

L'insertion des jeunes sur le marché du travail en Suisse

Travail réalisé dans le cadre du cours d'administration et finance publique

par :

Eren ATALAY

Vesna JOVANOVIC

Leni SIMON-VERMOT

Genève, le 7 décembre 2010

Haute École de Gestion de Genève (HEG-GE)

Économie d'entreprise

Table des matières

| | |
|--|-----------|
| Introduction | 1 |
| 1. Quels sont les problèmes spécifiques de l’insertion des jeunes sur le marché du travail Suisse ?..... | 2 |
| 1.1 Définitions | 2 |
| 1.2 Diagnostiquer l’offre et la demande..... | 4 |
| 1.3 Problèmes d’insertion sur le marché du travail..... | 5 |
| <i>1.3.1 Les jeunes</i> | <i>5</i> |
| 1.3.1.1 Diplômés | 6 |
| 1.3.1.2 Non qualifiés..... | 11 |
| 1.4 Mesures existantes..... | 13 |
| 1.4.1 <i>Directives et mesures au niveau fédéral.....</i> | <i>13</i> |
| 1.4.2 <i>Quelques mesures indépendantes de la Confédération.....</i> | <i>14</i> |
| 2. Quelle est la politique d’insertion des jeunes sur le marché du travail en Suisse selon l’assurance chômage ? | 15 |
| 2.1 Définition de l’assurance chômage (AC)..... | 15 |
| 2.2 Mesures prévues par l’assurance chômage pour les jeunes | 15 |
| 2.2.1 <i>Durée d’indemnisation</i> | <i>15</i> |
| 2.2.2 <i>Délai d’attente.....</i> | <i>16</i> |
| 2.2.3 <i>Caractère convenable.....</i> | <i>16</i> |
| 2.2.4 <i>Aide et Mesures de formation spécialisée</i> | <i>16</i> |
| 2.2.4.1 Les semestres de motivation (de l’école à la formation professionnelle) | 17 |
| 2.2.4.2 Les stages professionnels et les entreprises de pratique commerciale (de la formation professionnelle au marché du travail)..... | 18 |
| 2.2.4.3 Mesures spéciales..... | 18 |
| 2.3 Effets attendus | 19 |
| 2.4 Ces effets sont-ils désirables ? | 20 |
| Conclusion..... | 21 |
| Bibliographie | 22 |
| Annexe 1 Mesures de marché du travail..... | 23 |
| Annexe 2 Dossier de presse | 24 |
| Annexe 3 Quelques mesures indépendantes de la Confédération | 29 |
| Annexe 4 Entretiens..... | 31 |

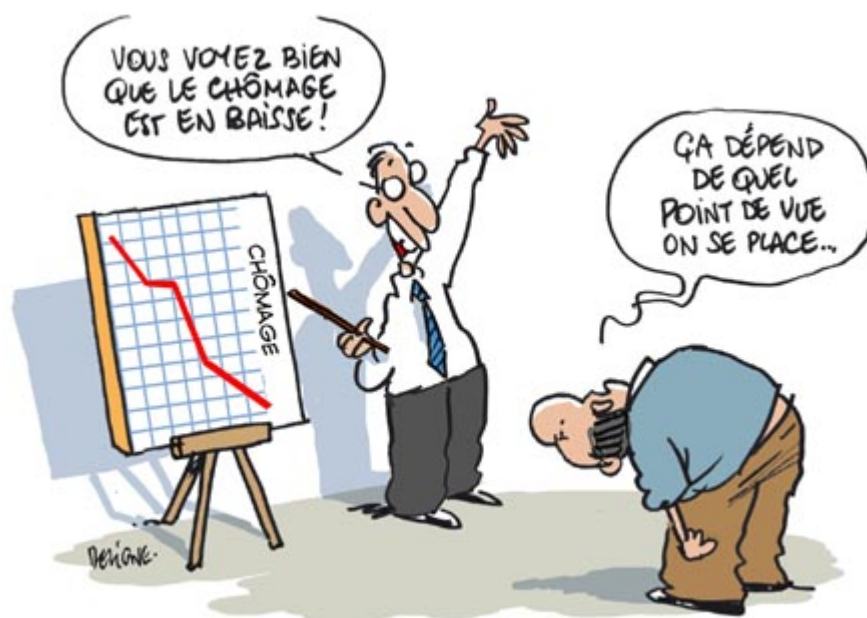
Introduction

En temps de crise économique, les places de travail se font rares et les embauches sont gelées ; les jeunes sont les premiers touchés par ce problème. En effet, le taux de chômage des jeunes a doublé en Suisse entre automne 2008 et début 2009. Le passage de la formation au monde du travail n'est pas évident pour la plupart des jeunes adultes. Entre les stages, les emplois qui ne correspondent pas à leur formation et les postes à durée déterminée, l'instabilité règne auprès de ces jeunes.

Nous ne pouvons pas tirer un bilan totalement négatif, car les jeunes ne sont presque pas touchés par le chômage de longue durée. Les jeunes diplômés ont une période de transition de 0 à 5 ans après laquelle la plupart d'entre eux arrivent à s'intégrer sur le marché. Cependant, les jeunes non qualifiés ont beaucoup plus de difficultés à s'intégrer de manière générale, et ces difficultés s'accroissent en temps de crise.

Nous avons choisi de traiter ce sujet, car, dans moins d'un an, nous allons être à la place de ces jeunes et nous souhaitons déjà avoir une idée du futur qui nous attend.

Nous avons choisi de nous concentrer sur l'insertion des jeunes suisses sur le marché du travail, nous n'avons pas fait de comparaison internationale, ni de distinction entre la nationalité des jeunes ou leur genre (masculin ou féminin).



1. Quels sont les problèmes spécifiques de l'insertion des jeunes sur le marché du travail Suisse ?

1.1 Définitions

Voici quelques notions qui seront utiles pour la compréhension de notre travail.

Ces définitions proviennent de : indicateurs du marché du travail 2009 publié par l'office fédéral des statistiques

(Source : *Statistique suisse - Indicateurs du marché du travail 2009*: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=3663> [Accédé Décembre 6, 2010].)

Personnes actives occupées : les personnes d'au moins 15 ans révolus qui, au cours de la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre rémunération ou qui, bien que temporairement absentes de leur travail (absence pour cause de maladie, de vacances, de congé maternité, de service militaire, etc.), avaient un emploi en tant que salarié ou indépendant ou qui ont travaillé dans l'entreprise familiale sans être rémunérées.

Sont compris dans cette définition, indépendamment du lieu où s'exerce l'activité (dans une entreprise, à domicile ou dans un ménage privé) : les salariés, les indépendants, les collaborateurs familiaux d'entreprises familiales, les apprentis, les recrues, sous-officiers et officiers qui, pendant l'école de recrues ou le service d'avancement, conservent leur place et leur contrat de travail, les écoliers et les étudiants qui exercent une activité parallèlement à leurs études et les retraités qui continuent de travailler.

Les personnes accomplissant uniquement du travail ménager dans leur propre ménage, des activités d'entraide non rémunérées ou d'autres activités bénévoles ne sont pas considérées comme actives occupées.

Personnes sans emploi : les personnes âgées de 15 à 74 ans

- qui n'étaient pas actives occupées au cours de la semaine de référence
- qui ont cherché activement un emploi au cours des quatre semaines précédentes
- qui étaient disponibles pour travailler.

Les personnes sans emploi sont aussi appelées parfois «chômeurs selon les normes internationales.»

Personnes actives : les personnes actives occupées et les personnes sans emploi. Les personnes actives constituent l'offre de travail.

Le taux de sans-emploi : se calcule en divisant les personnes sans emploi par les personnes actives.

Personnes non actives : sont considérées comme non actives, les personnes qui ne font partie ni des personnes actives occupées, ni des personnes sans emploi.

Emplois (places occupées) : Les emplois désignent des places de travail occupées. Tout en recouvrant en grande partie la même notion, les «emplois» et les «personnes actives occupées» ne coïncident pas, dans la mesure où une personne peut occuper plusieurs emplois. On parle dans ce cas d'activité principale et d'activité secondaire.

Places vacantes : On entend par place vacante, un poste (nouvellement créé, inoccupé ou sur le point d'être vacant) que l'employeur a l'intention de repourvoir immédiatement ou dans un futur proche et pour lequel des mesures actives ont été prises ou vont être prises afin de recruter une/e candidat/e à l'extérieur de l'entreprise.

Offre de travail : L'offre de travail est la quantité de travail offerte par les travailleurs. Elle se compose des personnes actives occupées et des personnes sans emploi.

Demande de travail : La demande de travail est la quantité de travail demandée par les employeurs. Elle se compose des emplois (places occupées) et des places vacantes.

Le **chômage naturel**¹ (ou **frictionnel**) est dû au fait que chaque jour il y a, pour diverses raisons, de nouveaux demandeurs d'emploi, et qu'il y a toujours un temps de battement entre le début de la recherche de l'emploi et l'entrée dans un nouvel emploi. Un taux de chômage nul ne peut donc être atteint. Le plein emploi est considéré comme atteint lorsque le taux de chômage se situe aux alentours de 3,5% à 4%.

¹ Définition : Chômage. <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Chomage.htm>

1.2 Diagnostiquer l'offre et la demande

Dans le cadre de notre travail sur l'intégration des jeunes sur le marché du travail en Suisse, nous avons jugé nécessaire d'essayer d'évaluer l'offre de travail et la demande de travail en Suisse.

Par offre de travail, nous entendons les jeunes inscrits au chômage et offrant leurs services sur le marché du travail.

