placement différentes selon les personnes concernées. Les cadres demandeurs d'emploi à répétition, notamment, ont les chances de placement les moins élevées.



Graphique 7 : Estimation des possibilités de placement des chômeurs à répétition
Données : propre sondage en ligne, cantons AMOSA

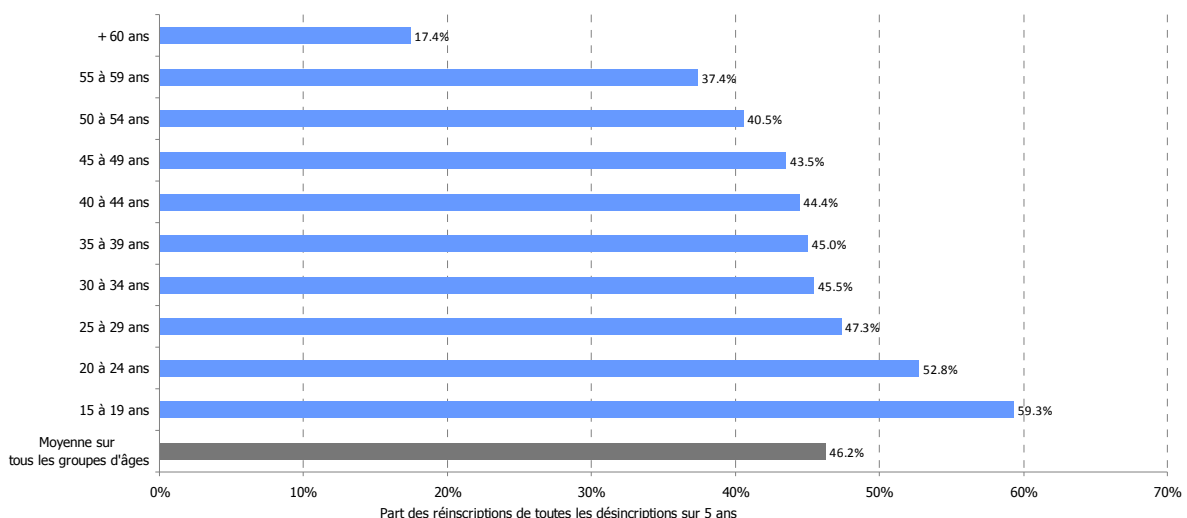
Selon les experts, lorsque des cadres se retrouvent demandeurs d'emploi à répétition, la cause du chômage à répétition peut résider dans des problèmes plus profonds, comme par exemple des compétences sociales insuffisantes. Quant aux personnes peu qualifiées, on leur attribue plutôt un manque de compétences spécialisées, ce qui ne signifie pas pour autant qu'elles peuvent être placées dans un emploi sans qualification.

Exemple en texte : 49 % des réponses fournies par les employeurs indiquent que les possibilités de remplacement des jeunes sont positives.

➔ Rapport de travail "Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (Causes du chômage à répétition)" (www.amosa.net)

Le risque baisse avec l'âge

Le risque d'être demandeur d'emploi à répétition est lié à l'âge : plus les demandeurs d'emploi sont âgés au moment de leur désinscription, plus leur risque est faible de devoir se réinscrire en tant que demandeurs d'emploi dans les cinq ans (v. graphique 8).



Graphique 8 : Proportion des réinscriptions par groupe d'âge
Données : cantons AMOSA, cohorte des désinscriptions 2003 (source : PLASTA, SECO)

Les jeunes de 15 à 19 ans (59,2 %) et de 20 à 24 ans (52,8 %) sont touchés par le chômage à répétition dans des proportions supérieures à la moyenne. Les résultats du tableau 2 indiquent toutefois que, dans le cas des jeunes demandeurs d'emploi, cela peut refléter un chômage frictionnel, imputable au délai qui sépare la cessation d'un emploi de l'obtention d'un autre. Cela peut être dû au fait qu'ils n'ont pas encore trouvé leur place sur le marché de l'emploi. Ils changent plus fréquemment d'emploi et de fonction. Les changements de profession sont associés à un éloignement par rapport à

la profession plus important que chez les personnes plus âgées. Cela signifie qu'ils changent davantage de secteur d'activité. Cependant, malgré un chômage à répétition, les jeunes réussissent à évoluer tant sur le plan de la fonction que du salaire moyen.

Indications de chômage frictionnel chez les jeunes

		15 à 19 ans	20 à 24 ans	25 à 29 ans	30 à 34 ans	35 à 39 ans	40 à 44 ans	45 à 49 ans	50 à 54 ans
amètres d'évolution	Fréquence de la recherche d'emploi	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■	■	■	■	■	■ ■ ■
	Durée de la période de recherche d'emploi	■	■	■ ■	■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■
	Fréquence du chômage de longue durée	■	■	■	■ ■	■ ■	■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■
	Proportion des personnes avec une fonction inférieure	■	■ ■	■ ■ ■	■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■
	Fréquence du changement de niveau de fonction	■ ■ ■	■ ■	■	■	■	■	■	■
	Proportion des personnes avec une baisse de salaire	■	■ ■	■ ■	■ ■	■ ■ ■	■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■
	Fréquence du changement de profession	■	■ ■ ■	■ ■	■ ■	■	■	■	■
	Éloignement par rapport à la profession	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■	■	■	■	■	■
	Fréquence du changement de canton	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■	■ ■	■	■	■

■ = très bas ■ ■ = bas ■ ■ ■ = haut ■ ■ ■ ■ = très haut (par rapport à la plage de valeur du paramètre d'évolution considéré)

Exemple en texte : C'est chez les 15 à 24 ans que la durée de recherche d'emploi est la plus courte. La durée augmente avec l'âge et atteint son maximum chez les 40 à 54 ans.

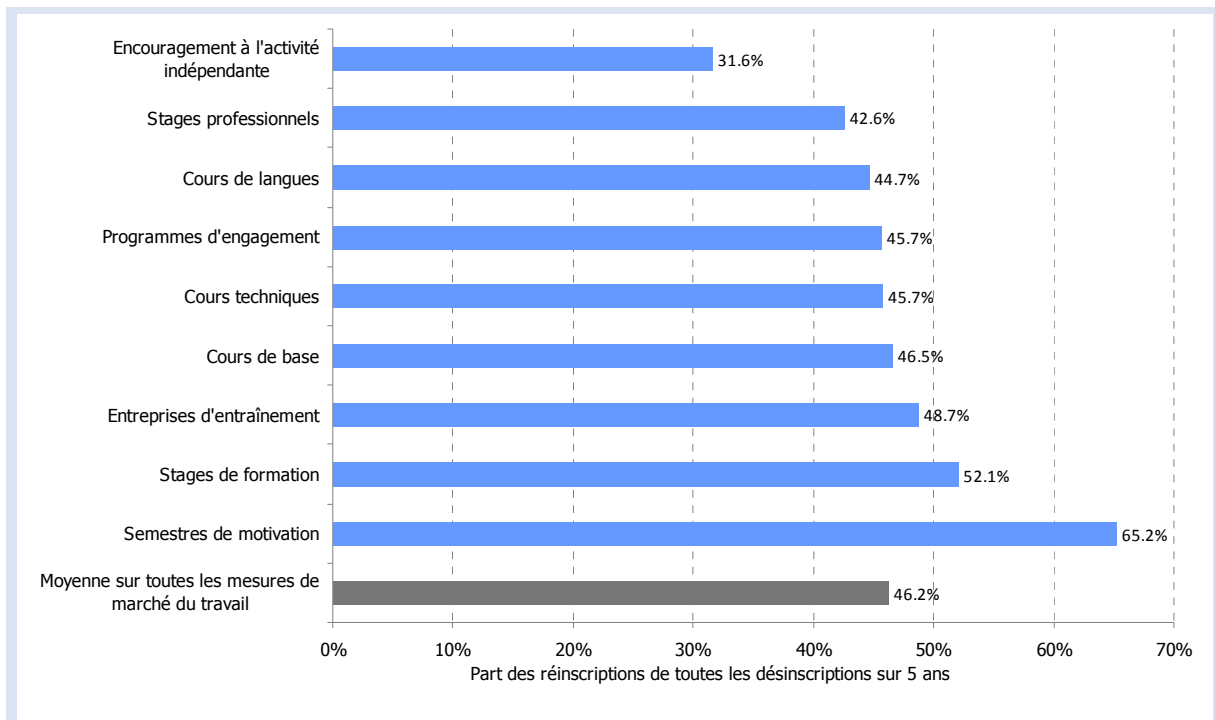
Tableau 2 : Paramètres d'évolution du chômage à répétition par groupe d'âge

Données : cantons AMOSA de 1993 à 2008 (Source : PLASTA/SIPAC, SECO)

La dynamique sur le marché du travail baisse avec l'âge. Chez tous les demandeurs d'emploi de plus de 30 ans, le chômage à répétition s'accompagne de difficultés : baisse du niveau de fonction, baisse du revenu, allongement de la durée de recherche d'emploi et expérience croissante du chômage de longue durée.

➡ Rapport de travail "Individuelle Entwicklung und Verlaufsmuster wiederholter Arbeitslosigkeit (Évolution individuelle et modèles d'évolution du chômage à répétition)" (www.amosa.net)

Risques moins élevés chez les travailleurs indépendants et en cas de stages



Graphique 9 : Proportion des réinscriptions par mesure du marché du travail

Données : cantons AMOSA, cohorte des désinscriptions 2003 (source : PLASTA, SECO)

Parmi les demandeurs d'emploi qui se sont désinscrits en 2003, le taux de retour est le plus élevé chez ceux qui ont participé à un semestre de motivation (65,2 %) lors de leur dernière recherche d'emploi. Ces mesures du marché du travail ont été spécialement conçues pour les jeunes qui, après la scolarité obligatoire (degré secondaire I), n'ont pas trouvé de solution satisfaisante (place d'apprentissage, poursuite des études, etc.) ou qui ont abandonné leur formation. Pour ce groupe de jeunes demandeurs d'emploi, une insertion durable sur le marché du travail est difficile, y compris s'ils ont suivi un semestre de motivation.

