

Le chômage de longue durée

Compte-rendu du travail des étudiants de l'atelier
animé par Michel Schweri

HETS – Service Social – Module G6 – SP 2016



Fabien Tudisco, Céline Prost, Turgut Sik, Sofia Paulo Peneque, Brenda Boatta, Mariam Duruz, Alexandra Salvador Amaral, Dahlia Branca et Aude Rosselet

Tables des matières

1. Introduction	p.1
2. Contexte	p.1
3. Statistiques	p.3
4. Pourquoi des chômeurs de longue durée ?	p.4
5. Description des services visités	p.6
6. Quels problèmes, besoins pour ces personnes ?	p.11
7. Le dispositif genevois y répond-il ?	p.12
8. Analyses et limites	p.13
9. Posture éthique	p.14
10. Conclusion	p.16
11. Annexes	p.17



Introduction

Etudiants à la **Haute école de travail social de Genève**, c'est dans le cadre d'un module consacré à l'insertion que nous avons eu l'occasion de participer à un atelier ayant comme thème le **chômage de longue durée**.

Convaincus que, **dans une société en pleine mutation technologique, la question du chômage est plus que jamais centrale**, il nous a paru pertinent d'approfondir nos connaissances sur cette problématique, mais également d'être en mesure, au terme de notre recherche, de nous positionner en tant que futurs travailleurs sociaux.

Nous allons donc tenter, au travers de ce travail collectif, d'esquisser **un état des lieux général sur la question du chômage de longue durée**. D'une part, au travers de diverses recherches, mais également en allant rencontrer les nombreux acteurs liés à la problématique du chômage et impliqués dans le défi que l'insertion représente aujourd'hui.

Ainsi, nous souhaitons mettre en avant les nombreux enjeux que le contexte actuel implique en terme d'intervention pour les professionnels et tenterons *in fine* d'élaborer une posture critique face au dispositif.

Contexte

L'historien Yves Zoberman, dans un article consacré à l'histoire du chômage, explique que le phénomène ne date pas d'hier. Longtemps pourtant, les individus chômeurs étaient renvoyés à leur responsabilité individuelle et **ce n'est qu'au 20^{ème} siècle, dans un contexte d'industrialisation et de crise, que la problématique du chômage devient réellement un objet politique**. En effet, l'absence d'activité devient reconnue comme un vrai risque résultant de l'organisation capitaliste. De plus, face aux mouvements ouvriers naissants et la volonté d'éviter tous débordements sociaux, les premières réflexions quant à la prise en compte du risque du chômage s'élaborent. Puis, peu à peu, naissent les premières caisses syndicales et **c'est en 1924 que la première loi fédérale sur l'assurance chômage est créée**. Dans les années trente, les risques accrus de chômage, liés à la période de crise, encouragent alors l'affiliation à la caisse chômage.

C'est après la Deuxième Guerre mondiale, alors que le niveau de chômage est au plus bas, qu'un nouveau compromis est négocié entre l'Etat, les syndicats et le patronat, mais l'assurance n'est toujours pas obligatoire et les femmes comme les étrangers y sont fortement discriminés (Tabin, Togni, 2013).

S'en suivent 30 années de croissance et de plein emploi pendant lesquelles, l'Etat Providence élargit ses compétences en matière de protection sociale.

A la suite du choc pétrolier de 1973, une nouvelle période de crise en Europe débute, entraînant de nombreux travailleurs au chômage. C'est ainsi qu'**en 1977, l'assurance (LACI) devient obligatoire pour tous (elle rentrera en vigueur en 1983)**.

Parallèlement, on observe dans les pays développés, notamment en Suisse, différentes mesures de restructurations profondes du marché de l'emploi. On assiste alors à une diminution massive des emplois industriels compensée par une augmentation du nombre de cols blancs et cela ne sera pas sans conséquence quant à l'augmentation du nombre

de chômeurs (Tabin, 2002).