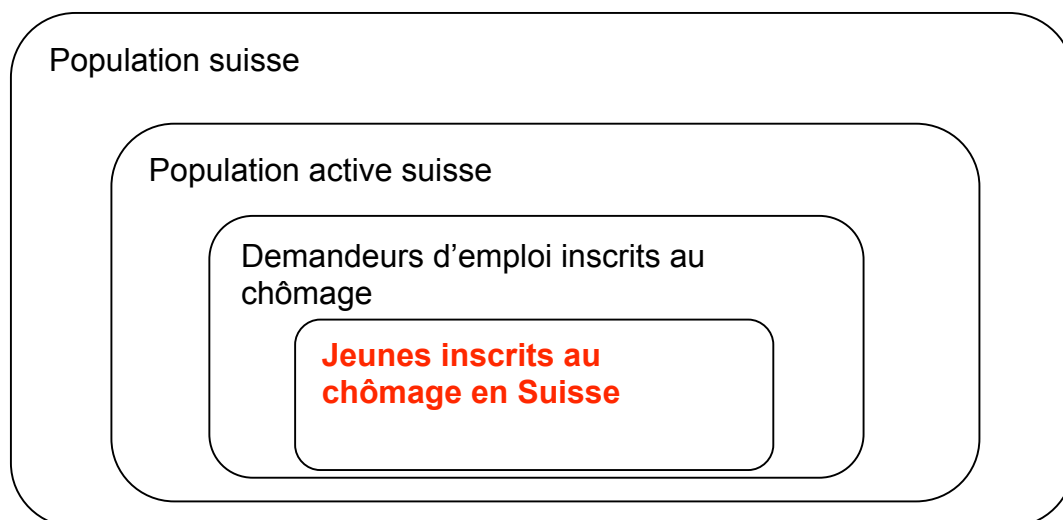
Par demande nous faisons référence aux demandes d'entreprises ayant des places de travail disponibles enregistrées par le chômage.

Nous sommes conscients que notre analyse va être biaisée, car il y a des jeunes diplômés qui cherchent du travail, mais qui ne sont pas inscrits au chômage, et parce que les places de travail enregistrées par le chômage ne reflètent pas la réalité du marché. Cependant, nous pensons pouvoir obtenir un aperçu représentatif.

Pour diagnostiquer l'offre et la demande, nous allons d'abord prendre l'ensemble de la population vivant en Suisse, puis sélectionner parmi elle la population active.

Dans cette population active, nous ne retiendrons que les personnes inscrites au chômage et plus précisément nous analyserons la place des jeunes.

Voici un petit schéma pour éclaircir où se trouve notre cible (en rouge) :



Selon les données du SECO², en octobre 2010 la Suisse enregistre 139'365 personnes inscrites au chômage, dont 22'553 jeunes chômeurs (âgés de 15 à 24 ans). Soit une proportion de 16,185% de jeunes. Le nombre de personnes sans formation s'élève à 19'083. Par ailleurs, les places vacantes annoncées se nombrent à 17'059 postes.

(Source: SECO - La situation sur le marché du travail en octobre 2010: <http://www.seco.admin.ch/themen/00374/00384/index.html?lang=fr> [Accédé Décembre 6, 2010])

Nous pouvons donc conclure que l'offre de travail des jeunes est de 22'553 personnes et que la demande sur le marché du travail est de 17'059 postes.

1.3 Problèmes d'insertion sur le marché du travail

1.3.1 Les jeunes

Contexte actuel

La récession de 2009 a eu pour effet une forte contraction de l'offre d'emploi en Suisse dans son ensemble, ce qui a entraîné une hausse du chômage pour tous les niveaux de qualifications, mais particulièrement pour les jeunes. En effet, le taux de chômage des jeunes diplômés a crû de façon plus que proportionnelle au taux de chômage des professionnels plus âgés. La reprise sur le marché du travail, amorcée cette année, a profité aux jeunes, cependant le taux de chômage des jeunes fin septembre 2010 reste bien plus haut que celui de septembre 2007 et 2008 (période de haute conjoncture).

De manière générale, les chances pour un jeune de trouver un emploi sont d'autant plus grandes s'il :

- Dispose d'aptitudes (physiques, professionnelles, psychiques) correspondant au profil d'exigence d'un emploi vacant
- A connaissance des emplois vacants appropriés
- Est disposé à occuper de tels emplois

Nous voyons bien ici à quelles difficultés peuvent se confronter les jeunes lors de leurs recherches d'emplois : ils peuvent manquer d'aptitudes, ou ne pas posséder les

² SECO : Secrétariat d'État à l'économie, il s'agit du centre de compétences de la Confédération pour toutes les questions ayant trait à la politique économique

aptitudes demandées sur le marché du travail ; ils peuvent simplement ne pas avoir connaissance d'un emploi qui leur correspondrait ; et finalement, ils peuvent ne pas avoir envie d'un emploi qui ne correspond peut-être pas à leurs attentes.

Nous allons, par la suite, nous intéresser aux jeunes diplômés et aux jeunes non qualifiés. En effet, il s'agit de deux situations bien distinctes : la formation professionnelle a un fort effet protecteur contre le chômage. Dans les faits, les jeunes diplômés ont environ deux fois moins de risque d'être au chômage que les jeunes sans formation post-obligatoire.

(Source: Ernst & Young Consulting – EVALUATION DES ORP: RAPPORT FINAL: http://www.espace-emploi.ch/dateien/Studien/e_rav_evaluationstudie99_f.pdf [Accédé Décembre 6, 2010].)

1.3.1.1 Diplômés

Le marché de l'emploi à l'intention des jeunes diplômés a évolué ces quatre dernières années en parallèle avec celui des autres offres d'emploi. Cependant, il n'y a pas d'amélioration à prévoir pour bientôt (à cause notamment de la conjoncture).

Durant ces dix dernières années, la part des offres d'emplois destinées aux jeunes diplômés a sensiblement diminué. En effet, les entreprises qui sont à la recherche de professionnels qualifiés exigent de plus en plus d'expérience et/ou de formations continues que les jeunes diplômés ne peuvent pas apporter. De plus, l'entrée sur le marché du travail est devenue plus difficile. Effectivement, le risque pour un jeune d'être confronté au chômage durant les premières années qui suivent l'obtention de son diplôme a augmenté en comparaison au risque de chômage qui pèse sur les actifs occupés plus âgés au bénéfice d'un diplôme.

Il est toutefois à noter que le chômage de longue durée est resté très faible parmi les jeunes diplômés.

Nous allons, maintenant, regarder quels sont les problèmes que rencontrent les jeunes diplômés lorsqu'ils veulent entrer pour la première fois sur le marché du travail.

Dans un premier temps, nous allons nous intéresser aux jeunes ayant terminé une formation professionnelle initiale (apprentissage en entreprise d'une durée de trois ou quatre ans, écoles de formation professionnelle à plein temps – écoles de commerce – formations de deux ans sanctionnées par une attestation fédérale de formation professionnelle, formations élémentaires).

Ensuite nous allons regarder ce qui se passe pour les jeunes diplômés des hautes écoles ainsi que de l'université.

Nous avons trouvé intéressant de séparer les deux car :

- Il ne s'agit pas du même degré d'étude
- Comme nous sommes nous-mêmes bientôt diplômés de HES, il est intéressant de savoir ce qui nous attend

Les jeunes ayant terminé une formation professionnelle initiale

(Source : Baromètre 2010 des jeunes arrivant sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale:
<http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20896.pdf> [Accédé Décembre 6, 2010].)

Chaque année, 60'000 jeunes terminent une formation professionnelle initiale. La majorité d'entre eux se met à la recherche de leur premier « vrai » emploi. (Les autres acceptent l'offre d'emploi de l'entreprise qui les a formés, commencent une formation complémentaire ou mettent un terme à leur activité professionnelle pour, par exemple, fonder une famille). Il s'agit d'un bon exemple de chômage frictionnel.

Ces jeunes vont rencontrer plusieurs difficultés lors de leur recherche d'emploi.

Le problème du manque d'expérience

Lorsque les jeunes sont à la recherche d'un travail, ils rentrent en concurrence directe avec un grand nombre de professionnels qualifiés qui sont déjà dans la vie active depuis longtemps et qui disposent d'expérience.

Avec l'évolution des technologies et des méthodes de travail, les exigences des entreprises ont beaucoup augmentées, ce qui pose problème pour les jeunes arrivants sur le marché du travail puisqu'ils ne peuvent faire valoir (presque) aucune expérience professionnelle ou formation (formation continue) spécialisée. En effet, cette hausse d'exigence augmente le temps de mise au courant ce qui peut décourager une entreprise à engager un jeune.

La théorie du filtre explique que les entreprises qui sont à la recherche d'un nouvel employé se basent sur des critères tels que l'âge, et le type de formation dont elles pensent qu'ils renseignent sur les compétences des candidats. Les jeunes sont

défavorisés car ils ne peuvent pas remplir des critères importants comme celui de l'expérience par exemple.

La concurrence

Selon la théorie « Insider – Outsider » lorsque dans une entreprise il y a un poste à pourvoir, les employés (candidats internes) ont l'avantage sur les candidats externes. Ce qui a pour effet de pénaliser les jeunes (entre autres).

Selon la théorie « Last-in First-out », c'est les personnes qui ont été engagées en dernier qui seront les premières licenciées lors d'une réduction des effectifs. Cela touche évidemment les jeunes puisque ce sont eux qui vont perdre leurs postes avant les autres collaborateurs.

Autres raisons

Les chances pour un jeune professionnel qualifié de trouver un emploi dépendent fortement de l'offre d'emplois adéquats. Si celle-ci s'écarte de l'offre d'emploi dans la profession du jeune, un chômage « mismatch » peut apparaître. C'est-à-dire que le chômage est dû à l'inadéquation entre l'offre et la demande de travail.