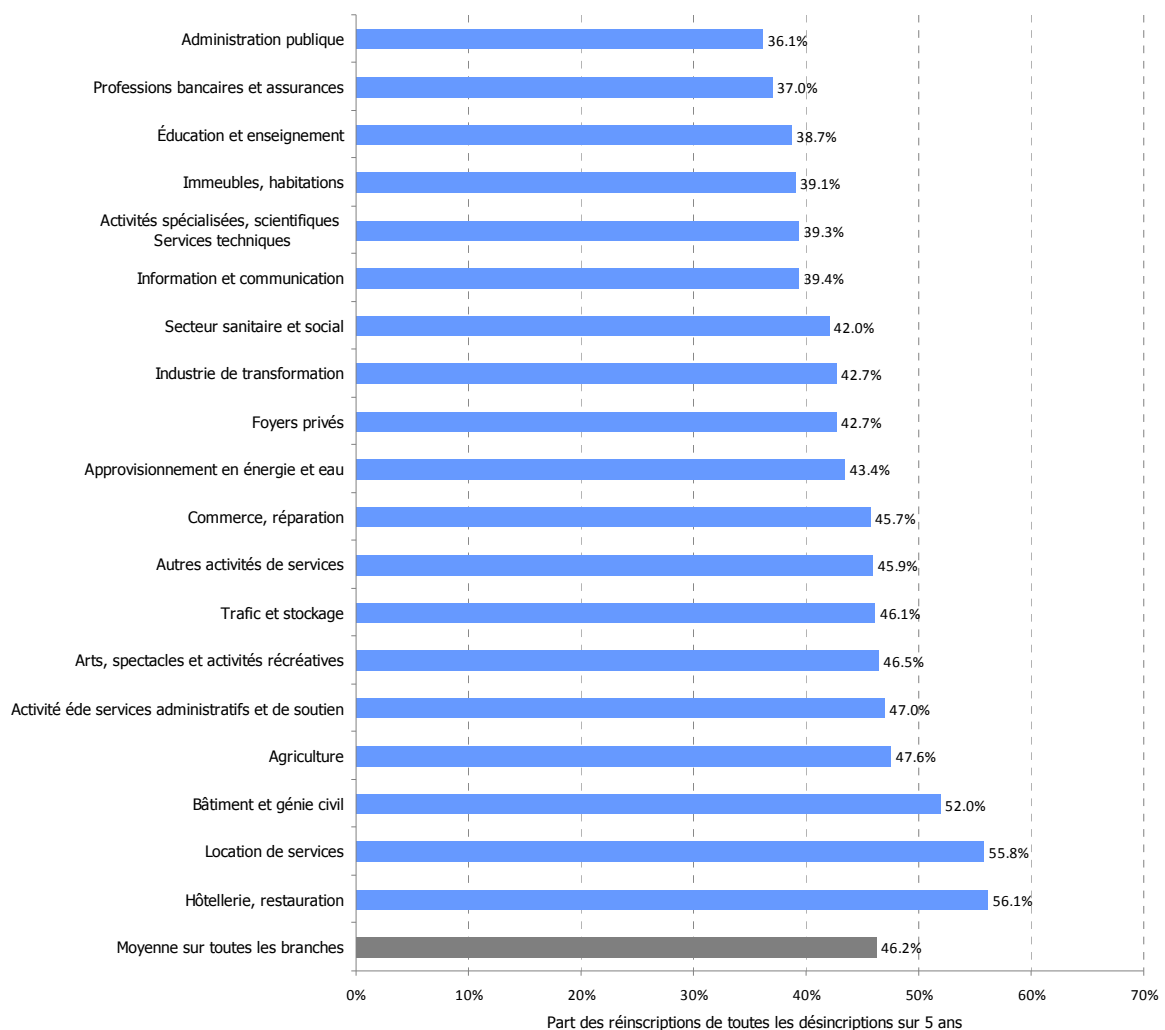
Les demandeurs d'emploi qui sont assistés par les autorités en charge du marché du travail lorsqu'ils se lancent dans une activité indépendante ont le risque le moins élevé de chômage à répétition (31,6 %). Parallèlement au soutien accordé aux activités indépendantes, le taux de retour est également plus faible chez ceux qui ont fait un stage professionnel (42,6 %). Celui-ci permet en effet aux demandeurs d'emploi d'acquérir une première expérience professionnelle dans une société privée ou dans une administration publique, et d'approfondir leurs connaissances professionnelles. Pour ces groupes, l'insertion durable sur le marché du travail est moins problématique.

Il convient de noter que les facteurs de risque mentionnés ne peuvent être assimilés aux causes. Un risque accru ou inférieur de réinscription chez les demandeurs d'emploi ayant suivi une mesure particulière ne fournit aucune indication quant à l'efficacité de la mesure en question. Selon les experts, les causes résident plutôt dans les caractéristiques des participants (par exemple, un niveau de formation inférieur, une connaissance moins bonne du marché du travail, ou le jeune âge).

 Rapport de travail "Risikofaktoren wiederholter Arbeitslosigkeit (*Facteurs de risques du chômage à répétition*)" (www.amosa.net)

Les demandeurs d'emploi du secteur de l'hôtellerie et de la restauration ainsi que de la location de services sont les plus touchés

Les demandeurs d'emploi du secteur de l'hôtellerie et de la restauration, de la location de services ainsi que de la construction sont les plus touchés par le chômage à répétition (v. graphique 10). Ces secteurs se distinguent par leur caractère très saisonnier. Dans le domaine du tourisme, en particulier, on licencie de la main-d'œuvre hors saison. Pour le secteur de la location de services, v. à partir de la page 25.



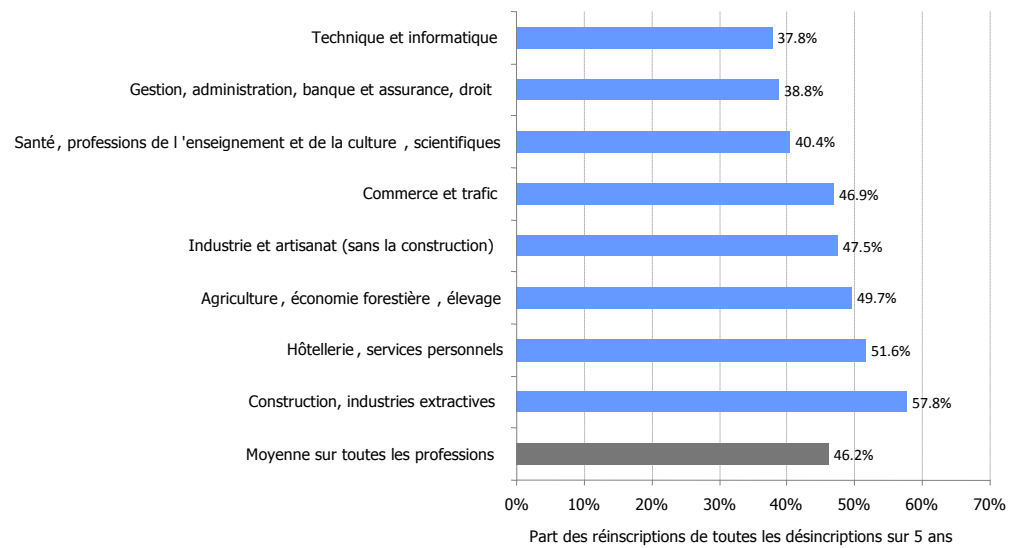
Graphique 10 : Proportion des réinscriptions par branche

Données : cantons AMOSA, cohorte des désinscriptions 2003 (source : PLASTA, SECO)

Les demandeurs d'emploi de l'administration publique ainsi que des professions bancaires et des assurances sont ceux qui courent le risque le moins élevé d'être au chômage à répétition. L'administration publique semble caractérisée par la stabilité de ses contrats de travail. En outre, elle emploie un nombre supérieur à la moyenne de personnes hautement qualifiées¹⁶.

¹⁶ Dans la branche "Administration publique / collectivités extraterritoriales", 43 % des employés ont une qualification dans le secteur tertiaire. La moyenne de toutes les branches est de 29 % (Données : ESPA 2008, Calculs propres / Source : Office fédéral de la statistique).

Les métiers du bâtiment affichent le risque le plus élevé de chômage à répétition



Graphique 11 : Proportion des réinscriptions par profession exercée

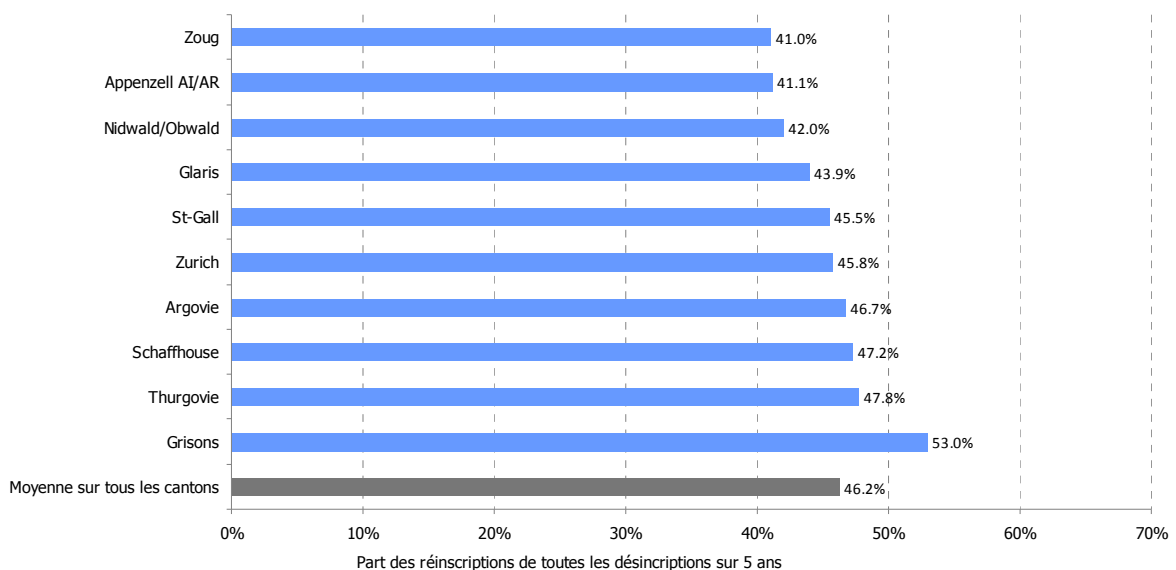
Données : cantons AMOSA, cohorte des désinscriptions 2003 (source : PLASTA, SECO)

Il est indubitable que les métiers du bâtiment recèlent le risque le plus élevé d'être demandeur d'emploi à répétition (v. graphique 11). Sur les chantiers, le personnel permanent et fixe est complété, sur une base saisonnière et contractuelle, par des employés temporaires qui sont licenciés hors saison, lorsque le carnet de commande n'est pas très rempli, ou lorsque leur contrat n'est pas reconduit.

Les techniciens et informaticiens, de même que les prestataires de services avec un profil universitaire sont ceux qui courent le moins de risques.