En effet, à cette période se déroule une conversion généralisée des règles de l'économie (Bourdieu, 2000, cité par Tabin, 2002) et la conception néolibérale tend à se généraliser dans un contexte de globalisation. De ce fait, la solidarité qui avait alors été organisée jusqu'ici, peine à être compatible avec la nouvelle idéologie (Tabin, 2002). Les promoteurs de ce nouveau paradigme induisent la notion de rendement en le liant à des logiques calculatrices, afin de limiter les coûts. Dès lors, l'assurance chômage ne fera pas exception à cette nouvelle doctrine, en instituant, entre autres, un système de contrôle des offices de placement (Tabin, 2002).

Puis, c'est à la **fin des années quatre-vingt** que commence à émerger en Suisse, comme en Europe, le concept d'**Etat social actif**. En effet, dans cette période d'austérité et devant la hausse du chômage, l'Etat « protecteur » ne semble plus pouvoir faire face (Cassiers, Reman, 2007). Même si la Suisse n'est pas le pays le plus touché par le chômage de masse, des réformes d'activation commencent à se dessiner, ayant principalement pour but de renforcer les liens entre le droit à la protection sociale et l'activité professionnelle (Barbier, 2008,). Cette évolution globale des **politiques d'activation** a également pour objectif de renforcer les notions de responsabilisation et de contrepartie au droit (Castel, 2005).

Dès lors, l'assurance chômage subit plusieurs révisions entraînant, entre autres, une augmentation du nombre de mois cotisés pour toucher des indemnités, une prolongation du délai d'attente pour les personnes sortantes de formation, ainsi que l'introduction des mesures d'insertion. **Le but des politiques d'activation est de revoir la hiérarchie des priorités en mettant au premier rang celle de l'intégration ou de la réintégration des individus sur le marché du travail** (Cassiers, Reman, 2007). Ainsi, les demandeurs d'emploi se retrouvent devant l'obligation d'accepter des stages, des cours et formations ainsi que des emplois temporaires afin de rester actifs et être théoriquement plus insérables sur le marché de l'emploi.

Selon Isabelle Astier, ce changement de paradigme implique le passage d'un système reconnaissant un droit à une logique de devoirs (Astier, 2007). En effet, **la notion de risque que l'on associe à l'assurance sociale semble peu à peu céder à celle de la faute** (Cassiers, Reman, 2007).

En même temps, on observe une augmentation des phénomènes de stagiairisation, de dumping salarial et l'émergence d'une population de working-poors.

Quel état des lieux pouvons-nous donc faire en Suisse aujourd'hui ? Qu'impliquent les nouvelles mutations du marché de l'emploi ? Quel avenir de l'emploi dans une société globalisée et vieillissante ? Les politiques en vigueur répondent-elles à la problématique du chômage, plus spécifiquement à celui de longue durée ? Quels impacts les politiques d'activation ont-elles sur les chômeurs de longue durée ? Quels défis en terme d'intervention et quelle analyse critique pouvons nous faire au terme de notre travail ?

Multiples questions, auxquelles ce dossier tentera de répondre...

Statistiques

En décembre 2015, selon les statistiques du SECO (Secrétariat d'Etat à l'économie), le taux de chômage a fortement augmenté, passant de 3,4% à 3,7%. Avec un total de 158'629 chômeurs inscrits à la fin 2015, le taux de chômage n'avait jamais atteint un tel chiffre depuis 2010. Que cela soit pour les nouveaux chômeurs, ceux en fin de droit, les jeunes, les seniors, l'indice a augmenté.

Selon l'Office fédéral de la statistique, sur lequel se base cette partie, on remarque que les chiffres diffèrent. Si l'on analyse les résultats entre ceux du SECO et ceux de l'OIT (Organisation internationale du travail) pour l'année 2015 on passe d'un taux de 3,5% à 4,5%.

Cette différence s'explique par les critères pris en compte. Le SECO définit en tant que chômeur tous les demandeurs d'emploi inscrits au chômage moins:

- Les personnes en situation de gain intermédiaire
- celles en reconversion
- celles qui sont en programmes d'emploi temporaire
- toutes les autres personnes qui ne seraient pas immédiatement disponibles sur le marché du travail.