Un autre point qui désavantage les jeunes, c'est qu'ils arrivent tous sur le marché du travail en même temps, en automne, ils entrent donc en concurrence entre eux.

Lorsque la croissance économique ralentit les entreprises gèlent les embauches.

Les jeunes diplômés de HES et HEU

(Source : Les personnes diplômées des hautes écoles sur le marché du travail : Premiers résultats de l'enquête longitudinale 2007: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.Document.111255.pdf> [Accédé Novembre 12, 2010].)

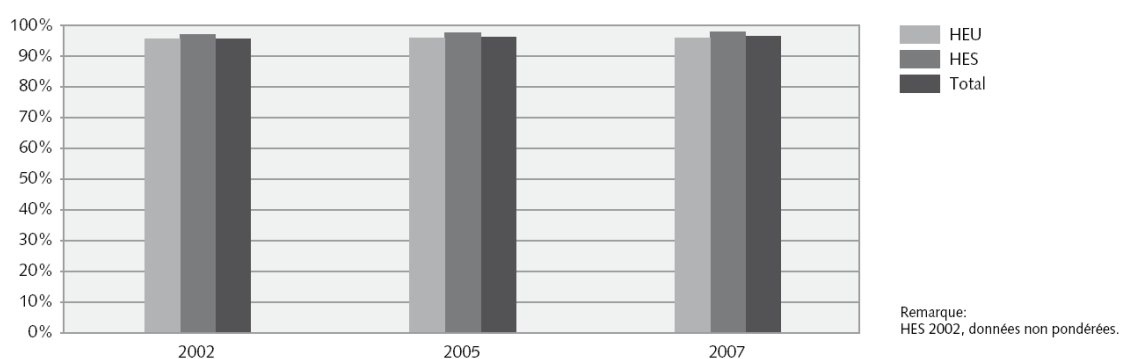
L'enquête sur laquelle nous nous basons date de 2007, les effets de la crise économique ne seront donc pas pris en compte, puisqu'elle a eu lieu en 2008. Cependant, l'enquête qui se base sur les années 2001 à 2007 tient compte de certaines fluctuations économiques. Ce qui nous fait penser qu'elle reste d'actualité.

« Le succès de l'intégration sur le monde du travail se mesure principalement à l'exercice d'une activité professionnelle et à l'absence de phases prolongées de chômage ».

Le processus d'intégration sur le marché du travail dépend notamment des conditions-cadres économiques et des besoins en personnel hautement qualifié.

Nous remarquons que les diplômés des HES et HEU n'ont pas de problème d'insertion sur le marché du travail à long terme, comme le montre le graphique ci-dessous.

Taux d'actifs occupés parmi les personnes diplômées d'une haute école quatre ans (2002) ou cinq ans (2005, 2007) après la fin des études, par type de haute école



© Office fédéral de la statistique (OFS)

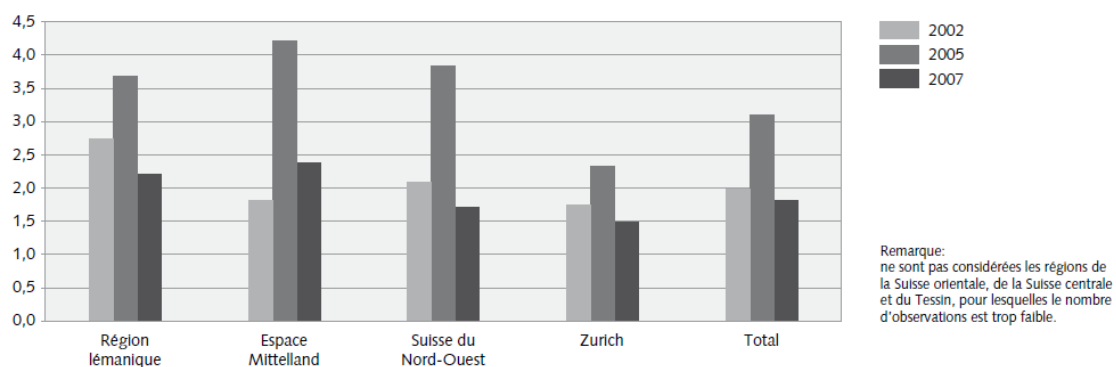
L'intégration à long terme des diplômés sur le marché du travail se mesure à l'aide de différents indicateurs que nous allons voir ci-dessous.

Le taux de sans-emplois (parmi les diplômés)

L'intégration dans le monde du travail est souvent difficile dans un premier temps pour les diplômés qui sont d'abord obligés d'accepter des emplois précaires et de durée limitée. Cependant, les étudiants de cette étude ont terminés leurs études en 2002 (période où la conjoncture était morose). Cinq ans après l'obtention du diplôme, ces difficultés sont, la plupart du temps surmontées. En effet, en 2007, le taux de sans-emplois (HEU : 1.9% et HES : 1.2%) est nettement inférieur à celui de 2003 (HEU : 5.6% et HES : 6.9%).

Les marchés régionaux du travail réagissent différemment aux fluctuations conjoncturelles. En effet, la structure du marché et l'évolution de l'emploi varient entre les grandes régions de Suisse. La demande en personnel hautement qualifié, elle, a suivi la conjoncture économique.

Taux de sans-emploi parmi les personnes diplômées d'une HEU quatre ans (2002) ou cinq ans (2005, 2007) après la fin des études, par grande région



La mobilité est donc un facteur important : en effet, si un jeune ne trouve pas d'emploi en adéquation avec sa formation dans sa région, il devra chercher dans les autres régions de Suisse.

L'adéquation entre la formation et l'emploi

Les jeunes qui ont étudié un domaine très spécifique, comme le droit ou la médecine, sont beaucoup plus nombreux à travailler dans un emploi en adéquation avec leur formation sur le plan des qualifications et des contenus que les jeunes qui ont étudié un domaine plus large comme les sciences humaines et sociales. Ces derniers sont proportionnellement plus nombreux à exercer dans un domaine voisin de celui de leurs études.

Les jeunes diplômés de HES occupent plus facilement des postes qui ne sont pas en adéquation avec leur domaine d'étude, voir même, des postes qui ne nécessitent pas de diplôme HES. Le domaine le plus touché par cette inadéquation est celui de « économie et services » alors que les domaines les plus en adéquation sont la construction et le travail social. Cela s'explique par le fait que ces deux domaines ont une majorité d'emplois qui nécessitent des connaissances spécifiques.

Changement d'emploi

Un faible nombre de changement d'emploi durant les cinq premières années après l'obtention du diplôme, est un indicateur d'une insertion professionnelle réussie. En 2007, les jeunes diplômés ont changé 1.9 fois de travail en moyenne.

Suivant les domaines d'études, le changement d'emploi est plus fréquent. En effet, les étudiants qui ont besoin pour exercer des qualifications spécialisées supplémentaires, changent plus souvent d'emploi. Par exemple, les jeunes médecins commencent par

un poste d'assistant, alors que les jeunes juristes commencent par un stage. Ces deux activités professionnelles sont limitées dans le temps ce qui explique les changements de postes.

Par ailleurs, on attend des diplômés qu'ils fassent preuve de mobilité professionnelle; c'est même là une condition essentielle pour faire carrière.

Travail à durée limitée vs illimitée

Dans un premier temps, les jeunes ont de la peine à trouver des emplois à durée indéterminée. En effet, plus les jeunes ont d'expérience, plus ils trouvent facilement des emplois à durée indéterminée.

1.3.1.2 Non qualifiés

(Source : SECO - Les stratégies des ORP pour l'intégration dans le marché du travail et leur efficacité:
<http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/01792/index.html?lang=fr> [Accédé Décembre 6, 2010].)

Il y a plusieurs types de personnes non qualifiées qu'il faut distinguer parmi les jeunes de 15 à 25 ans.

Tout d'abord, les jeunes arrivant en fin de scolarité obligatoire sans avoir trouvé de place d'apprentissage pendant l'école et qui s'inscrivent auprès des agences de placement. (Appelés jeunes en fin de scolarité pour la suite de ce chapitre). Il s'agit d'un nombre croissant de jeunes qui ont besoin d'aide pour la recherche de place d'apprentissage. Parmi eux, il y a aussi quelques personnes qui ont arrêté leur formation professionnelle initiale (apprentissage) mais qui souhaitent néanmoins la poursuivre.

Ensuite il y a les jeunes adultes qui n'ont pas de formation professionnelle achevée ou qui sont titulaires d'une formation élémentaire. (Appelés jeunes demandeurs d'emploi pour la suite de ce chapitre). Leur objectif principal est de trouver un emploi.

Les jeunes non qualifiés (des deux types) présentent souvent des déficits scolaires : lacunes dans des matières spécifiques, niveau général plutôt faible dans les matières obligatoires, déficits linguistiques dans la langue nationale. De plus, ces jeunes s'inscrivent au chômage en général un à deux ans après la fin de leur scolarité obligatoire, sans avoir occupé de place d'apprentissage pendant cette période, ce qui fait que leurs connaissances scolaires sont encore diminuées et qu'ils n'ont plus l'habitude de suivre des journées structurées. A cela s'ajoute encore des faiblesses en termes de compétences sociales : problèmes de ponctualité, de fiabilité, de capacité

d'adaptation, de persévérance, ainsi que des problèmes avec toutes les règles d'usage en général. Ces mêmes compétences que demandent les entreprises qui seraient prêtes à former des jeunes moins qualifiés.