Le canton des Grisons se démarque

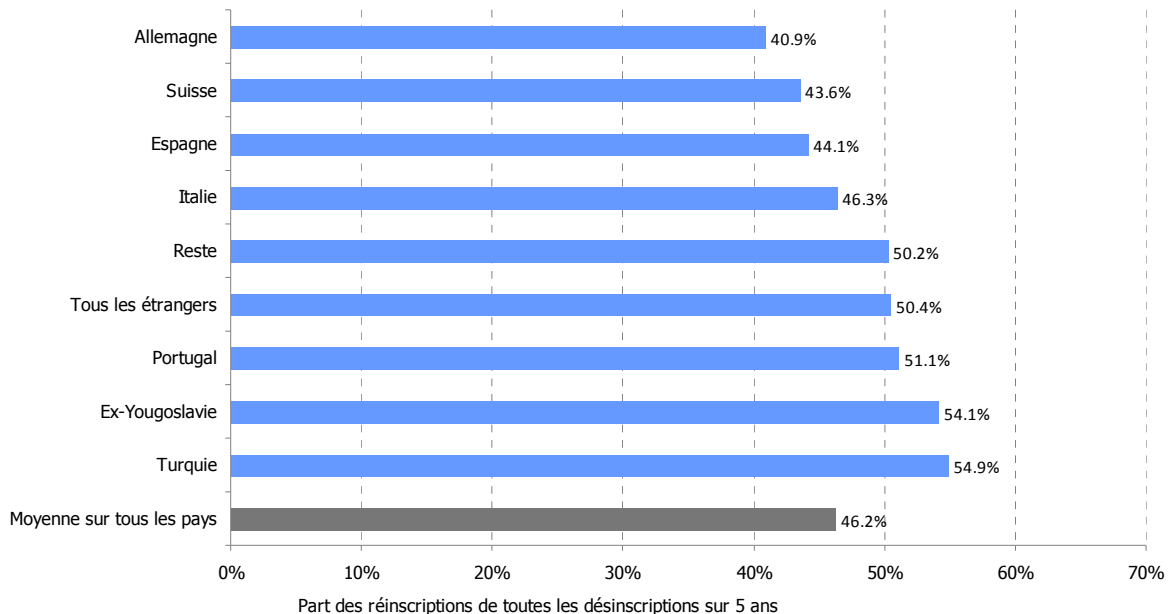
Les différences entre les cantons sont étonnamment faibles compte tenu des différences dans les conditions structurelles. Seul le canton touristique des Grisons se démarque, avec un taux supérieur. Dans les régions montagneuses, notamment, où l'activité touristique est saisonnière, de nombreux employés sont licenciés hors saison. Ceci explique le risque élevé de chômage à répétition.



Graphique 12 : Proportion des réinscriptions par canton

Données : cantons AMOSA, cohorte des désinscriptions 2003 (source : PLASTA, SECO)

Les Suisses et les Allemands courent les risques les moins élevés



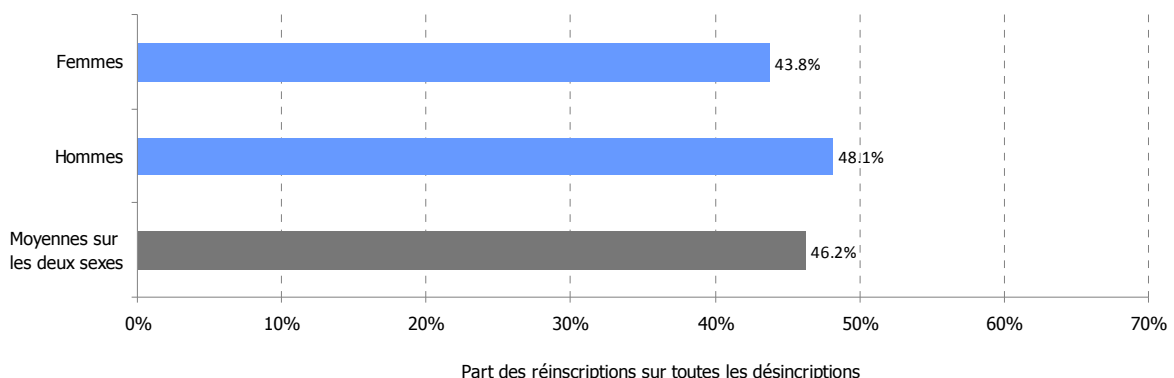
Graphique 13 : Proportion des réinscriptions par nationalité

Données : cantons AMOSA, cohorte des désinscriptions 2003 (source : PLASTA, SECO)

Les demandeurs d'emploi de nationalité turque (54,9 %) et originaires de l'ex-Yougoslavie (54,1 %) sont ceux dont le risque d'être à nouveau en recherche d'emploi est le plus élevé. Les Allemands (40,9 %) affichent le niveau de risque le plus faible, suivis des Suisses (43,6 %). Cette situation peut être due au niveau de formation supérieur de la main-d'œuvre allemande en Suisse¹⁷.

Il convient de noter que les facteurs de risque ne peuvent être assimilés à la causalité. Le résultat ne signifie pas que la nationalité des personnes concernée est la cause de leur chômage à répétition. Les causes peuvent par exemple être imputables à une connaissance insuffisante de la langue, à un niveau de formation inférieur ou à un âge plus élevé.

Les hommes sont davantage touchés que les femmes



Graphique 14 : Proportion des réinscriptions par sexe

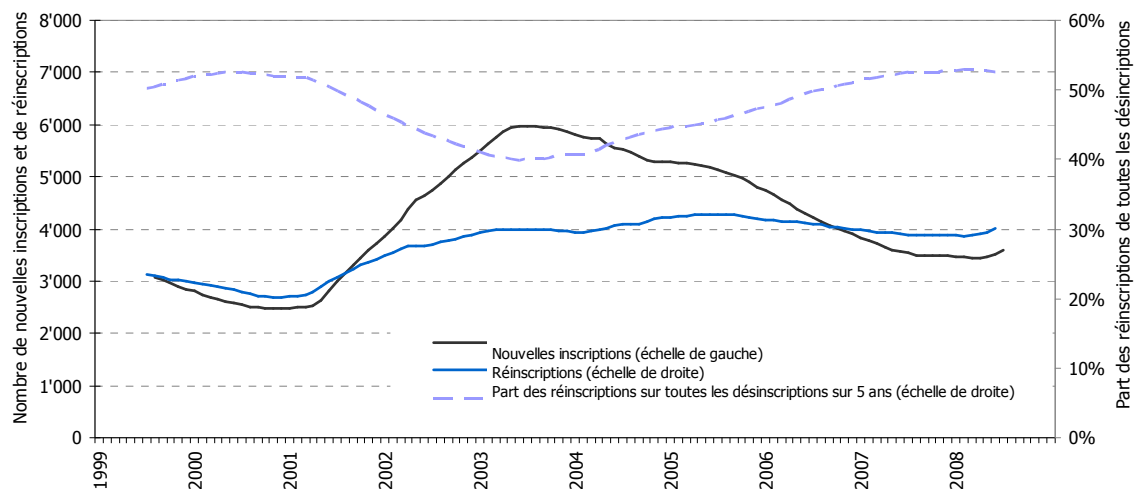
Données : cantons AMOSA, cohorte des désinscriptions 2003 (source : PLASTA, SECO)

Les hommes sont plus largement touchés par le chômage à répétition que les femmes. En revanche, chez les femmes, la durée de la recherche d'emploi est plus longue, et elles sont plus touchées par le chômage de longue durée que la moyenne.

➡ Rapport de travail "Entwicklung wiederholter Arbeitslosigkeit 1999 bis 2008 (Évolution du chômage à répétition de 1999 à 2008)" (www.amosa.net)

¹⁷ Parmi les Allemands travaillant en Suisse, la proportion de personnes avec une formation tertiaire est de 62 %, et de 34 % pour les Suisses (Source : Office fédéral de la statistique, Communiqué de presse du 21.01.2010).

Le nombre de réinscriptions est en augmentation sur le long terme



Graphique 15 : Nombre de nouvelles inscriptions et de réinscriptions, proportion des réinscriptions sur le total des inscriptions, moyennes glissantes¹⁸, 1999 à 2008

Données : cantons AMOSA de 1999 à 2008 (Source : PLASTA, SECO)

➔ Rapport de travail "Entwicklung wiederholter Arbeitslosigkeit 1999 bis 2008 (*Évolution du chômage à répétition de 1999 à 2008*)" (www.amosa.net)

Le nombre de réinscriptions sur le territoire couvert par AMOSA (graphique 15, ligne bleue) a eu tendance à augmenter au cours de ces dix dernières années : en 1999, 3'100 personnes en moyenne se réinscrivaient chaque mois en tant que demandeurs d'emploi. Elles étaient en moyenne 4'100 en 2008. Ce qui représente une augmentation de 30 % en 10 ans. Pendant la même période, le nombre moyen de nouvelles inscriptions par mois est passé de 3'100 à 3'600, soit 18 % d'augmentation. Dans le même temps, le nombre d'actifs n'a augmenté que de 11 % en Suisse¹⁹. L'augmentation du nombre de demandeurs d'emploi ne s'explique donc que partiellement par une augmentation de la population active.

Essentiellement concentrée sur les années 2001 à 2003, l'augmentation du nombre de réinscriptions n'a pas été constante. Ce phénomène est dû à l'effondrement conjoncturel de l'automne 2001, qui a eu d'importantes répercussions sur le marché du travail. Les déclencheurs de cette situation furent les attentats du 11 septembre à New York, la débâcle de Swissair, de même de l'éclatement de la bulle Dotcom à la Bourse en mars de la même année. L'effondrement conjoncturel de l'automne 2001 a notamment expliqué la brusque augmentation des nouvelles inscriptions (graphique 15, courbe grise).

Au cours des deux années suivantes, la situation économique suisse ne s'est pas améliorée. Les nouvelles inscriptions et les réinscriptions des demandeurs d'emploi ont continué d'augmenter. Une forte croissance économique a ensuite commencé en 2004 et 2005. Tandis que le nombre de nouvelles inscriptions reculait massivement, celui des réinscriptions poursuivait son augmentation. On n'enregistre une légère tendance à la baisse des réinscriptions que pour les années 2006 et 2007 puisqu'une nouvelle hausse significative des nouvelles inscriptions comme des réinscriptions s'amorce à la fin de l'année 2008.

Une mauvaise conjoncture fait surtout augmenter le nombre de nouvelles inscriptions. L'influence de l'économie sur le nombre de réinscriptions est beaucoup moins perceptible et s'observe avec un décalage dans le temps.