Voilà ce qu'entend le SECO quand il parle de chômeurs inscrits (il faut être immédiatement disponible). Le SECO se base donc seulement sur les chômeurs inscrits dans un ORP divisé par la population active au 1er janvier 2010, date du dernier recensement.

À l'inverse, les chiffres de l'OIT pour le taux de chômage en 2015 sont de 4,5% de la population. Conformément aux lignes directrices établies par l'OIT, un chômeur est :

- une personne âgée de 15 à 74 ans
- sans travail durant la semaine de référence
- disponible pour travailler au cours des deux semaines suivantes (ou ayant déjà trouvé un emploi devant débuter dans les trois mois suivants)
- qui était activement à la recherche d'un emploi au cours des quatre semaines précédentes

Dès lors, **on peut se demander pourquoi, lorsque l'on parle du chômage en Suisse, se base-t-on essentiellement, voire uniquement, sur les statistiques fournies par le SECO**. N'y a-t-il pas là une utilisation à tort et à travers de chiffres partiels afin de présenter la réalité? N'existe-t-il pas un danger à utiliser sans cesse ces résultats qui semblent très limités? Il faudrait des statistiques plus perfectionnées.

A force de se focaliser sur les résultats du SECO, ne parvient-on pas à gommer tout un pan de la population? Mise de côté, une partie des personnes sans emploi disparaissent des radars, elles n'existent plus. En se basant sur de tels chiffres, les politiciens, le centre patronal, ne parviennent-ils pas à défendre et faire voter des

modifications comme les dernières réformes de la LACI? Ne profitent-ils pas de la situation pour affirmer que l'on peut diminuer les prestations toujours un peu plus? Qu'en est-il aussi des représentations que cela crée dans l'inconscient collectif? Aujourd'hui nous sommes encore dans ce paradigme où ceux qui ne travaillent pas le font par volonté, nourris par l'envie de profiter du système.

Il semble nécessaire à chacun, et plus particulièrement aux travailleurs sociaux, de conscientiser et d'interroger ces différences et leurs utilisations dans les discours dominants. Selon le SIT (syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs) nous sommes, travailleurs sociaux, bien démunis. La lutte doit se faire au niveau politique, reléguant les travailleurs sociaux au rang de lanceurs d'alerte. Les mains liées par les cadres institutionnels et légaux, nous sommes garants de faire remonter les problématiques rencontrées sur le terrain à nos hiérarchies, aux décideurs politiques et aux syndicats.

À l'heure où les injonctions sont d'ordres normatives et où la posture militante du travailleur social n'est plus la bienvenue, quelle marge de manœuvre nous reste-t-il? Il incombe à tout un chacun de travailler de manière consciente autant que faire se peut. Il ne faut jamais oublier le contexte et les déterminations sociales, biologiques, culturels et biographiques qui freinent le travail d'insertion en général. Il faut sortir de cette idée que le système actuel nous impose. Celle de croire que chacun est responsable de sa place dans l'échelle sociale. En finir avec ce vieil adage qui nous dit que si l'on finit travailleur à la chaîne c'est par paresse intellectuelle. Sans ce travail d'analyse, le risque est de tomber dans des pratiques professionnelles où l'on place l'utilisateur dans le rôle du fautif, imputant l'échec de sa situation à sa propre responsabilité, faute d'être autonome, manquant de savoir-être, avec une employabilité nulle.

Pourquoi des chômeurs de longue durée ? (Comment en sont-ils arrivés là ?)

Selon la définition de l'Office fédéral de la statistique (OFS), un chômeur est considéré de longue durée lorsqu'il est sans emploi depuis plus d'une année (Site web de l'OFS, section migration et intégration, 2008).

Les chômeurs de longue durée constituent une sous-catégorie de chômeurs qui ne cesse d'augmenter depuis plusieurs années. Mais quelles sont les raisons de cet accroissement? Pourquoi ces personnes n'arrivent-elles pas à retrouver du travail avant un certain temps? Pour répondre à ces questions, il nous faudra émettre diverses hypothèses tirées de références multiples ainsi que des entretiens que nous avons effectués au sein de différentes institutions liées de près ou de loin au chômage de longue durée.