Souvent, ces jeunes ne reçoivent quasiment aucun soutien de leur famille dans le processus de choix de leur future profession. Pour les parents d'origine étrangère, cela s'explique par le fait que ces derniers ne connaissent pas très bien le système de formation suisse. De plus, ils sous-estiment souvent la valeur qu'a un titre professionnel dans la recherche d'un emploi, et ne motivent pas suffisamment leurs enfants à suivre une formation professionnelle après l'école obligatoire. Ils les poussent plutôt à trouver un emploi rapidement après la fin de l'école obligatoire. Ils ne sont donc pas intéressés par une formation de base.

Certains de ces jeunes sont également confrontés à des problèmes de toxicomanie, des problèmes psychiques ou de santé qui rendent compliqué, voir impossible, la recherche de place d'apprentissage ou d'emploi, qui est déjà difficile.

Jeunes en fin de scolarité

Les difficultés que ces jeunes ont rencontrées lors de leur recherche de place d'apprentissage ont tendances à les décourager, les démotiver pour leurs recherches futures.

Cela est d'autant plus compliqué, lorsque les jeunes ne savent pas encore très bien ce qui les intéressent, ni quelle formation professionnelle ils veulent entreprendre.

Souvent, ces jeunes ne connaissent que peu les formations professionnelles possibles et ont tendance à surestimer leurs qualifications. De plus, ils ne savent pas très bien comment faire concrètement pour trouver une place d'apprentissage, ou même, ils n'ont pas pris conscience du fait que c'est eux-mêmes qui doivent s'occuper de leur avenir après l'école obligatoire.

Jeunes demandeurs d'emploi

Les jeunes demandeurs d'emploi courent le risque, lors de leur période de chômage, de perdre l'habitude d'avoir une journée structurée. Ils prennent l'habitude de « traîner » ce qui aura pour effet de restreindre la pression à s'intégrer sur le marché du travail, et, en même temps, rendra d'autant plus difficile le passage à une journée structurée réglée.

Ces jeunes ne bénéficient d'aucune expérience dans la recherche d'emploi, ils ont du mal à définir le cadre de leurs recherches, et ont souvent des difficultés à constituer leur premier dossier de candidature.

1.4 Mesures existantes³

1.4.1 Directives et mesures au niveau fédéral

L'article 85b de la LACI oblige les cantons à instituer des offices régionaux de placement (ORP). L'une des tâches principales des ORP est la réintégration rapide et durable des demandeurs d'emploi dans le marché pour laquelle ils jouent un rôle central. Les instruments essentiels dont disposent les ORP pour accomplir cette tâche sont les mesures relatives au marché du travail (MMT). D'autre part, les ORP assument des missions de conseil et de placement et contrôlent les recherches effectuées par les demandeurs d'emploi.

Ci-dessous, une brève typologie des mesures. Vous trouverez un tableau récapitulatif en annexe 1.

Mesures de formation art. 60 al. 1 LACI

Il s'agit des cours collectifs et individuels, des stages de formation et des entreprises de pratique commerciale.

Mesures d'emploi art.64a al. 1 LACI

Il s'agit des programmes d'emploi temporaire (art. 64a et b LACI), des semestres de motivation (art. 64a al. 1 let c LACI et art. 6 al. 1ter de l'Ordonnance sur l'assurance-chômage et l'indemnité en cas d'insolvabilité (OACI; RS 837.02) du 31 août 1983), et des stages professionnels (art. 64a al. 1 let. b; 64 b al. 2 LACI et 97a OACI).

Mesures spécifiques art. 65 à 71 d LACI ; art. 90 à 95e OACI

Il s'agit des allocations d'initiation au travail (art. 65 et 66 LACI), des allocations de formation (art. 66a et 66c LACI), des contributions aux frais de déplacement quotidien et aux frais de déplacement et de séjour hebdomadaires (art. 68 à 70 LACI), et du soutien à une activité indépendante (art. 71a, 71b et 71d LACI) .

³ Circulaire_MMT_2009.pdf (Objet application/pdf): http://www.espace-emploi.ch/dateien/Kreisschreiben/Circulaire_MMT_2009.pdf

A ces mesures s'ajoutent les stages d'essai et tests d'aptitude professionnelle (art. 25 al. 1 let. c OACI).

Nous parlerons plus en détail des mesures spécifiques aux jeunes dans le chapitre 2.

1.4.2 Quelques mesures indépendantes de la Confédération

Projet Jobin

Les CFF ont lancé le projet Jobin en raison de la situation difficile sur le marché du travail. Dans le cadre du projet, les personnes sortantes d'apprentissage sans débouché se voient proposer des stages de 6 ou 12 mois. Les stagiaires sont employés pour des travaux qualifiés. Ils peuvent prendre part à des formations continues et intervenir dans d'autres régions linguistiques. Le projet a été lancé en 2009. 50 places sont disponibles en 2010. Le budget du projet s'élève à environ 2,5 millions de francs par an.

CT2

L'Oseo, mandaté par le Crédit suisse, propose un programme spécifique pour aider les jeunes diplômés à trouver une place de travail. Ce programme s'appelle CT2 (Coaching Transition 2) et a pour but d'accompagner les jeunes entre la transition entre la fin de leur formation et leur entrée dans le monde du travail. Il s'agit d'un coaching individualisé, d'ateliers de recherche d'emploi, de prospection de nouvelles places de travail et de l'accompagnement des jeunes pour trouver leur premier emploi.

En annexe 2, le dossier de Conférence de presse de l'OSEO du 15 septembre 2010. Ainsi que les mesures de la Confédération et des entreprises qui lui sont proches. (Cf. Annexe 3)

2. Quelle est la politique d'insertion des jeunes sur le marché du travail en Suisse selon l'assurance chômage ?

2.1 Définition de l'assurance chômage (AC)

L'AC a pour buts de garantir une compensation convenable au manque à gagner ainsi que de lutter contre le chômage en favorisant l'intégration rapide et durable dans le marché du travail.

(Source : SECO - Factsheet: L'assurance-chômage (4e révision partielle de la loi sur l'assurance-chômage):

<http://www.seco.admin.ch/themen/00385/01880/02734/index.html?lang=fr&download=NHZLpZeg7t,lnp6lONTU042l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCFenx4e2ym162epYbg2c JjKbNoKSn6A--> [Accédé Décembre 6, 2010].)

2.2 Mesures prévues par l'assurance chômage pour les jeunes

2.2.1 Durée d'indemnisation

L'assurance-chômage lie les prestations à la durée de cotisation. Selon les nouvelles dispositions, les chômeurs n'ayant pas encore 25 ans révolus et sans obligation d'entretien envers des enfants toucheront au maximum 200 indemnités journalières. Quiconque cotise pendant un an et demi est assuré pendant un an et demi. Quiconque justifie d'une période de cotisation plus courte touche moins d'indemnités journalières.

Les personnes qui, par exemple, sont libérées des conditions relatives à la période de cotisation en raison d'une formation, et qui ont néanmoins droit à certaines prestations, ne peuvent désormais toucher que 90 indemnités journalières au plus. Les jeunes qui ont terminé un apprentissage professionnel selon le système dual ne sont pas libérés de l'obligation de cotiser et cette adaptation ne les concerne pas s'ils ont cotisé à l'AC pendant au moins douze mois au cours de leur apprentissage.

Malgré leur manque d'expériences professionnelles, les jeunes et les jeunes adultes au chômage retrouvent en principe plus rapidement le chemin du marché du travail que les autres classes d'âge. C'est pourquoi, la révision ne diminue pas le montant de leur indemnisation mais en réduit la durée. 200 indemnités journalières assurent aux moins de 25 ans un revenu pendant neuf mois ; 90 indemnités journalières assurent aux personnes libérées de l'obligation de cotiser un revenu pendant quatre bons mois. Ces indemnités peuvent s'étendre sur une période plus longue si l'assuré réalise un

gain intermédiaire. En 2009, 79 % en moyenne des chômeurs de 15 à 24 ans n'étaient pas inscrits plus de six mois au chômage ; quant au chômage de longue durée (plus d'un an) qui touche cette classe d'âge, il s'élevait à 4 % en moyenne.

2.2.2 Délai d'attente

Toutes les personnes au terme de leur scolarité obligatoire et celles venant d'obtenir un diplôme de fin d'études doivent observer un délai d'attente de 120 jours. Les exceptions prévues jusqu'ici pour les chômeurs de plus de 25 ans, ceux qui ont une obligation d'entretien ou qui ont achevé une formation professionnelle sont supprimés.

En Suisse - contrairement à tous les autres pays européens - les personnes au terme de leur scolarité obligatoire et celles venant d'obtenir un diplôme de fin d'études qui n'ont pas encore payé de cotisations sont - et restent - assurées contre le chômage et touchent des indemnités journalières de l'assurance-chômage. Avant de percevoir ces indemnités, elles doivent toutefois observer un délai d'attente et rechercher activement un emploi. Ce délai d'attente spécial imposé à toutes les personnes venant de terminer leur scolarité obligatoire ou d'obtenir un diplôme de fin d'études est unifié. Pendant ce délai d'attente, les personnes qui ont terminé leur scolarité obligatoire peuvent aujourd'hui déjà participer à un semestre de motivation. Quant aux personnes qui ont terminé leurs études, elles pourront dorénavant accomplir un stage professionnel déjà pendant leur délai d'attente afin d'accélérer leur (ré)insertion sur le marché du travail.

2.2.3 Caractère convenable

Les assurés de moins de 30 ans doivent désormais accepter un emploi même s'il n'est pas en rapport avec l'activité qu'ils ont exercée précédemment.