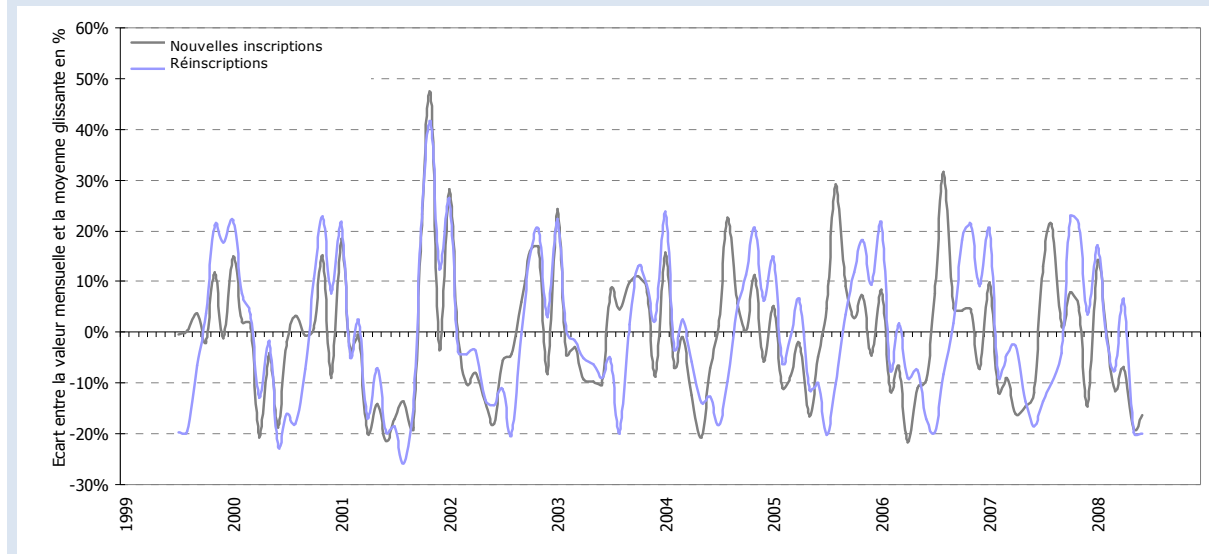
¹⁸ Les moyennes glissantes permettent de refléter l'évolution indépendamment des variations à court terme, généralement saisonnières. Pour plus de détails, voir Rapport de travail "Entwicklung wiederholter Arbeitslosigkeit 1999 bis 2008 (*Évolution du chômage à répétition de 1999 à 2008*)" (www.amosa.net)

¹⁹ Le nombre d'actifs est passé de 4'038'000 (1999) à 4'495'000 (2008), Source : Statistique de la population active occupée, OFS (www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/02/blank/data/01.html).

Proportion constante de réinscriptions

Les réinscriptions représentent en moyenne 48 % du total des demandeurs d'emploi (graphique 15, courbe en pointillés bleus). La proportion de réinscriptions reste constante. Cependant, elle fluctue par rapport aux nouvelles inscriptions en fonction de la situation conjoncturelle. Elle est plus importante lorsque la conjoncture est favorable que lorsqu'elle est défavorable. La proportion élevée de réinscriptions (53 %) est demeurée constante lors des deux pics conjoncturels de la mi-2000 et de la mi-2008. On remarque aussi que le nombre de réinscriptions augmente sur le long terme : en 2000, sur une moyenne de 5'450 inscriptions, la moitié était des réinscriptions. En 2008, les réinscriptions représentaient la moitié de 7'620 inscriptions en moyenne.

Le caractère saisonnier affecte tout autant les nouvelles inscriptions et les réinscriptions



Graphique 16 : Caractère saisonnier des nouvelles inscriptions et des réinscriptions, écart lissé des valeurs mensuelles par rapport aux moyennes glissantes (en pourcentage)

Données : cantons AMOSA de 1999 à 2008 (Source : PLASTA, SECO)

Le nombre d'inscriptions de demandeurs d'emploi à répétition varie fortement sur une année : pendant les mois d'hiver, on enregistre une hausse des demandeurs d'emploi d'environ 20 % par rapport à la moyenne annuelle, contre une baisse d'environ 20 % pendant les mois d'été (v. graphique 16, courbe bleue).

Il est étonnant de constater que ce phénomène s'applique aussi aux nouvelles inscriptions (v. graphique 16, courbe grise). Certes, les pics sont enregistrés pendant les mois d'été mais les écarts par rapport à la moyenne annuelle sont aussi de l'ordre de 20 %.

De nombreux acteurs de terrain expliquent le taux élevé de réinscriptions de demandeurs d'emploi par le caractère saisonnier de certaines branches. Dans la réalité, il s'avère que les demandeurs d'emploi de certaines branches (hôtellerie et restauration, location de services, construction) courent un risque accru de chômage à répétition et que leur courbe d'inscription fait apparaître un caractère saisonnier plus prononcé.

Dans les branches hôtellerie et restauration, location de services et construction, le caractère saisonnier apparaît plus nettement pour les réinscriptions que pour les nouvelles inscriptions. Cela peut être interprété comme une indication que les personnes licenciées hors saison s'inscrivent en tant que demandeurs d'emploi pendant la période de transition.

Il existe aussi des branches (secteur sanitaire et social, enseignement, commerce et réparations) dans lesquels les nouvelles inscriptions sont plus saisonnières que les réinscriptions. Le caractère saisonnier n'est donc pas un phénomène affectant exclusivement le chômage à répétition. Les nouvelles inscriptions et les réinscriptions fluctuent tout autant.

➔ Rapport de travail "Entwicklung wiederholter Arbeitslosigkeit 1999 bis 2008 (Évolution du chômage à répétition de 1999 à 2008)" (www.amosa.net)

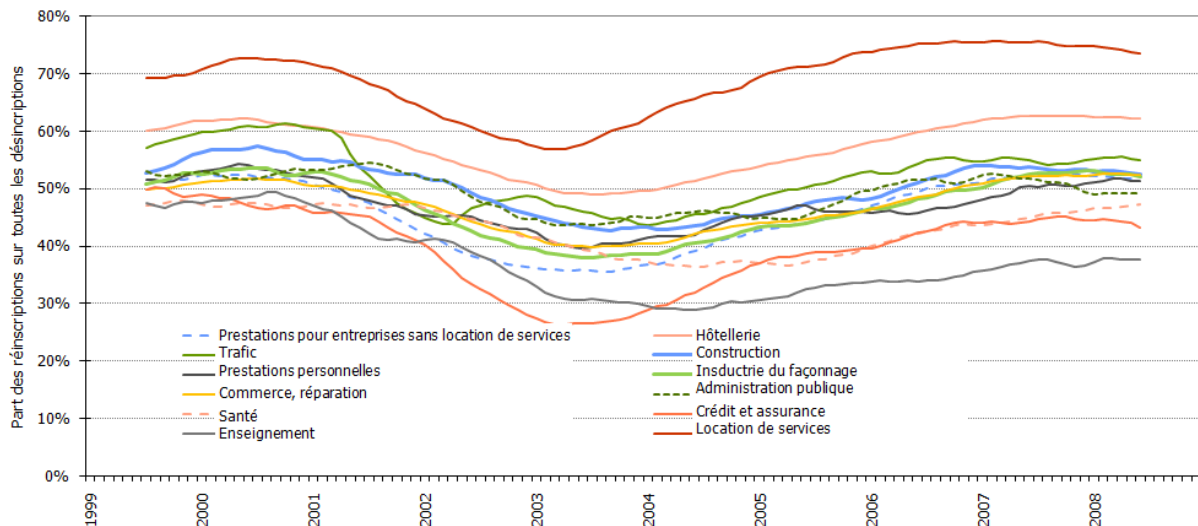
Pourquoi le nombre de réinscriptions augmente-t-il ?

Le nombre de réinscriptions sur le territoire couvert par AMOSA a eu tendance à augmenter au cours de ces dix dernières années (graphique 15, page 23). La question consiste maintenant à savoir comment expliquer cette hausse. Pour ce faire, on a eu recours à des analyses statistiques et à des entretiens d'experts²⁰.

➔ Rapport de travail "Entwicklung wiederholter Arbeitslosigkeit 1999 bis 2008 (Évolution du chômage à répétition de 1999 à 2008)" (www.amosa.net)

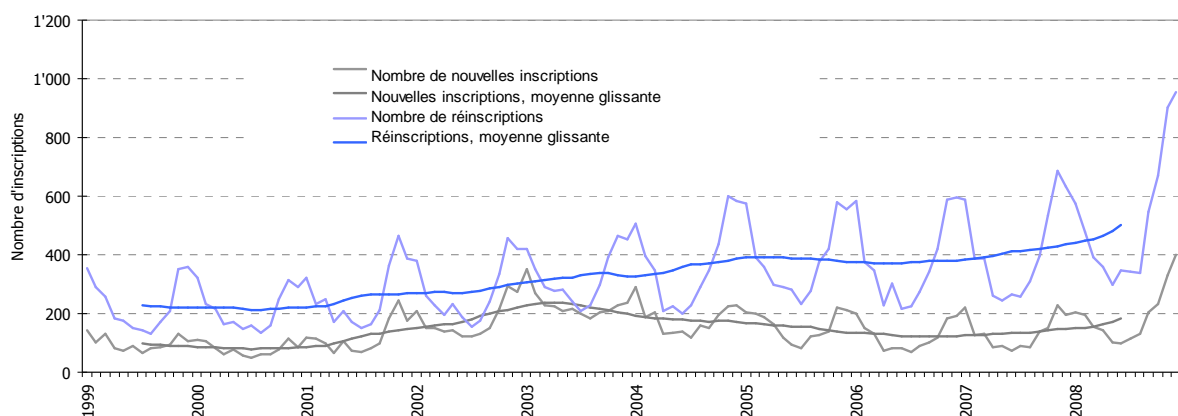
Flexibilisation des contrats de travail

L'importance de la location de services a fortement augmenté au cours cette dernière décennie. De plus en plus de travailleurs ne sont plus embauchés de façon permanente, mais au contraire temporairement ou à durée déterminée²¹. Ce changement structurel du marché du travail peut entraîner une augmentation du chômage à répétition. En effet, il est dans la nature même des contrats de travail temporaires ou à durée déterminée qu'ils soient suivis d'une perte d'emploi lorsqu'il n'y a aucune solution pour y donner suite. Le graphique 17 fait apparaître clairement que la branche de la location de services est la plus touchée par le chômage à répétition et le graphique 18 montre que le nombre de demandeurs d'emploi à répétition ne cesse d'augmenter dans ce secteur.



Graphique 17 : Proportion de réinscriptions par rapport au total des demandeurs d'emploi par branche, moyennes glissantes, 1999 à 2008

Données : cantons AMOSA de 1999 à 2008 (Source : PLASTA, SECO)



Graphique 18 : Nombre de réinscriptions dans la branche de la location de services, moyennes glissantes, 1999 à 2008

Données : cantons AMOSA de 1999 à 2008 (Source : PLASTA, SECO)

²⁰ Pour les entretiens d'experts, v. à partir de la page 28.