Aujourd'hui, le milieu tertiaire s'est beaucoup développé. C'est dans ce domaine que l'on retrouve le plus d'emplois et de travailleurs. Ceci a des conséquences sur les personnes ayant une formation, des capacités au niveau primaire ou secondaire. En effet, certains chômeurs n'arrivent plus à retrouver du travail dans leur domaine ou n'arrivent pas forcément à s'adapter aux nouvelles technologies, prenant de plus en plus de place dans beaucoup de métiers actuellement.

Ces éléments posent aussi question concernant les étrangers, les immigrants. En effet, le nombre d'immigrants augmente, cependant, il est de plus en plus difficile pour ces personnes de trouver du travail : barrière de la langue, manque de formation, etc. De plus, avant les années 90, les travailleurs saisonniers étaient souvent renvoyés dans leur pays après leur période de travail. Depuis, ce n'est plus le cas ce qui implique un grand impact au niveau des statistiques sur le chômage.

Concernant la formation, il est actuellement très difficile de trouver un travail sans formation. Nous avons constaté une grande évolution entre une époque où il était facile de trouver un travail sans formation et la nôtre, où nous ne pouvons plus être embauchés sans diplôme. Un accroissement des personnes formées a donc pu être observé, touchant l'employabilité des personnes qui ne le sont pas.

Cette question nous amène aux formations à disposition de ces personnes, sont-elles adaptées, y en a-t-il suffisamment ? Nos observations nous auront en tout cas montré que certains stages proposés aux chômeurs ne sont pas en adéquation avec leur parcours et leurs besoins.

Description des services visités

Office cantonal de l'emploi (OCE)

OCE – ORP

L'Office régional de placement s'occupe de suivre chaque demandeur d'emploi dans le but de le soutenir et de le conseiller dans sa recherche de travail et/ou sa réintégration professionnelle. Les conseillers ORP proposent un accompagnement dans les domaines touchant au chômage tout au long de cette période et proposent si nécessaire, des mesures de réinsertion.

OCE - MMT

Les MMT sont les mesures du marché du travail. Grâce à la cartographie, nous pouvons voir le plan d'action du candidat à l'emploi et du conseiller en personnel sur 9 mois. En fonction du diagnostic fait dans les 15 premiers jours après leurs inscriptions, les candidats sont dirigés dans une MMT en fonction de leur situation. En parallèle, le conseiller s'adaptera aux problématiques de la personne pour l'aider à trouver un emploi au plus vite. Il existe différentes MMT, comme, entre autres, les MMT intégration, MMT recherche d'emploi ou encore MMT métier.

OCE – Service employeur

Le service employeur de l'OCE est la plus grande agence de placement à Genève et collabore avec le SRP. Il contacte les employeurs afin de créer des partenariats pour les 16'500 demandeurs d'emploi. Les collaborateurs de ce service ont diverses tâches administratives, font partie de la commission, conseille l'employeur. Ils veillent à l'image de l'OCE en étant en contact avec les patronats. C'est le service intermédiaire entre l'ORP et les employeurs, ce sont eux qui ont accès aux postes vacants et qui les transmettent au conseiller en emploi, du moment que le conseiller a sélectionné des candidats c'est le service employeur qui les transmet aux employeurs. Ils ont la mission de faire correspondre les besoins des employeurs et les profils des candidats. Ils sont tenus de sanctionner un candidat qui ne se présente pas au rendez-vous, afin de veiller à la bonne image du service et pour conserver le lien avec l'employeur.

OCE – Santé Social

Le secteur santé-social fait partie de l'OCE. Il s'occupe de gérer les dossiers d'assurés présentant des problématiques de santé ou sociales en collaboration avec différents services (HG, AI, OCE, etc.), cela afin que les personnes soient mieux dirigées en fonction de leurs besoins.