L'élargissement du caractère convenable d'un emploi donne aux offices régionaux de placement (ORP) davantage de possibilités d'exercer au besoin plus de pression pour accélérer l'entrée sur le marché du travail. La prise en compte de la mobilité professionnelle des jeunes chômeurs augmente la rapidité de leur insertion professionnelle. Dans le cas concret, il appartient toujours aux ORP de juger si l'emploi est convenable ou non.

2.2.4 Aide et Mesures de formation spécialisée

L'assurance chômage prévoit une aide pour les jeunes chômeurs qui s'annoncent. Ils sont accompagnés de manière spécifique et ciblée pendant la phase de transition

entre leur scolarité, leur formation professionnelle et leur entrée sur le marché du travail.

Ces dernières années, l'assurance chômage a développé des mesures spéciales sur le marché du travail pour aider les jeunes :

- Permettre aux jeunes sans formation d'en commencer une
- Permettre aux jeunes qui ont une formation d'intégrer rapidement et durablement le monde du travail

Ces mesures sont sous la surveillance du SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie, c'est le centre de compétences de la Confédération pour toutes les questions ayant trait à la politique économique). Elles existaient déjà avant la modification de la loi sur l'assurance chômage, mais sont maintenues car elles ont fait leurs preuves.

2.2.4.1 Les semestres de motivation *(de l'école à la formation professionnelle)*

Cette mesure est destinée aux jeunes sans formation (n'ayant pas obtenu un diplôme du degré secondaire 2 – CFC, certificat de maturité, diplôme d'une école de commerce, etc.) qui s'inscrivent au chômage et qui ne se sont pas encore forgé une idée précise de leur avenir professionnel.

Le but est de les aider à obtenir un diplôme. Cette mesure leur donne la chance de pouvoir combler des lacunes de formation (par exemple en langues) et d'améliorer leurs compétences sociales.

Déroulement : un volet formation, un bilan de compétences avec coaching (si cela est nécessaire) et une partie pratique dans des ateliers adaptés à cette mesure ou dans des entreprises externes. Le semestre de motivation dure en général 6 mois durant lesquels les participants reçoivent un salaire maximum s'élevant à 450 CHF par mois.

L'assurance-chômage soutient des mesures spéciales dans de nombreux cantons. Il s'agit de mesures organisées essentiellement dans le cadre du « case management Formation professionnelle » cantonal et de la collaboration interinstitutionnelle (CII) : programmes de mentorat et d'accompagnement (coaching) des jeunes, projets visant à promouvoir la création de places d'apprentissage. Les partenaires CII pour les questions concernant les jeunes varient selon les cantons (il s'agit soit de l'autorité scolaire, de l'AI, des services de la santé, de l'autorité d'assistance, des services sociaux, de l'autorité d'exécution des peines pour les délits de mineurs, etc.).

2.2.4.2 Les stages professionnels et les entreprises de pratique commerciale *(de la formation professionnelle au marché du travail)*

Ces mesures sont destinées aux jeunes qui ont un diplôme du degré secondaire 2 ou un diplôme de formation professionnelle.

Le but est de leur donner l'occasion de faire leurs premières expériences professionnelles et de conserver les connaissances qu'ils ont acquises ainsi que de faciliter leur intégration dans le monde du travail.

Le stage professionnel a lieu dans un service de l'administration publique ou dans une entreprise privée. L'assurance chômage rembourse 75% des coûts à l'employeur, mais ce dernier doit payer les 25% restants (ou au minimum 500 CHF par mois). Dans ce cadre, les jeunes peuvent acquérir de l'expérience professionnelle, élargir leurs connaissances, étoffer leurs contacts professionnels et améliorer leurs compétences sociales.

Les entreprises de pratique commerciale sont désignées comme « entreprises d'entraînement ». Il s'agit de sociétés qui font commerce de produits fictifs avec d'autres entreprises d'entraînement en Suisse et à l'étranger. L'objectif est de reproduire de manière aussi réaliste que possible le quotidien professionnel, ce qui permet aux jeunes de travailler dans un environnement proche de la pratique et « d'apprendre en faisant » (learning by doing). Cela va leur permettre d'acquérir un savoir-faire supplémentaire, ainsi que de nouvelles connaissances professionnelles dans le domaine commercial, ou selon l'orientation de l'entreprise, dans les branches artisanales ou techniques. La durée des cours est limitée à 6 mois.

Le déroulement concret va dépendre des cantons et de leurs stratégies visant à lutter contre le chômage des jeunes.

2.2.4.3 Mesures spéciales

La crise financière a entraîné une détérioration des perspectives sur le marché du travail et notamment la détérioration des perspectives pour les jeunes demandeurs d'emploi. Pour cette raison, le Conseil fédéral a pris des mesures de soutien adéquates et temporaires.

Les mesures pour les jeunes :

- Aides financières destinées à la formation continue. Elles sont destinées aux jeunes sans emploi titulaires d'une attestation ou d'un certificat de formation professionnelle initiale

- Aides financières destinées à favoriser l'accès au marché du travail.

Ces aides financières complètent les mesures de lutte contre le chômage de longue durée dont font partie les aides financières accordées pour des engagements de durée limitée, pour la formation continue en cas d'horaire de travail réduit ainsi que pour des engagements dans des projets de recherche et d'enseignement durant la période de réduction de l'horaire de travail. Le Conseil fédéral a ainsi montré qu'il a la volonté et la capacité de réagir rapidement au besoin par des mesures spéciales.

2.3 Effets attendus

Fort de la constatation que les jeunes, bien que plus touchés par le chômage que les autres classes d'âge, réussissent à se (ré)insérer plus rapidement sur le marché du travail, la nouvelle loi sur l'AC veut s'adapter à la réalité du monde du travail en ce qui concerne l'entrée des jeunes sur ce marché. Elle veut encourager la mobilité et la flexibilité des jeunes chômeurs tout en améliorant leur employabilité.

Les effets attendus pour les mesures nouvellement introduites sont les suivants :

Durée d'indemnisation : L'indemnité des jeunes est diminuée de 12 mois à 9 mois maximum. L'effet attendu est que les jeunes se réinsèrent plus rapidement. Cette réduction de la durée d'indemnisation a pour but de les motiver encore davantage à s'insérer sur le marché du travail au plus vite.

Délai d'attente : Les jeunes doivent attendre 120 jours avant d'avoir le droit de percevoir leur première indemnisation chômage. Le but de cette mesure est que les jeunes anticipent leur arrivée sur le marché du travail déjà pendant les derniers mois de leurs études.

Caractère convenable : Les jeunes doivent accepter les emplois proposés par les ORP. Cette mesure veut pousser les jeunes à accepter les emplois qu'on leur propose et de ne pas trop faire la fine bouche.

2.4 Ces effets sont-ils désirables ?

Les jeunes sont très touchés par ce changement de l'assurance chômage. Nous allons maintenant donner notre avis sur ces mesures.

Durée d'indemnisation :

L'effet désirable est d'encourager les jeunes à entrer plus rapidement dans la vie professionnelle. Cependant, le côté négatif de cette mesure est que les jeunes qui ne trouvent pas de travail vont :

- Soit accepter un poste qui n'est pas en adéquation avec leur formation ou qui ne correspond pas à leurs attentes,
- Soit se retrouver sans travail, ni chômage, donc dans une situation précaire. Ce qui aura pour effet qu'ils se retrouveront à l'aide sociale.

Délai d'attente :

La recherche d'un emploi pendant la dernière année d'étude avant l'obtention d'un diplôme est difficile. Effectivement, les travaux scolaires prennent beaucoup de temps, ainsi que les révisions. De plus, certains ont un petit travail à côté, ce qui diminue encore le temps à disposition pour faire des recherches.

De plus, les jeunes qui n'ont pas réussi à trouver un travail et qui doivent attendre 120 jours avant de bénéficier du chômage alors que leurs parents ne sont pas là pour les aider, risquent de se retrouver dans une situation difficile.

Caractère convenable :

Devoir accepter le poste que le conseiller à l'agence de placement a imposé ne peut avoir qu'un effet négatif. En effet, si le poste correspond aux attentes du jeune ce dernier l'acceptera sans besoin d'une intervention du conseiller. Lorsque le conseiller intervient, il ne s'agit dès lors, que de cas où le poste n'est pas en adéquation avec les attentes du jeune ce qui engendrera de la frustration. Le jeune ne sera pas motivé donc pas productif et risque de ne pas rester longtemps dans ce poste. Cette mesure aura bien pour effet une accélération de l'insertion des jeunes sur le marché du travail, cependant cette insertion ne sera pas durable.

Conclusion

Pour conclure, l'insertion sur le marché du travail ne nous effraie plus autant qu'avant d'avoir effectué ce travail. Il est évident, que cette étape n'est pas simple, mais avec nos qualifications nous avons toutes les chances de notre côté. Effectivement, comme nous avons pu le voir au travers de nombreuses statistiques, les jeunes diplômés de HES sont très bien intégrés dans le marché du travail après quelques années.

Concernant les mesures de l'assurance chômage, nous avons trouvé intéressant de confronter notre nouveau savoir à la réalité des deux jeunes filles que nous avons interviewées (cf. Annexe 4 : Entretiens).

En effet, il est étonnant de constater que malgré les intentions de former les jeunes afin qu'ils soient préparés le mieux possible à affronter la vie professionnelle, on refuse des cours d'anglais à une jeune car son niveau est trop bas.

Par ailleurs, nous constatons que les MMT ont l'air d'être efficaces, en effet, c'est grâce à l'une d'elle que Madame Habibe Bajrami a trouvé son emploi actuel.