²¹ En 1999, en Suisse, 165'137 personnes étaient employées par des bailleurs de services. Le nombre s'élevait déjà à 281'754 (+71 %) en 2008. Source : SECO, calculs de Swisstaffing (www.swisstaffing.ch/UserData/Statistik_de_00086_01.pdf)

Cependant, le travail temporaire a une fonction importante pour le marché du travail. De nombreux anciens demandeurs d'emploi ne sont pas réintégrés durablement sur le marché du travail par l'intermédiaire de la location de services. Il arrive souvent que les emplois temporaires leur offrent la possibilité de ré-accéder au marché du travail et ainsi d'éviter le chômage de longue durée²². De ce point de vue, le chômage à répétition ne constitue pas un problème mais au contraire une partie de la solution. C'est en effet le cas lorsque des demandeurs d'emploi interrompent leur recherche de travail parce qu'ils ont trouvé un emploi temporaire et que, de ce fait, ils ne deviennent pas chômeurs de longue durée. Il n'est cependant pas possible de quantifier le nombre de cas dans lesquels cet aspect du chômage à répétition est au premier plan.

Dans le cadre du projet, AMOSA a interrogé en ligne les principaux acteurs au sujet des causes du chômage à répétition (v. à ce sujet à partir de la page 28). À cet égard, on a fait la distinction entre les causes personnelles et les causes extérieures. Arrivant juste après la situation économique, les contrats de travail temporaires et à durée déterminée sont les causes de chômage à répétition les plus fréquemment citées²³.

Augmentation des exigences à l'égard des employés

Lorsqu'une personne se retrouve à répétition en situation de demandeur d'emploi, cela signifie qu'elle n'est pas intégrée durablement sur le marché du travail. Manifestement, le nombre de personnes pour qui cette intégration ne fonctionne pas est de plus en plus élevé. En raison des progrès technologiques, de l'internationalisation des marchés et de l'importance croissante du secteur tertiaire, on exige de plus en plus des travailleurs. D'une part, les qualifications formelles sont de plus en plus importantes, et les qualifications clés telles que l'esprit d'équipe, la fiabilité, la motivation, la volonté d'engagement, la capacité à s'enthousiasmer, l'application, la ponctualité et l'honnêteté sont incontournables.²⁴ D'autre part, le nombre d'emplois simples ne cesse de reculer²⁵. Ainsi, il est de plus en plus difficile pour les personnes peu qualifiées et pour celles qui manquent de qualifications clés de trouver un nouvel emploi.

Les acteurs interrogés en ligne par AMOSA sont d'avis qu'un rendement trop faible constitue l'une des principales causes du chômage à répétition (v. graphique 21, page 28). Partant de la thèse selon laquelle les exigences à l'égard des employés augmentent, ce résultat peut être interprété de différentes façons. D'une part, il est concevable que le rendement des personnes concernées ne soit effectivement pas suffisant et que de moins en moins de personnes puissent intégrer le marché du travail. D'autre part, il serait toutefois également possible que le rendement des personnes concernées soit justement insuffisant parce qu'on leur en demande toujours plus.

Aucun recul des réinscriptions en phase de conjoncture favorable

Sur la page 23 (graphique 15), il est indiqué que le nombre de réinscriptions augmente certes en période de conjoncture défavorable, mais qu'il ne baisse pas pour autant dans les mêmes proportions en période de reprise économique. Le niveau de réinscriptions se stabilise à un niveau supérieur à celui atteint lors de la dernière période de conjoncture favorable. Ceci s'applique aussi aux nouvelles inscriptions.

Le fait que les réinscriptions demeurent quasi constantes en situation de reprise économique indique que la réinsertion sur le marché du travail est particulièrement difficile pour les anciens demandeurs d'emploi. Les demandeurs d'emploi à répétition profitent peu de la reprise du marché du travail, qui plus est avec un décalage.

²² Selon une étude de Swissstaffing, les chances des employés temporaires qui étaient précédemment au chômage de retrouver un emploi fixe sont à peine moins élevées que celles des autres employés temporaires (Swissstaffing : Temporärarbeit in der Schweiz, Februar 2008 (Le travail temporaire en Suisse, février 2008) : p. 21).

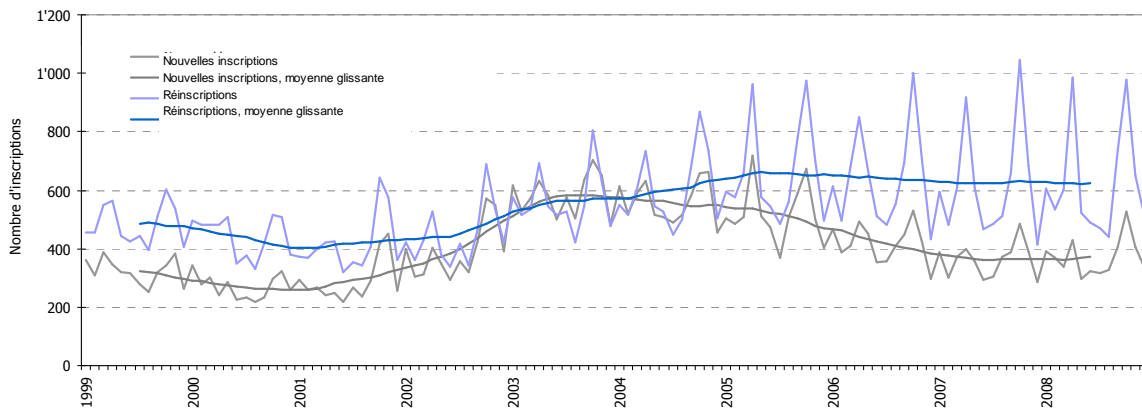
²³ Vous trouverez les résultats détaillés de ce sondage dans le rapport de travail "Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (*Causes du chômage à répétition*)", www.amosa.net

²⁴ v. "Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion (*Opportunités pour les personnes peu qualifiées dans la région internationale du lac de Constance*)", 2008 : p. 18 (www.amosa.net)

²⁵ v. "Chancen für Geringqualifizierte in der internationalen Bodenseeregion (*Opportunités pour les personnes peu qualifiées dans la région internationale du lac de Constance*)", 2008 : p. 8 (www.amosa.net)

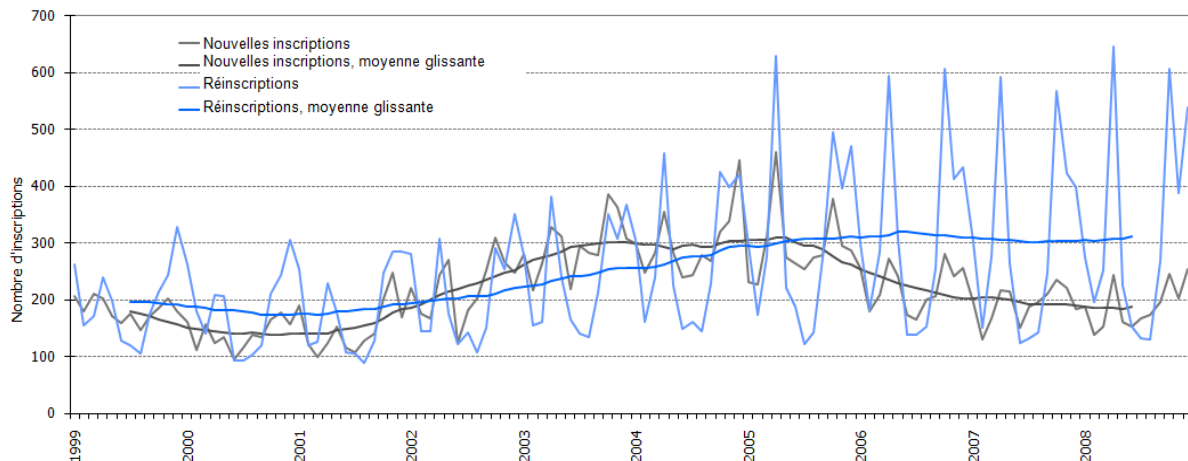
La libre circulation des personnes a une incidence régionale et sectorielle

Sur l'ensemble du territoire couvert par AMOSA, on n'a relevé aucune influence sur l'évolution du chômage à répétition de l'accord entre la Confédération suisse et la Communauté européenne sur la libre circulation des personnes, entré en vigueur le 1^{er} juin 2002. Il apparaît cependant que, dans certains secteurs (hôtellerie et restauration, location de services, construction) ainsi que dans le canton des Grisons, les variations saisonnières entraînent une forte augmentation du chômage à répétition depuis 2003. A cet égard, l'abolition du statut de saisonnier²⁶ constitue une explication plausible : ceux qui, par le passé, ne travaillaient que pendant la saison ont désormais plus de facilités pour percevoir l'allocation-chômage entre deux saisons de travail. Cependant, compte tenu des possibilités de placement réduites qui en découlent, l'indemnisation entre deux saisons peut donc être limitée²⁷.



Graphique 19 : Nombre de réinscriptions dans la branche de l'hôtellerie et de la restauration, moyennes glissantes, 1999 à 2008

Données : cantons AMOSA de 1999 à 2008 (Source : PLASTA, SECO)



Graphique 20 : Nombre de réinscriptions et de nouvelles inscriptions dans le canton des Grisons, 1999 à 2008

Données : Grisons 1999 à 2008 (Source : PLASTA, SECO)

Un rapport au chômage différent

Il est impossible de dire clairement si, dans les secteurs indiqués et dans le canton des Grisons, le nombre de personnes concernées augmente effectivement, ou bien si de plus en plus de travailleurs licenciés de façon saisonnière se retrouvent en situation de demandeurs d'emploi. Cela ouvre la voie à de vastes spéculations sur l'étendue de l'impact des conditions cadres de l'assurance-chômage sur les contrats de travail temporaires ou saisonniers, étant donné que les personnes concernées, mais aussi les employeurs, recourent sciemment à cet instrument pour couvrir les périodes de transition. Il est

²⁶ Jusqu'en 1991/2002, le statut de saisonnier de 1934 régissait l'attribution des autorisations de courte durée pour les travailleurs étrangers en Suisse. En 1991, il a été supprimé pour les personnes extérieures à la Communauté européenne (CE). Après l'entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2002, de l'accord sur la libre circulation des personnes entre la Confédération suisse et la Communauté européenne, il a également perdu sa validité pour les ressortissants de l'UE.

²⁷ v. Circulaire du SECO sur l'indemnité de chômage de janvier 2007, B260.

impossible de vérifier si c'est effectivement le cas. On a néanmoins l'impression que l'interprétation des conditions cadres ne l'empêche pas, tout du moins activement.