Acteurs travaillant sur mandat de l'OCE

Migros – M-Défis :

L'OCE a voulu en 2010 créer un partenariat avec la Migros afin d'ouvrir des places de stages et de formation aux bénéficiaires du chômage. La mesure proposée par la Migros s'appelle M-Défi. Elle offre la possibilité à 20 personnes provenant du chômage et 5 personnes du SRP de pouvoir bénéficier durant 6 mois d'un stage. En effet, elle propose des places en supermarché ou dans la logistique. Ces personnes sont formées et à l'issue du stage, elles reçoivent un certificat de stage et une attestation de formation. Le stage

leur permet de renforcer leurs compétences professionnelles et de ne pas s'éloigner trop longtemps du marché de l'emploi.

Léman emploi

Il s'agit d'une Mesure de Marché du Travail. Elle s'adresse aux demandeurs d'emploi et aux entreprises. Elle vise 3 axes : la formation (8 cours différents), le placement (contact avec les entreprises, réponse aux annonces sur internet, etc.) et le coaching (chaque personne a rdv avec son consultant minimum une fois par semaine).

Passerelle +

Il s'agit d'une Mesure de Marché du Travail. Elle reçoit des demandeurs d'emploi et des personnes du SRP. L'objectif est le retour à l'emploi. Pour se faire il y a 3 types de prestations : la formation (cours de français professionnel, bureautique de base, méthodes de recherche d'emploi, etc.), le coaching (accompagnement pour la recherche d'emploi) et la mise en stage (5 secteurs d'activités : nettoyage, restauration, hôtellerie, bâtiment, industrie).

EdS

Le service des Emplois de solidarité (EdS), faisant partie de l'Office cantonal de l'emploi (OCE), propose des emplois dans le secteur associatif pour les chômeurs en fin de droit ou les personnes bénéficiant de l'Hospice général. Cette mesure a pour objectif d'être une passerelle entre le chômage/aide sociale et l'emploi sur le marché « ordinaire ». Ces EdS sont financés à 50% par l'employeur et 50% par l'Etat (voir 80% dans certains cas).

CEBIG

Le Centre de bilan Genève (CEBIG) est une organisation travaillant notamment sur mandat de l'OCE. Elle s'occupe de trois pôles : la gestion de carrière, l'insertion professionnelle et la validation des acquis. Cette structure propose un accompagnement personnel par des conseillers, qui sont tous au bénéfice d'une formation de psychologue, ou de formateur d'adultes. Elle s'adresse aux individus, mais également aux entreprises à qui elle propose notamment des séminaires pour les aider à renforcer la motivation de leurs employés.

Dispositif LIASI

SRP

A Genève, de plus en plus de personnes se trouvent à l'aide sociale alors qu'elles sont proches du marché de l'emploi. Depuis 2012, l'Hospice Général a pris en charge ces personnes en mettant en place le service de réinsertion professionnelle. Pour les plus de 25 ans, il offre la possibilité d'effectuer un stage d'évaluation à l'emploi de quatre semaines à PRO et aux EPI qui a pour but de réaliser un point de situation individuel vis-à-vis de l'emploi. Après le stage, l'Hospice Général est en mesure de savoir s'il faut mettre l'accent sur des mesures professionnelles ou sur la résolution d'autres problèmes pouvant empêcher la reprise d'un emploi. Les chômeurs ont, par la même occasion, accès au catalogue de mesures de l'assurance chômage. L'utilisateur peut bénéficier des mesures du SRP durant 2 ans.

Stage LIASI

Le stage LIASI se réalise au sein de l'institution EPI (intégration pour tous). Cette dernière est divisée en deux grands services, le service socioprofessionnel et le service socio-éducatif. Le stage d'évaluation (ou stage LIASI) fait partie du service socio-professionnel. Il se déroule sur 4 semaines et permet aux bénéficiaires envoyés par l'Hospice général, d'évaluer leur distance à l'emploi.

Syndicats

CGAS

La Communauté genevoise d'action syndicale (CGAS) est la faîtière des syndicats des travailleurs genevois. Elle se bat pour les travailleurs aux niveaux national et international. Elle permet aux différents syndicats de collaborer entre eux et avec les autres acteurs du dispositif genevois. Elle a régulièrement des assemblées.