Le fait que les jeunes non qualifiés aient plus de difficultés à trouver un emploi fixe, voir même un emploi, est bien démontré par le témoignage de Madame Stéphanie Ottet. Effectivement, cette jeune femme se trouve dans une situation précaire, elle n'a pas d'emploi fixe et est à l'aide sociale. De plus, on peut se poser la question de ce que le chômage peut faire pour cette jeune. En effet, elle passe de petits jobs au chômage pour revenir aux petits jobs. Ce cercle vicieux ne semble pas la motiver à chercher un emploi stable. Est-ce que les MMT ne peuvent pas l'aider ?

Bibliographie

1. Baromètre 2010 des jeunes arrivant sur le marché du travail après une formation professionnelle initiale: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20896.pdf> [Accédé Décembre 6, 2010].
2. Circulaire_MMT_2009.pdf (Objet application/pdf): http://www.espace-emploi.ch/dateien/Kreisschreiben/Circulaire_MMT_2009.pdf [Accédé Novembre 23, 2010].
3. Définition : Chômage: <http://www.toupie.org/Dictionnaire/Chomage.htm> [Accédé Décembre 6, 2010].
4. EVALUATION DES ORP : RAPPORT FINAL: http://www.espace-emploi.ch/dateien/Studien/e_rav_evaluationstudie99_f.pdf [Accédé Décembre 6, 2010].
5. Le passage au monde du travail - Les mesures des autorités cantonales du marché du travail et de la Confédération pour l'insertion professionnelle des jeunes adultes: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20177.pdf> [Accédé Novembre 16, 2010].
6. Les personnes diplômées des hautes écoles sur le marché du travail : Premiers résultats de l'enquête longitudinale 2007: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/15/22/publ.Document.111255.pdf> [Accédé Novembre 12, 2010].
7. SECO - La situation sur le marché du travail en octobre 2010: <http://www.seco.admin.ch/themen/00374/00384/index.html?lang=fr> [Accédé Décembre 6, 2010].
8. SECO - Les stratégies des ORP pour l'intégration dans le marché du travail et leur efficacité: <http://www.seco.admin.ch/dokumentation/publikation/00004/00005/01792/index.html?lang=fr> [Accédé Décembre 6, 2010].
9. SECO - Factsheet: L'assurance-chômage (4e révision partielle de la loi sur l'assurance-chômage): http://www.seco.admin.ch/themen/00385/01880/02734/index.html?lang=fr&download=NHZLpZeg7t,lnp6l0NTU042l2Z6ln1ae2lZn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCFenx4e2ym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-- [Accédé Décembre 6, 2010].
10. Statistique suisse - Indicateurs du marché du travail 2009: <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=3663> [Accédé Décembre 6, 2010].

Annexe 1

Mesures de marché du travail

Recours à des mesures de marché du travail sélectionnées en fonction de l'âge

| Mesures de marché du travail | Dispositions légales liées à l'âge | Groupes cibles par âge (pratique cantonale) | Dépenses 2009 (toutes les MMT) |
|--|--|---|--------------------------------|
| <i>Formations continues</i> | aucune | aucune prise en considération particulière d'une tranche d'âge | 215.4 millions |
| <i>Entreprises d'entraînement</i> | aucune | dans la pratique, les jeunes adultes sont plus représentés que la moyenne | 21.5 millions |
| <i>Programmes d'emploi temporaire</i> | aucune | aucune prise en considération particulière d'une tranche d'âge | 196.7 millions |
| <i>Semestres de motivation</i> | Jeunes en fin de scolarité ou sans certificat fédéral de capacité ²² | dans certains cantons, ouverture aux jeunes adultes jusqu'à 25 ans | 65.6 millions |
| <i>Stages professionnels</i> | aucune | les jeunes adultes sont plus représentés que la moyenne | -- |
| <i>Allocations d'initiation au travail</i> | pour demandeurs d'emploi plus âgés | également pour demandeurs d'emploi plus jeunes dans des cas d'exception ²³ | 27.9 millions |
| <i>Allocations de formation</i> | pour demandeurs d'emploi à partir de 30 ans | également pour demandeurs d'emploi plus jeunes dans des cas d'exception ²⁴ | 7.6 millions |
| <i>Mesures nationales</i> | certaines mesures nationales ne sont destinées qu'à des personnes hautement qualifiées | nombreux étudiants et étudiantes sortant de l'enseignement supérieur | 22.7 millions |

Annexe 2

Dossier de presse



Embargo au 15 septembre 10H00

Dossier Conférence de presse du 15 septembre à 10H00 Hôtel Kreuz (Zeughausgasse 41 3000 Berne)

Exposés de Messieurs

Yves Ecoeur, Secrétaire national du réseau des associations régionales OSEO: intro, résumé et passages de parole

Martin Mennen, Directeur de l'OSEO Schaffhouse: besoin et public-cible, chemin, pub

Joël Gavin, Directeur de l'OSEO Vaud: arrivée dans le programme, 4 séquences de travail

Dirk Büchi, Corporate Citizenship CREDIT SUISSE AG répondra à vos questions sur l'engagement du Credit Suisse AG.

Communiqué : L'OSEO intensifie son engagement pour les jeunes, sur mandat du Credit Suisse : 600 jeunes coachés par année (Coaching Transition 2 CT2)

Cela fait plus de 20 ans que les différentes OSEO aident, orientent et encadrent des jeunes qui recherchent des places de travail. Cette année le réseau développe un nouvel instrument, le CT2. (www.ct2.ch). L'OSEO estime qu'il est indispensable de renforcer la lutte contre le chômage des jeunes. Cette nouvelle action, préventive, promeut l'égalité des chances des jeunes qui arrivent sur le marché du travail.

Printemps 2010 le Credit Suisse mandatait le réseau OSEO pour organiser un programme spécifique pour aider les jeunes diplômés à trouver une place de travail. En septembre, les premiers jeunes débutent dans notre programme dans la majorité des cantons suisses.

Dans la crise actuelle, la situation des jeunes sur le marché du travail est très mauvaise et s'il vaut mieux évidemment posséder un diplôme, celui-ci n'est hélas plus, depuis longtemps, le sésame ouvrant toutes les portes. L'Organisation internationale du travail annonce 81 millions de jeunes sans emploi fin 2009 (sur 620 millions de jeunes actifs de 15 à 24 ans), soit un taux de 13%. Les chiffres du SECO du mois d'août (24'776 jeunes au chômage) démontrent également l'ampleur du problème en Suisse. Si ce chiffre est bien moins élevé qu'ailleurs, les difficultés sont bien présentes et ceci d'autant plus que la nouvelle révision de l'assurance soumise au vote le 26 septembre prochain pourrait considérablement encore réduire les prestations pour ces jeunes. L'OSEO estime que le soutien d'un acteur incontournable de l'économie helvétique, le Credit Suisse, est particulièrement bienvenu dans ce cadre.

Le programme des 10 associations OSEO durera 3 ans. Il se base sur l'important savoir faire développé depuis plus de 20 ans par les 10 associations régionales en Suisse alémanique et latine. Ce programme vient de débuter en septembre. C'est une nouvelle prestation qui s'adresse aux jeunes diplômés et diplômées de 18 à 30 ans et qui cherchent leur premier emploi. Pas besoin d'être inscrit au chômage, mais si c'est le cas, il est possible de s'inscrire au CT2. Pendant 4 mois, les jeunes bénéficieront d'un suivi individualisé de leurs démarches et d'ateliers de recherche d'emploi. L'OSEO fera également du démarchage de places de travail et

jouera le rôle de facilitateur dans les contacts avec les entreprises. Lorsqu'une place a été dénichée, les coachs de l'OSEO poursuivront leur travail durant les premiers mois d'engagement afin d'assurer le succès de cette première expérience professionnelle.

600 jeunes par année participeront à ce programme financé exclusivement par le CS. En accompagnement du programme, une évaluation scientifique menée par la Fachhochschule Nordwestschweiz est organisée et elle visera aussi à rassembler les bonnes pratiques des 7 organisations mandatées par le CS.

L'objectif prioritaire de l'OSEO est de parvenir à trouver une place à 85% des jeunes pris en charge. Ensuite il s'agira également de pérenniser ce projet au-delà du financement prévu par le CS jusqu'en 2013.

Rendez-vous début septembre 2011 pour un premier retour!

Le mandat du Credit Suisse SA

Dans le cadre de son soutien à long terme en faveur de la formation et de l'emploi en Suisse, le Credit Suisse s'engage pour l'amélioration des opportunités professionnelles pour les jeunes.

Un des plus gros employeurs de Suisse contribue ainsi, à hauteur de 30 millions de francs, à des projets de formation visant à lutter contre le chômage des jeunes.

Suite à l'appel d'offre lancé par la grande banque, le réseau des associations régionales OSEO a décidé de répondre en proposant un programme inédit, le CT2. Notre expérience dans l'organisation de programmes d'insertion professionnelle, et le fait que les jeunes sont un groupe cible privilégié de l'OSEO, nous ont motivé à faire une offre nationale auprès du CS. Nous étions bien conscients que le Credit Suisse n'est pas un «partenaire naturel» d'une oeuvre d'entraide clairement marquée à gauche. L'inverse étant également vrai! Cependant nous étions persuadés que nous devons proposer un nouveau projet pour lutter contre le chômage des jeunes, un de nos publics-cibles prioritaire.

Une offre a donc été déposée et notre projet est un des 7 programmes choisis par le CS.

Nous sommes donc particulièrement satisfait de pouvoir débiter concrètement cette collaboration au profit d'une partie de la jeunesse vivant dans notre pays.