Les causes du chômage à répétition

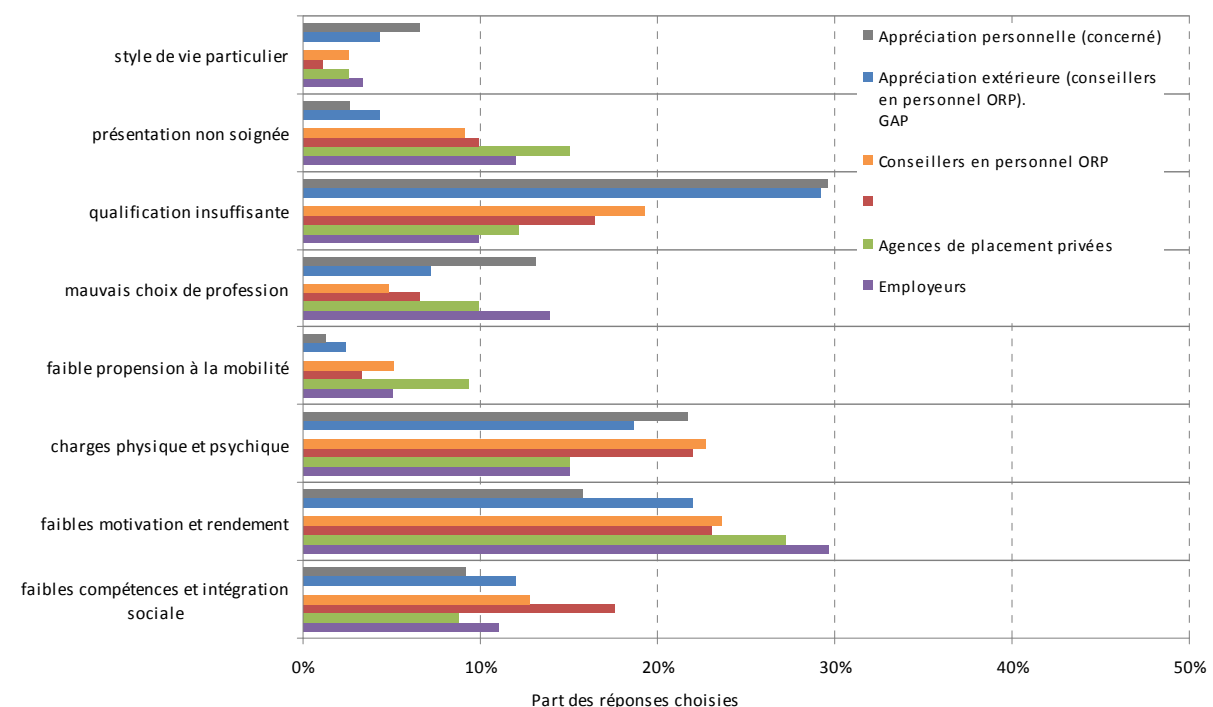
Dans le cadre du projet, AMOSA a interrogé en ligne des employeurs de différents secteurs²⁸, des agences de placement privées, des conseillers en personnel ORP, des organisateurs de mesures du marché du travail et des personnes concernées sur les causes du chômage à répétition²⁹. À cet égard, on a fait la distinction entre les causes personnelles (v. graphique 21) et les causes extérieures.

La comparaison entre l'appréciation personnelle des individus concernés (barres grises du graphique 21) et l'appréciation extérieure du conseiller ORP (barres bleues) a été possible grâce à un sondage en parallèle des personnes concernées et de leur conseiller ORP personnel. Il faut faire la distinction avec le point de vue des conseillers en personnel ORP (barres jaunes) qui a été recueilli au moyen d'un sondage général, sans référence à une personne donnée.

Pour interpréter les résultats, on a organisé 14 entretiens d'experts avec des représentants des employeurs et des employés de différentes branches, des agences de placement privées, des organisateurs de mesures du marché du travail (organismes MMT), des entreprises sociales, des offices régionaux de placement, des services sociaux, des conseillers en évolution de carrière ainsi qu'une personne touchée par le chômage à répétition³⁰.

➔ Rapport de travail "Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (*Causes du chômage à répétition*)" (www.amosa.net)

Une faible motivation et un rendement peu élevé sont les causes principales



Graphique 21 : Évaluation des causes personnelles du chômage à répétition³¹

Données : propre sondage en ligne, cantons AMOSA

²⁸ 335 représentants de l'industrie, de l'hôtellerie et de la restauration et de la construction, du domaine sanitaire, du commerce de détail, ainsi que du secteur des transports ont participé à ce sondage des employeurs. Pour plus de détails sur le sondage des employeurs, v. le rapport de travail "Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (*Causes du chômage à répétition*)"

²⁹ 748 questionnaires ont été remplis : 335 par des employeurs, 118 par des agences de placement privées, 198 par des conseillers en personnel ORP, 25 par des organisateurs de mesures du marché du travail, 72 par des personnes concernées. Le questionnaire utilisé est publié en annexe au rapport de travail "Ursachen wiederholter Arbeitslosigkeit (*Causes du chômage à répétition*)".

³⁰ AMOSA profite de l'occasion pour remercier tous ceux qui ont participé à ces sondages en ligne ou qui ont accepté de participer à un entretien.

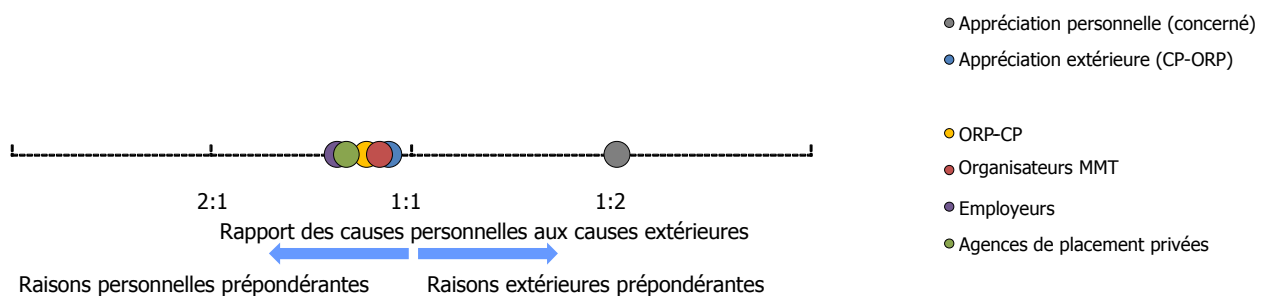
³¹ Les personnes interrogées ont sélectionné un maximum de cinq causes parmi les 20 proposées, regroupées ici en huit catégories.

Exemple en texte : Près de 30 % des réponses des employeurs mentionnent la cause "faible motivation et rendement insuffisant". 15 % de leurs réponses concernent la charge physique et psychique.

Tandis que les personnes concernées considèrent qu'une faible motivation à l'égard du travail et un rendement peu élevé ne sont pas les raisons essentielles du chômage à répétition, tous les autres acteurs accordent une grande importance à ces aspects. Les personnes concernées ainsi que, dans une moindre mesure, leurs conseillers en personnel ORP (appréciation extérieure) invoquent l'absence de formation de base et de formation continue comme étant la première explication de leur chômage à répétition.

Par ailleurs, la charge physique et la charge psychiques sont des causes importantes du chômage à répétition. Cet avis est notamment partagé par les conseillers en personnel, les organisateurs de MMT et les personnes concernées elles-mêmes.

Il est surprenant que cette estimation des personnes concernées diffère autant de celle des employeurs et des agences de placement privées. Cela peut signifier que les personnes concernées sous-estiment leur motivation et leur rendement en tant que cause du chômage à répétition, et qu'elles cherchent trop à attribuer cet état à des facteurs extérieurs. Ou bien que les employeurs sous-estiment l'importance de la qualification comme cause du chômage à répétition et ne perçoivent pas qu'une faible motivation et un rendement insuffisant sont en corrélation avec les répercussions du travail sur la santé, qui sont connues des conseillers en personnel ORP et des organisateurs MMT. Enfin, il est concevable que les employeurs procèdent à une évaluation ponctuelle du rendement actuel des personnes concernées, tandis que ces dernières expliquent plutôt leur situation d'un point de vue biographique.



Graphique 22 : Pondération des causes personnelles et extérieures dans le chômage à répétition

Données : propre sondage en ligne, cantons AMOSA

Pour permettre une pondération des causes personnelles par rapport aux causes extérieures, on a demandé aux participants au sondage si, globalement, les facteurs personnels prévalaient sur les facteurs extérieurs en tant que causes du chômage à répétition, ou inversement. Seules les personnes concernées ont considéré que les causes extérieures étaient prépondérantes tandis que toutes les autres personnes interrogées pensaient que les causes personnelles prévalaient (v. graphique 22). Autrement dit, pour les personnes concernées, le chômage à répétition est une situation essentiellement due à des facteurs extérieurs sur lesquels ils ont donc peu d'influence.

Les personnes issues d'autres secteurs professionnels sont aussi concernées

Les interlocuteurs lors des entretiens ont quasiment tous été unanimes sur le fait que les employés peu qualifiés courent un risque plus élevé d'être au chômage de façon répétée que les employés possédant une formation. Ce groupe à risque comprend aussi les personnes issues d'autres secteurs professionnels et celles qui, en dépit de leur formation, ont des lacunes sur le plan professionnel.

Les personnes concernées considèrent qu'un mauvais choix de profession et une qualification insuffisante sont des causes de chômage à répétition

Causes de chômage à répétition citées plus fréquemment par les personnes concernées que par leur conseiller en personnel ORP	Causes de chômage à répétition citées plus fréquemment par les conseiller en personnel ORP que par les personnes concernées
Inadéquation pour la profession	Instabilité psychique
Manque d'expérience professionnelle	Faible capacité d'adaptation dans l'entreprise
Manque d'intégration	Faible motivation à l'égard du travail
Formation insuffisante	Compétences sociales insuffisantes
En raison d'un style de vie particulier	Faible persévérance
Peu de satisfaction professionnelle	Faible propension à la mobilité
Problèmes de santé	Rendement peu élevé
Problèmes de ponctualité	Faible résistance au stress
Situation familiale difficile	Présentation non soignée

Classement par fréquence des réponses des personnes concernées et des conseillers en personnel ORP. Les causes indiquées tout en haut sont celles pour lesquelles il y avait la plus grande différence entre les personnes concernées et les conseillers en personnel ORP.

Tableau 3 : Causes personnelles du chômage à répétition, différence entre l'appréciation personnelle et l'appréciation extérieure

Données : propre sondage en ligne, cantons AMOSA

Dans le cadre du sondage en ligne, 72 conseillers en personnel ORP ont évalué les causes de la recherche d'emploi à répétition d'un demandeur d'emploi dont ils ont la charge³². Les demandeurs d'emploi concernés ont à leur tour fourni des indications sur les raisons pour lesquelles ils sont en recherche d'emploi à répétition.

Ils considèrent plus souvent que leur conseiller en personnel ORP que la cause de leur chômage à répétition réside dans un mauvais choix de profession, dans leur manque d'expérience professionnelle ou dans leur formation insuffisante. Les problèmes de santé ou les problèmes familiaux figurent aussi parmi les raisons qu'ils invoquent. Les conseillers en personnel ORP, quant à eux, considèrent plus souvent que les personnes concernées que la cause de leur chômage à répétition réside dans des problèmes psychiques, leur manque de compétences sociales (capacité d'adaptation dans l'entreprise, persévérance, résistance au stress), leur faible motivation et leur rendement peu élevé.