SIT

Le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) est un syndicat uniquement présent sur Genève. Le SIT lutte pour défendre et faire respecter les intérêts et les droits de l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Les collaborateurs du SIT travaillent afin de renforcer la solidarité, ainsi qu'améliorer les conditions de salaire et de travail. Sur le plan politique, ils mettent en œuvre une action économique et sociale. Le SIT offre par ailleurs à ses membres des conseils et des informations sur les droits du travail. Les personnes inscrites bénéficient donc du soutien du syndicat par exemple en terme de formation.

La caisse chômage du SIT se trouve dans les locaux du SIT, à la rue des Chaudronniers 16, à Genève.

UAPG

L'Union des associations patronales genevoises (UAPG) est l'organisation faîtière des employeurs genevois. Elle regroupe les organisations patronales du canton de Genève en vue de la défense des intérêts généraux du patronat. Elle a pour but de coordonner l'activité des organisations affiliées dans le domaine des relations du travail et de représenter leurs intérêts dans tous les cas d'une action commune, notamment auprès des pouvoirs publics et politiques.

Autres fondations et Associations

Le Trialogue

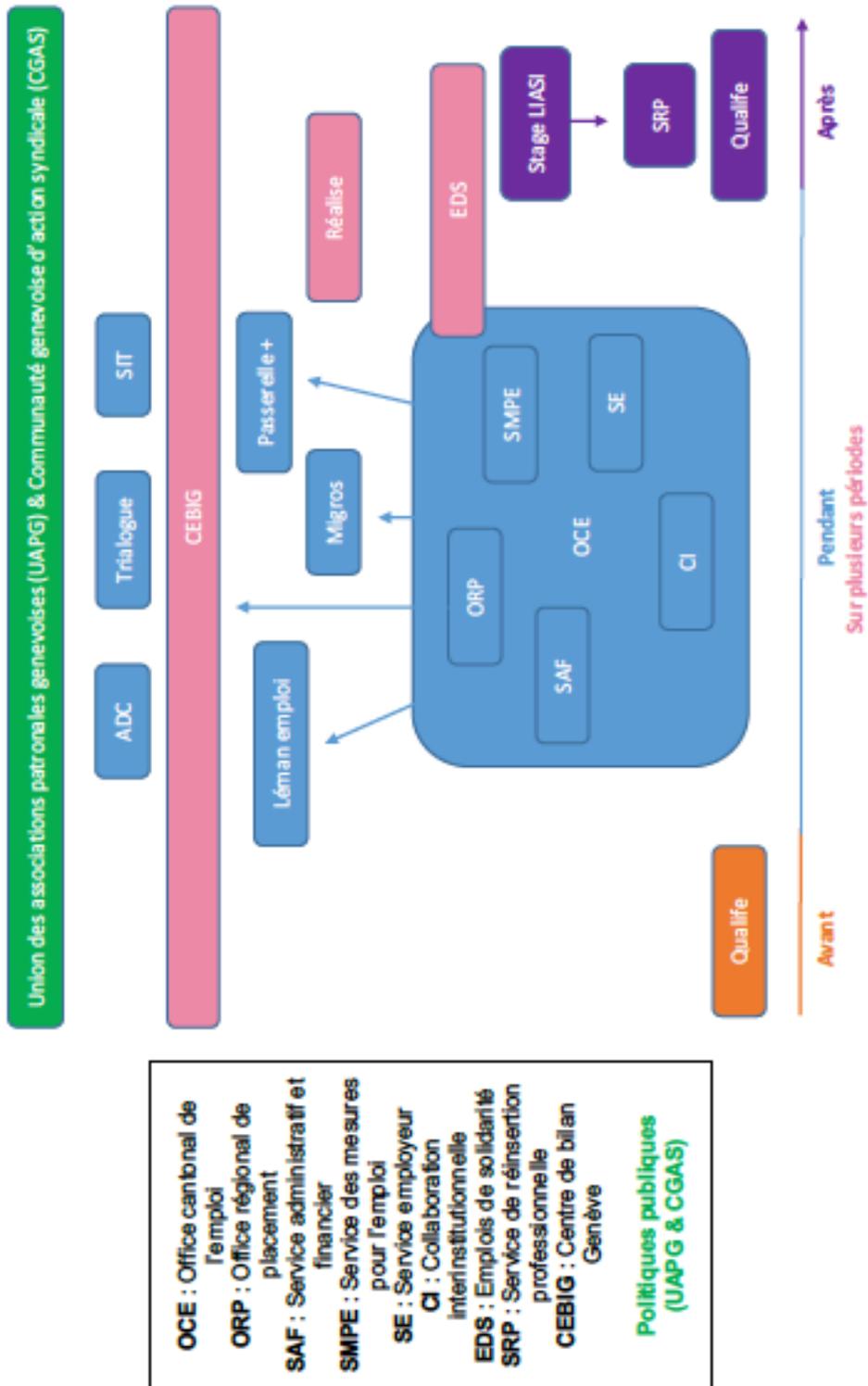
Le Trialogue une association subventionnée par la Ville de Genève. Ses principales prestations sont d'aider à écrire un CV ou une lettre de motivation, donner des cours d'informatique, aider juridiquement en matière d'assurances sociales, de logements et de droits et obligations. Il n'y a pas de conditions d'accès aux prestations.