Le contexte

Le 11 août passé, le Bureau international du Travail (BIT) s'alarmait de la hausse record du chômage des jeunes due à la crise économique mondiale⁴. Dans un rapport publié par l'OIT, il était rappelé le nombre de jeunes au chômage en 2009: 81 millions sur 620 millions de jeunes de 15 à 24 économiquement actifs. Le taux de 11,9% pour 2007 était déjà passé à 13% en 2009 et risque encore d'augmenter. Monsieur Somavia Directeur du BIT rappelait: «Aujourd'hui, l'ONU lance l'Année internationale de la jeunesse. A travers les thèmes du dialogue et de la compréhension mutuelle choisis cette année, nous serons mieux à même d'orienter les politiques viables qui répondent aux besoins et aspirations des jeunes pour un travail décent».

La décence du travail dépend évidemment de la formation acquise, mais également du marché du travail et des possibilités qu'il offre aux nouveaux venus, ceci quel que soit l'endroit du monde.

Si en Suisse la situation des jeunes sur le marché du travail n'est pas comparable à certains pays ou régions, force est de constater que tout n'est pas rose pour autant. Avec 24'776 jeunes de 15 à 24 ans au chômage en août (soit un taux de 4,5%), la situation est alarmante. Le taux de chômage moyen de l'année 2009 était ainsi de 5,7 % pour les 20-24 ans. Pour 2010, le SECO table même sur 6.2%. Ces chiffres sont d'autant plus dramatiques que de nombreux jeunes ne s'inscrivent pas au chômage, et que ceux qui participent à des mesures du marché du travail ne sont pas comptabilisés. On peut donc doubler le chiffre cité pour avoir une idée plus exacte du problème, soit 50'000 jeunes.

D'autre part, la nouvelle loi sur le chômage votée par le Parlement ce printemps pourrait, en cas d'acceptation, largement pénaliser les jeunes: d'une part parce ceux-ci devront davantage cotiser pour avoir des prestations, et d'autre part parce qu'ils recevront, au final, moins de prestations (indemnités ou mesures de qualification). Ainsi dans le cadre de cette campagne de

⁴ Communiqué de presse du BIT *Hausse record du chômage des jeunes due à la crise économique mondiale*, Genève, le 11 août 2010. www.ilo.org

votation du 26 septembre, le SECO a publié un communiqué de presse vantant les efforts déployés par la Confédération pour les jeunes⁵. Des efforts sont certes faits, ils sont insuffisants malgré tout. Nous sommes donc particulièrement heureux que le Credit suisse investisse et permette à l'OSEO d'exercer son expertise dans ce domaine en mettant en place ce nouveau projet CT2.

Le projet CT2, concrètement

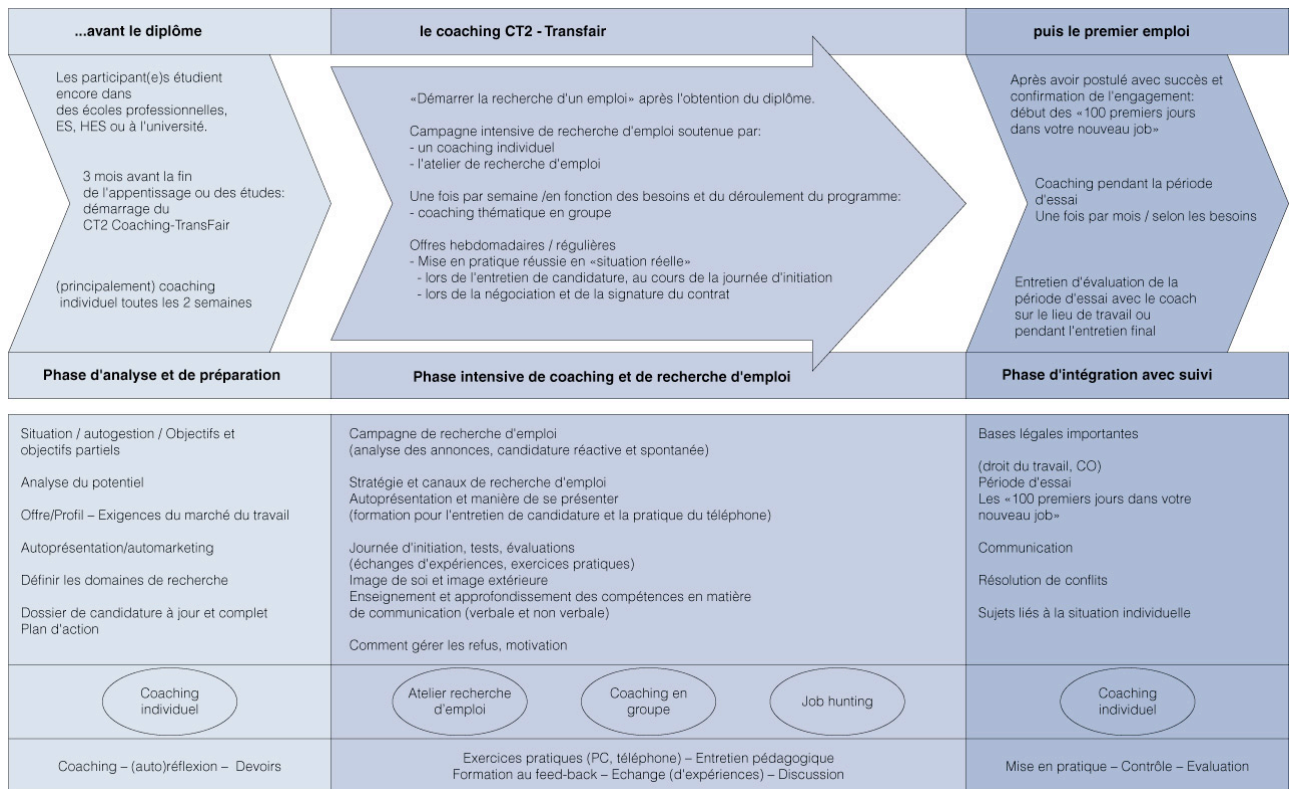
En français CT2 signifie Coaching Transition 2 (à savoir transition entre la formation et le monde du travail).

Sont concernés par le CT2 les jeunes sortant de formation qui sont intéressés à cette prestation gratuite. Nous ne nous sommes volontairement pas cantonnés à une formation précise mais les associations OSEO pourront toujours porter un accent particulier selon les problématiques rencontrées par les jeunes et, selon les offres déjà existantes. Il ne sert à rien de proposer quelque chose qui existe déjà dans une région. Ces jeunes peuvent s'adresser directement auprès des différentes OSEO et prendre un rendez-vous avec nos coachs. Suite à ce premier contact, si le projet correspond au jeune et qu'il y a de la place, les jeunes peuvent commencer le CT2. Il est prévu de faire de l'information dans les écoles professionnelles et les instituts de formation car nous estimons qu'il est primordial d'avoir une action en amont du chômage. En effet, si le programme financé par le CS peut prévenir l'arrivée au chômage, c'est tout bénéfique pour tout le monde. Si malheureusement les jeunes intéressés sont déjà au chômage il est possible de participer au CT2 car le jeune reste apte au placement. Il est certes demandé au jeune de s'engager dans la mesure, mais en cas d'obtention d'un poste de travail, il peut partir du jour au lendemain.

Le CT2 prévoit donc en une prise en charge par chacune des 10 associations régionales OSEO d'une soixantaine de jeunes par année durant 3 ans. Le programme consiste en un coaching individualisé, des ateliers de recherche d'emploi, de la prospection de places de travail et de l'accompagnement des jeunes pour décrocher ce fameux premier emploi. Enfin quand l'emploi souhaité est trouvé, les coachs de l'OSEO accompagneront les jeunes durant les premiers mois d'activité. Ils et elles seront à disposition du jeune pour l'écouter en cas de problèmes, le conseiller et également être présent avec l'employeur en cas de besoin. Evidemment pour de nombreux jeunes, aucun soutien spécifique ne sera nécessaire une fois l'emploi trouvé.

Comment cela fonctionne

⁵ Communiqué de presse du SECO, *Soutien des jeunes adultes sans emploi*, Berne le 25 août 2010 ainsi que rapport du Conseil fédéral, *Le passage au monde du travail*.
www.seco.admin.ch



L'objectif, ambitieux, est de parvenir à placer 85% des jeunes dans une entreprise. Objectif élevé, que nous considérons comme ambitieux, mais atteignable. Les OSEO feront le maximum pour l'atteindre en gardant une approche éthique et professionnelle. Et pour ce faire, des échanges d'expériences réguliers auront lieu dans le réseau OSEO afin d'améliorer notre offre. Le Credit suisse a décidé d'engager la Haute Ecole Nordwestschweiz pour évaluer les 7 programmes. Ceci améliorera l'efficacité du programme. Ensuite cela permettra d'objectiver les bonnes pratiques, proposer de nouvelles mesures et ajuster divers aspects des programmes.

Où nous trouver?

www.ct2.ch: le web étant le lieu de communication des jeunes par excellence, nous privilégions donc ce support pour informer et recevoir des demandes. Nous sommes également présents sur le réseau social Facebook (rechercher ct2) et nous avons des flyers à disposition.

Sur le site www.ct2.ch vous verrez où se situent les OSEO. Nous ne couvrons certes pas tout le territoire suisse mais des jeunes de toute la Suisse peuvent fréquenter notre programme, le seul obstacle étant la distance.