Les modèles d'évolution les plus fréquents du chômage à répétition

Des analyses antérieures ont fait apparaître que les personnes concernées par le chômage à répétition ne constituent pas un groupe homogène de demandeurs d'emploi. Au contraire, ce groupe présente des facettes très variées, avec de nombreuses causes et des conséquences tout aussi variées pour les personnes concernées.

On cherchera maintenant à décrire les modèles d'évolution les plus importants du chômage à répétition. Le point de départ réside dans la réflexion qu'en dépit de toutes ces différences, les personnes concernées présentent aussi des similitudes permettant une typologisation de l'évolution de la recherche d'emploi. L'analyse des données statistiques a mis en évidence les sept modèles d'évolution suivants :³³

Modèle d'évolution I : Intégration croissante sur le marché du travail

Un quart des demandeurs d'emploi à répétition (27 %) présente ce modèle d'évolution. Ils sont en

³² Le choix du conseiller personnel ORP et du demandeur d'emploi n'est pas aléatoire. C'est pourquoi les résultats ne sont pas représentatifs.

³³ Ces modèles d'évolution ont été déterminés sur la base d'une analyse de cluster appuyée sur l'analyse préalable des facteurs. On a utilisé un échantillon aléatoire réduit comprenant un tiers de l'échantillon initial (33 %, 13'866 personnes). Pour plus de détails sur la méthode statistique, v. le rapport de travail "Individuelle Entwicklung und Verlaufsmuster wiederholter Arbeitslosigkeit (*Évolution individuelle et modèles d'évolution du chômage à répétition*)"

recherche d'emploi plus souvent que la moyenne (en moyenne quatre périodes de recherche d'emploi). La recherche d'emploi est souvent associée à un changement de métier. Les différentes périodes de recherche d'emploi sont toutefois comparativement plus courtes et certains indicateurs montrent que leur intégration sur le marché du travail évolue positivement sur la durée : ils parviennent, malgré un chômage à répétition, à évoluer tant sur le plan de la fonction que du salaire assuré.

Modèle d'évolution II : Recherche d'emploi brève et fréquente

Un cinquième des chômeurs à répétition (19 %) présente un modèle d'évolution également caractérisé par une recherche d'emploi très fréquente mais étonnamment brève. Ils ne restent en moyenne inscrits que pendant 3,2 mois. Personne, dans ce groupe, n'a fait l'expérience du chômage de longue durée. Cependant, le niveau de fonction baisse au fil du temps, malgré une tendance positive du salaire assuré. Dans les grandes lignes, ce modèle d'évolution est apparu à partir de décembre 2002. Le nombre de personnes concernées a ensuite augmenté d'année en année.

Modèle d'évolution III : Chômage de longue durée

Les demandeurs d'emploi à répétition doivent être prêts à subir des pertes de salaire importantes dès lors qu'ils font une expérience du chômage de longue durée (16% des chômeurs à répétition). Ils sont certes en recherche d'emploi moins souvent que la moyenne mais, outre des pertes de salaires, ils voient aussi leur niveau de fonction baisser. Ce modèle d'évolution concerne majoritairement des femmes, des non-Suisses et des travailleurs à temps partiel.

Modèle d'évolution IV : Chômage de longue durée à répétition

Ce modèle d'évolution concerne 12 % des demandeurs d'emploi à répétition. Ce sont des personnes qui ont déjà derrière elles une longue histoire de chômage à répétition et pour qui on peut donc remonter tout aussi loin. Les membres de ce groupe se caractérisent par une durée de chômage supérieure à la moyenne, mais, comparativement, connaissent moins de périodes de chômage. Cependant, ils affichent une tendance légèrement positive en termes de niveau de fonction et de revenu.

Modèle d'évolution V : Caractère saisonnier

Les personnes les plus fréquemment en recherche d'emploi représentent 10 % des demandeurs d'emploi à répétition. Elles ont un modèle d'évolution saisonnier. Les différentes périodes de recherche d'emploi sont comparativement plus courtes. Entre deux périodes de chômage, elles ont toutefois les durées d'absence de l'ORP les plus courtes. Ce sont elles dont les changements de profession et de fonction sont les plus fréquents. Ce groupe est celui dans lequel les femmes et les travailleurs à temps partiel sont les moins représentés. Il comporte néanmoins la proportion la plus importante de non-Suisses. En ce qui concerne le salaire assuré et le niveau de fonction, ce groupe présente une nette baisse.

Modèle d'évolution VI : Sensibilité conjoncturelle

Avant leur inscription actuelle à l'ORP, 9 % des demandeurs d'emploi à répétition n'ont à leur actif qu'une période de chômage, pour la plupart pendant la période de baisse conjoncturelle comprise entre 2002 et 2005. Depuis, et jusqu'à leur inscription actuelle, ils n'ont jamais été inscrits en tant que demandeurs d'emploi. En conséquence, les changements de profession et de fonction sont comparativement rares. En ce qui concerne le revenu assuré, ils affichent néanmoins une hausse supérieure à la moyenne. C'est dans ce modèle d'évolution que la part des femmes et des travailleurs à temps partiel est la plus forte, la proportion de non-Suisses étant la plus faible.

Modèle d'évolution VII : Demandeurs d'emploi en fin d'année

7 % des demandeurs d'emploi à répétition se caractérisent par le fait qu'ils s'inscrivent à chaque fois en tant que demandeurs d'emploi en décembre. Comparativement, ils sont rarement en recherche d'emploi, et pour de courtes durées, et présentent les tendances les plus positives en termes de revenu assuré et de niveau de fonction. Pendant la période de conjoncture favorable de 2006 à 2008, les membres de ce groupe ont été rarement demandeurs d'emploi.

		Modèle d'évolution						
		I	II	III	IV	V	VI	VII
Paramètres d'évolution	Fréquence de la recherche d'emploi	■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■	■ ■	■ ■ ■ ■	■	■
	Durée de la période de recherche d'emploi	■	■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■	■	■ ■ ■	■
	Fréquence du chômage de longue durée	■	■	■ ■ ■ ■	■ ■	■	■ ■	■
	Tendance dans les niveaux de fonction	■ ■ ■ ■	■ ■	■	■ ■ ■ ■	■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■
	Fréquence du changement de niveau de fonction	■ ■	■ ■ ■ ■	■	■	■ ■ ■ ■	■	■
	Tendance dans le salaire assuré	■ ■ ■ ■	■ ■	■	■ ■	■	■ ■ ■	■ ■ ■ ■
	Fréquence du changement de profession	■ ■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■	■
	Éloignement par rapport à la profession	■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■ ■ ■	■ ■	■	■ ■ ■ ■
	Fréquence du changement de canton	■ ■ ■ ■	■ ■ ■	■ ■	■ ■	■ ■ ■ ■	■	■ ■ ■

■ = très bas ■ ■ = bas ■ ■ ■ = haut ■ ■ ■ ■ = très haut (par rapport à la plage de valeur du paramètre d'évolution considéré)

Exemple en texte : La durée de la recherche d'emploi est la plus faible chez les individus répondant aux modèles d'évolution I, II et V. Le modèle d'évolution III présente en revanche la phase de recherche d'emploi la plus longue

Tableau 5 : Paramètres du chômage à répétition par modèle d'évolution

Données : cantons AMOSA de 1993 à 2008 (Source : PLASTA/SIPAC, SECO)

➡ Rapport de travail "Individuelle Entwicklung und Verlaufsmuster wiederholter Arbeitslosigkeit (Évolution individuelle et modèles d'évolution du chômage à répétition)" (www.amosa.net)

Comment les autorités en charge du marché du travail et les partenaires du projet gèrent le chômage à répétition

Un sondage des représentants des acteurs du marché du travail des cantons AMOSA fait apparaître clairement qu'il n'existe aucune directive supérieure relative à la gestion, par les ORP, des demandeurs d'emploi à répétition. En règle générale, les conseillers en personnels ORP décident au cas par cas, lors de l'entretien qu'ils ont avec les personnes concernées, de la façon de procéder. Les stratégies employées en matière de gestion du chômage à répétition sont tout aussi hétérogènes : dans certaines régions et dans certains ORP, il est stipulé qu'en cas de réinscription survenant en l'espace de quelques mois (souvent dans les six mois suivant la désinscription), une procédure d'inscription rapide est possible. Certains cantons proposent des mesures du marché du travail (tels que des cours de bilan des compétences et des séances de coaching individuel) spécialement destinées aux demandeurs d'emploi à répétition. Dans les régions les moins peuplées, lorsqu'ils se réinscrivent, les demandeurs d'emploi ont tendance à être pris en charge par le même conseiller en personnel ORP que lors de leur précédente recherche d'emploi. Souvent, une telle affectation dépend aussi de la durée écoulée entre les deux inscriptions, s'il y a ou non des problèmes spécifiques ou si le demandeur d'emploi lui-même exprime un désir particulier quant à la personne qui le prendra en charge.

Mesures

Dans le cadre d'un atelier de mesures, les experts du marché du travail ont tiré au clair le besoin d'action et proposé des mesures visant à intégrer durablement les demandeurs d'emploi sur le marché du travail et à leur éviter ainsi le chômage de longue durée. Des représentants des cantons AMOSA et des partenaires du projet y ont participé. En plus des mesures énoncées ci-après, les contacts qui ont été noués entre les participants et l'échange d'informations techniques constituent des résultats importants de cet atelier. Cela permet d'améliorer la coordination et l'interconnexion entre les cantons.

Champs d'action et idées de mesures

Dans le cadre d'un atelier de mesures d'une journée, les coordinateurs des cantons AMOSA et les partenaires du projet ont discuté du besoin d'action et proposé des mesures visant à intégrer durablement les demandeurs d'emploi sur le marché du travail et à leur éviter ainsi le chômage de longue durée. Les coordinateurs sont des représentants des autorités en charge du marché du travail des cantons AMOSA et des partenaires du projet. Au delà du terme du projet, ils assureront la mise en œuvre coordonnée des mesures dans leur domaine de responsabilité. En plus des mesures énoncées ci-après, les contacts qui ont été noués entre les participants et l'échange d'informations techniques constituent des résultats importants de cet atelier. Cela permet d'améliorer la coordination et l'interconnexion entre les cantons.