Pour répondre à vos questions ou à celles de médias régionaux, les personnes suivantes, responsables des différentes OSEO, sont également à votre disposition:

Dans les régions :

- Bâle: Jakob Clement 076 316 15 91
- Berne: Christine Brassel 076 366 44 66
- Fribourg: Danièle Mayer Aldana 079 507 49 21
- Genève: Christian Lopez Quirland 079 446 36 63
- Schaffhouse: Martin Mennen 076 482 09 39
- Suisse centrale: Felix Foehn 079 615 65 38
- Tessin: Alba Peirasso 076 393 98 58
- Valais: Gérard Moulin 079 370 28 63
- Vaud: Joël Gavin 078 885 29 99
- Zürich: Hans Fröhlich 079 783 11 50

Sur le programme:

- Yves Ecoeur 078 791 96 10
- Dirk Büchi 079 306 10 41
- Joël Gavin 078 885 29 99
- Martin Mennen 076 482 09 39

Le réseau OSEO en 2010 : L'organisateur de mesures d'insertion le plus important de Suisse

10 associations présentes dans 13 cantons, 29 villes en Suisse alémanique, romande et au Tessin

550 collaboratrices et collaborateurs

40 programmes d'intégration différents s'adressant à des personnes à la recherche d'un emploi ou d'une formation et à des migrantes et migrants

8'000 personnes qui suivent ces programmes

Des interlocuteurs allant des Offices régionaux de placement, Office cantonaux de l'emploi, Offices AI, Centres sociaux aux entreprises privées et aux particuliers

53 millions de francs de chiffre d'affaire consolidé.



Schweizerisches Arbeiterhilfswerk SAH

SAH OSEO SOS

Œuvre suisse d'entraide ouvrière OSEO
Soccorso operaio svizzero SOS

Nationales Sekretariat der regionalen SAH Vereine
Secrétariat national des associations régionales OSEO
Segreteria nazionale delle associazioni regionali SOS

Monbijoustrasse 32

3001 Berne

031 380 64 74

sahoseosos@sah-be.ch

www.sahosesos.ch

Annexe 3

Quelques mesures indépendantes de la Confédération

(Source : *Le passage au monde du travail - Les mesures des autorités cantonales du marché du travail et de la Confédération pour l'insertion professionnelle des jeunes adultes*: <http://www.news.admin.ch/NSBSubscriber/message/attachments/20177.pdf>
[Accédé Novembre 16, 2010].)

Appel aux employeurs publics et privés proche de la Confédération pour la création de stages professionnels.

Offre de transition sous la tutelle de l'Office fédéral du personnel (OFPER) en créant des postes à durée déterminée supplémentaires dans l'Administration fédérale aux jeunes qui finissent leur apprentissage et qui n'ont rien trouvé pour l'instant.

Stages au sein de la Confédération pour les diplômés des universités et des hautes écoles.

Mesures d'entreprises proches de la Confédération

La Confédération est l'actionnaire majoritaire de plusieurs entreprises de service public. Les entreprises « proches de la Confédération » sont par exemple Swisscom, les CFF et La Poste.

Mesures de La Poste :

Le maintien en emploi à durée déterminée des jeunes sortants d'apprentissage (sans débouché à la sortie), comme jusqu'à maintenant, mais désormais avec une offre de conseil intégrée et une obligation de candidature.

L'organisation de journées d'information pour les apprenants sans maintien d'emploi, journées consacrées aux droits et aux obligations à remplir pour une inscription auprès de l'assurance-chômage et à la présentation d'opportunités alternatives.

Adaptation de la base de données d'emplois sur espace-emploi.ch aux besoins des jeunes sortant d'apprentissage.

Prolongation temporaire du séminaire existant "Qualifié pour le marché du travail", qui présente les alternatives à l'entrée directe dans le monde du travail (séjours linguistiques, etc.) et aborde l'avenir professionnel.

Mesures des CFF :

Les CFF ont lancé le projet jobin en raison de la situation difficile sur le marché du travail. Dans le cadre du projet, les personnes sortant d'apprentissage sans débouché se voient proposer des stages de 6 ou 12 mois. Les stagiaires sont employés pour des travaux qualifiés. Ils peuvent prendre part à des formations continues et intervenir dans d'autres régions linguistiques. Le projet a été lancé en 2009. 50 places sont disponibles en 2010. Le budget du projet s'élève à environ 2,5 millions de francs par an.

Mesures de Swisscom :

En 2010, 266 jeunes adultes devraient terminer leur apprentissage chez Swisscom. Il est prévu que 20 à 30 d'entre eux seront embauchés chez Swisscom en contrat à durée déterminée ou indéterminée immédiatement après leur apprentissage. La moitié de ces jeunes devrait quitter l'entreprise avec un autre débouché (maturité professionnelle, haute école spécialisée, service militaire, poste dans une autre entreprise, etc.).

Une partie des jeunes en fin d'apprentissage peut participer au programme "Job Bridge". Ce projet propose aux jeunes travailleurs motivés des postes à durée déterminée de 9 mois maximum dans l'entreprise. Les jeunes intéressés doivent passer par toute la procédure de candidature. Pendant cette période, les participants ont la possibilité de rechercher un poste adéquat au sein de Swisscom et sont accompagnés à cet effet d'un Job Caddie. Swisscom espère que 80 apprentis profitent de cette opportunité en 2010 (Job Bridge 10).

Projets pour jeunes adultes dans le cadre de la 3e phase des mesures de stabilisation

Dans le cadre de la 3e phase des mesures de stabilisation, le Parlement a adopté deux mesures pour l'insertion des jeunes adultes dans le marché du travail. Il s'agit d'un cofinancement de mesures de formation pour les jeunes en fin d'apprentissage, transitoirement sans emploi (art. 1 LStab) et d'aides financières octroyées pour le recrutement de jeunes demandeurs d'emploi en manque d'expérience professionnelle (art. 2 LStab).

Ces deux mesures doivent contribuer à amortir les retombées de la crise conjoncturelle sur la situation de l'emploi des jeunes adultes. Des aides financières d'un montant de 52 millions de francs ont été décidées par le parlement pour la mise en oeuvre des

articles 1 et 2 LStab. Ceci devrait permettre l'insertion ou la réinsertion d'environ 10'000 jeunes adultes (objectif maximum).

Annexe 4 Entretiens

Interview de deux jeunes femmes au bénéfice d'un parcours différent dans le monde professionnel

Madame Habibe Bajrami, 24 ans, Suisse.

Au bénéfice d'un CFC de commerce.

Es-tu au bénéfice d'un diplôme ?

Oui, j'ai obtenu un CFC de commerce en juin 2009.

Qu'as-tu fais après l'obtention de ton CFC ?

Après l'obtention de mon CFC, je me suis inscrite au chômage et dans diverses agences de placement.

Quelles sont les difficultés majeures que tu as rencontrées lors de ta recherche d'emploi ?

Je ne parle pas anglais et je pense avoir un nom et prénom pas très francophone.

Que penses-tu de la prise en charge du chômage ?

Je suis très déçue car mon niveau d'anglais n'était pas assez élevé pour suivre des cours payés par le chômage. Cependant, je considère que si mon niveau n'est pas assez élevé c'est que justement je dois suivre des cours. Puis, ma conseillère s'est fait une idée avant même de me connaître, elle pensait que j'étais une jeune ne cherchant pas activement un emploi et elle me le faisait souvent remarquer. Avec le temps, elle s'est rendue compte que j'étais très motivée et elle a changé d'avis.

Comment as-tu finis par trouver un emploi ?

Les mesures cantonales m'ont trouvé un emploi dans une école.

Es-tu satisfaite de la place de travail que tu occupes actuellement ?

Oui, j'adore ce travail, mais malheureusement ce n'est qu'un remplacement d'un congé maternité et je ne pourrai pas rester. J'ai peur un peu de ce que l'avenir me réserve et du changement de loi sur l'assurance chômage. J'espère qu'avec cette expérience professionnelle je trouverai plus facilement un autre emploi, car je suis bloquée financièrement, je ne peux pas partir de chez mes parents et je compte me marier prochainement ; en gros ce n'est pas facile.

Madame Stéphanie Ottet, 25 ans, Suisse avec un enfant à charge.

Sans diplôme.

Es-tu au bénéfice d'un diplôme ?

Non, mon dernier diplôme est celui de l'école obligatoire.

Qu'as-tu fais après l'école obligatoire ?

J'ai recherché des formations comme des places d'apprentissage. J'en ai trouvées mais j'ai interrompu deux apprentissages pour raisons personnelles. Puis je me suis inscrite au chômage.

Que penses-tu de la prise en charge du chômage ?

Je ne pense rien de spécial. Je suis contente que cette mesure existe sinon je me retrouverais sans rien. Là, actuellement, je fais de petits jobs de vendeuse à gauche à droite. Je suis à l'aide sociale et au chômage.

Quelles sont les difficultés majeures que tu as rencontrées lors de ta recherche d'emploi ?

J'ai eu une petite fille à 19 ans, le papa n'est pas présent. J'ai dû trouver une crèche pour elle et un emploi dont les horaires correspondent avec les horaires de la crèche. Or, les emplois avec les horaires de bureau, sans diplôme, sont juste inaccessibles pour moi. De plus, le chômage me propose des petits jobs de remplacement mais rien d'attractif. Je suis à l'aide sociale et au chômage et la petite différence de salaire entre mon état actuel et trouver un emploi avec tout le changement que cela impliquerait quant à l'organisation pour la crèche de ma fille et mon logement est si faible que cela me démotive pour trouver un emploi.

As-tu fini par trouver un emploi fixe ?

Non, je travaille à des durées déterminées, puis je me remets au chômage, etc.

Es-tu satisfaite de ta situation actuelle ?

Non, j'aimerais me former et faire quelque chose de bien dans ma vie afin de pouvoir subvenir aux besoins de ma fille sans l'aide d'aucun organisme. J'attendrai que ma fille soit plus grande pour entamer une formation.