Champs d'action et idées de mesures

En amont de l'atelier de mesures, 30 entretiens³⁴ ont été réalisés avec des acteurs du marché du travail, et évalués sur le plan qualitatif et quantitatif. Lors de ces entretiens, plus de 600 suggestions de mesures ont été identifiées, relevant des 13 champs d'actions thématiques suivants :

- Lutte contre les causes individuelles
- Interconnexion accrue des acteurs
- Amélioration des aptitudes au marché du travail
- Amélioration de la durabilité
- Amélioration de la sensibilisation et de la prévention
- Amélioration de l'orientation professionnelle
- Adaptation de l'attitude par rapport aux valeurs
- Amélioration de la formation de base et de la formation continue
- Plus grande différenciation entre les prestations
- Favoriser la flexibilité
- Amélioration du travail des autorités en charge du marché de l'emploi
- Adaptation des conditions cadres (publiques)
- Augmentation de l'acceptation du chômage à répétition

Les participants à l'atelier ont identifié les quatre premiers champs d'action comme étant des points de départ importants dans le cadre de la prise en charge du chômage à répétition. Les mesures ci-dessous ont été élaborées dans le cadre de l'atelier pour ces champs d'action :

"Amélioration du triage"

L'objectif de cette mesure consiste à établir plus précisément les causes individuelles du chômage en cas de réinscription de demandeurs d'emploi auprès d'un ORP, à améliorer le triage et à accroître la sensibilité à l'égard de ce problème. Il devient alors possible de cibler de façon plus spécifique les mesures du marché du travail prises en aval. Pour y parvenir, on prévoira par exemple une meilleure formation des conseillers en personnel ORP afin d'améliorer leurs compétences en matière de chômage à répétition. Il est également envisageable d'assister le triage au moyen d'outils d'analyse spécialement adaptés pour l'enregistrement des causes individuelles.

³⁴ Au total, on a interviewé huit employeurs, six organisateurs de mesures du marché du travail (MMT), cinq personnes du secteur de la logistique des mesures du marché du travail (LMMT) et du secteur de la qualification des demandeurs d'emploi, cinq responsables d'ORP, quatre coordinateurs ORP et deux conseillers en personnel ORP.

"Amélioration du coaching individuel"

Cette mesure a pour objectif de mieux axer les mesures du marché du travail sur le groupe cible des demandeurs d'emploi à répétition au moyen d'un coaching individuel, et d'optimiser ainsi leur mise en œuvre. L'intégralité du processus de réalisation des mesures suivi par les demandeurs d'emploi doit être effectuée "auprès d'un seul interlocuteur". Toutes les étapes du processus (telles que l'analyse, la définition de l'objectif, la mise en œuvre et l'évaluation) doivent être proposées par le même organisateur des mesures du marché du travail. Les demandeurs d'emploi doivent être accompagnés de façon plus intensive tout au long de la mesure du marché du travail. Les conseillers en personnel ORP doivent exiger plus fortement cet accompagnement des organisateurs des mesures du marché du travail.

"Intensification de la corrélation avec l'économie : le conseiller en personnel ORP volant"

Cette mesure est destinée à améliorer la corrélation entre les autorités en charge du marché du travail et l'économie et, en parallèle, à développer la connaissance que les conseillers en personnel ORP ont du marché de l'emploi. On peut concevoir qu'un conseiller en personnel ORP spécialisé dans la branche se rende régulièrement dans certaines grandes entreprises. En tant qu'interlocuteur des employeurs (annonce des postes vacants, administration des allocations d'initiation au travail et des gains intermédiaires, suivi des demandeurs d'emploi placés), des employés ainsi que, à la rigueur, des anciens demandeurs d'emploi embauchés par l'entreprise, ces conseillers en personnel ORP ont la possibilité de réagir précocement.

"Intégration personnelle de l'aptitude au marché du travail dans les mesures du marché du travail"

Cette mesure est destinée à aider les conseillers en personnel ORP à s'assurer, en cas d'incertitude, de l'aptitude au marché du travail des demandeurs d'emploi et, dans le même temps, à offrir aux demandeurs d'emploi la possibilité de travailler de façon ciblée sur leurs éventuelles lacunes. Lors de l'inscription, il convient de vérifier les conditions à remplir par les demandeurs d'emploi pour s'inscrire aux mesures du marché du travail. En accord avec les demandeurs d'emploi, les conseillers en personnel ORP définissent les objectifs en termes d'aptitude au marché du travail, que les organisateurs de mesures du marché du travail contrôlent de plus en plus souvent en vue de rendre compte. Afin que ce processus soit aussi efficace et transparent que possible, une liste standard de critères est envisagée.

"Stratégies de placement durables pour les demandeurs d'emploi et les employeurs"

Cette mesure aspire d'une part à un meilleur suivi des demandeurs d'emploi. Après l'engagement, les conseillers en personnel ORP doivent aussi proposer de nouveaux contacts afin d'améliorer la durabilité de leur réintégration. Dans certains cas, il est concevable que les conseillers en personnel ORP prennent activement contact avec d'anciens demandeurs d'emploi. D'autre part, un suivi plus intensif des employeurs est également important. Il permet aux conseillers en personnel ORP de mieux faire connaître les offres et les prestations de l'ORP destinées aux employeurs. Par ailleurs, on entretient de bons contacts sur le long terme avec les employeurs qui ont embauché d'anciens demandeurs d'emploi afin que d'éventuelles offres d'emploi soient à l'avenir communiquées au même ORP.

Application des mesures

L'application des mesures visant à lutter contre le chômage à répétition est décentralisée dans les cantons AMOSA. Les mesures élaborées lors de l'atelier ont servi de base à la définition des mesures et à leur adaptation aux structures et aux besoins cantonaux. Ci-dessous, un récapitulatif des plans d'application des différents cantons AMOSA et des partenaires du projet :

Dans les cantons **d'Appenzell Rhodes Extérieures et Intérieures**, il est envisagé d'étudier de façon plus détaillée les causes individuelles de la nouvelle recherche d'emploi lors des entretiens entre les conseillers en personnel ORP et les personnes concernées. Le processus de conseil devra dorénavant être orienté en conséquence, une plus grande interconnexion étant prévue, avec intégration des employeurs. Il est en outre prévu de développer systématiquement les connaissances et les compétences des conseillers en personnel ORP en matière de chômage à répétition par le biais d'ateliers.

Le canton d'**Argovie** prévoit une amélioration de la durabilité du placement des demandeurs d'emploi de même qu'un renforcement de la communication entre les ORP, les demandeurs d'emploi et les employeurs. Lors de leur désinscription, les demandeurs d'emploi devront être informés qu'ils peuvent toujours bénéficier de l'assistance de l'ORP. Dans certains cas, un contact proactif avec les demandeurs d'emploi sera recherché. Il est en outre envisagé de contacter les employeurs une fois que des demandeurs d'emploi ont été placés dans leur entreprise, et de les interroger au sujet de leur satisfaction à l'égard des prestations des autorités en charge du marché du travail. En cas de difficultés, des entretiens tripartites entre les acteurs concernés seront de plus en plus souvent organisés.

Dans le canton de **Glaris**, on envisage une plus grande corrélation entre les autorités en charge du marché du travail et les entreprises privées. Des conseillers en personnel ORP spécialisés dans la branche devront se rendre régulièrement dans certaines grandes entreprises afin d'apporter un conseil professionnel et exhaustif aux employeurs et aux employés.

Compte tenu de la spécificité de la structure économique du canton des **Grisons**, qui affiche une proportion élevée d'embauches saisonnières à durée déterminée, on a renoncé à mettre en œuvre de nouvelles mesures. Cependant, les mesures existantes peuvent être appliquées efficacement aux demandeurs d'emploi à répétition.

Le canton de **Schaffhouse** prévoit d'appliquer un plus grand nombre de mesures du marché du travail. Entre autres objectifs majeurs de ces mesures, la motivation des demandeurs d'emploi pour éviter toute nouvelle inscription. Le fait d'intégrer les demandeurs d'emploi à ces mesures est en outre à l'origine d'un sentiment d'obligation accru.

Le canton de **St-Gall** envisage de mettre en place une équipe de projet pour le chômage à répétition. Parmi les principaux objectifs poursuivis, un meilleur triage au niveau des ORP et une affectation plus systématique des demandeurs d'emploi vers les mesures de marché du travail. Par ailleurs, les conseillers en personnel ORP sont plus fortement sensibilisés et la coordination entre eux et les organisateurs des mesures de marché du travail est renforcée.

Le canton de **Thurgovie** prévoit de faire suivre de plus en plus souvent des séances de coaching individuel aux demandeurs d'emploi à répétition, afin de mieux identifier les causes individuelles de leur situation. Il est d'ores et déjà possible d'utiliser en ce sens les outils existants. Une deuxième mesure vise à améliorer la durabilité du placement des demandeurs d'emploi. Il est prévu d'interroger les entreprises par téléphone quant à leur satisfaction à l'égard de la prestation des autorités en charge du marché du travail.

Le canton de **Zoug** prévoit une amélioration de la durabilité du placement des demandeurs d'emploi. Certains demandeurs d'emploi doivent être accompagnés par l'ORP pendant une durée déterminée. L'objectif de cette mesure consiste à identifier précocement les conflits naissants qui, dans les cas les plus graves, peuvent conduire à une dissolution du contrat de travail, et à mettre en place des contre-mesures appropriées avec le concours des employeurs.

Dans le canton de **Zurich**, un catalogue de caractéristiques du marché du travail assiste les conseillers en personnel lors de l'analyse de la situation individuelle des demandeurs d'emploi. Cet outil doit encore être développé et affiné. Sur le plan des mesures de marché du travail, l'introduction d'un mois au cours duquel on clarifie la situation est un point central. Dans le cadre de la refonte de la stratégie de l'employeur, les suggestions visant à mieux interconnecter les acteurs seront intégrées. La suggestion de mettre en place un catalogue de critères visant à améliorer l'aptitude au marché du travail et à l'intégrer aux mesures de marché du travail est acceptée.

Les deux partenaires du projet, **GastroSuisse** et **Swissmem**, de même que **Swisstafing**, considèrent que les mesures élaborées par les cantons sont positives. Ils les soutiennent dans la mesure de leurs possibilités. Par ailleurs, les partenaires du projet publieront les résultats dans le "GastroJournal", sur le "Swissmem Network" et dans "HR Today" et parleront des mesures envisagées.

Mentions légales

Chômage à répétition - Situation et mesures

Mandant et éditeur

Association suisse des offices du travail, Conférence régionale Suisse orientale

Source

Observation du marché du travail Suisse orientale, Argovie et Zoug (AMOSA)

c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit

des Kantons Zürich

Walchestrasse 19

Postfach

8090 Zürich

www.amosa.net

kontakt@amosa.net

Rédaction

Natalie Känel, Angelo Wetli, Isabelle Anderhalden

Réalisation

Denon Publizistik AG, Rapperswil-Jona :

Daniel Steim (production),

Jasmine Palla (conception)

Photos :

Getty Images

iStockphoto

blickwinkel

Impression

gdz AG, Zurich

© AMOSA

Zurich, mai 2010