Qualife

La fondation Qualife propose deux programmes. Le premier, pour les personnes de moins de 25 ans, offre des prestations à travers un accompagnement qui se base principalement sur la formation afin de pouvoir obtenir un premier emploi. Le deuxième offre un accompagnement, avec notamment un espace coaching pour les personnes de plus de 50 ans, volontaires et sans problématiques sociales prépondérantes.

L'ADC

L'Association de défense des chômeurs (ADC) est une association indépendante qui existe depuis 39 ans. Elle propose des consultations individuelles juridiques (avec Pierre-Alain Greub, juriste) ou de soutien aux dossiers de candidature. Ces dernières sont sur rendez-vous, mais gratuites. Néanmoins, les consultants ont la possibilité de devenir membres de l'association. L'ADC dispose également de quatre ordinateurs en libre service pour les demandeurs d'emploi. Elle fournit de la documentation pour orienter les chômeurs dans le dispositif genevois d'insertion. Enfin, elle participe également à groupes de travail sur la question du chômage.



Quels problèmes, besoins pour ces personnes ?

Il est ressorti de nos réflexions que les chômeurs ont différentes problématiques et besoins. **Dans un premier temps, nous avons constaté que le côté social est peu pris en compte. En effet, il est très vite fait mention de ce qu'on attend de la personne mais peu de ses besoins et problèmes.**

La plupart des personnes interviewées nous ont répondu que le besoin premier des bénéficiaires est de travailler. Il s'agit ici de noter que nous n'avons pas eu le discours d'une personne actuellement au chômage depuis un certain temps, il n'est donc pas simple de parler en leurs noms c'est pourquoi nous formulerons des hypothèses. Néanmoins, des raisons font que les personnes ne retrouvent pas d'emploi.

A savoir, il y a des individus qui sont parfois de langues étrangères surtout dans le Canton de Genève, car il est multiculturel. Pour eux, il serait judicieux d'axer sur des cours de français. Certains présentent des problématiques de santé qui faudrait prendre en compte dans le suivi et le projet.

Nous soulignons que le profil de ces personnes est très varié. Il peut aller d'un individu peu ou pas qualifié à quelqu'un de très diplômé. Pour une personne non-diplômée, il est pertinent d'envisager une formation, afin de répondre au marché de l'emploi. Pour les autres, un soutien et un accompagnement sont nécessaires dans la recherche d'emploi ou dans une éventuelle reconversion professionnelle. N'oublions pas les chômeurs qui ne travaillent pas depuis quelque temps pour lesquels un stage serait nécessaire afin de reprendre un rythme de travail.

De plus, l'âge peut dans certains cas être un frein car, « dès 40 ans, une personne est considérée comme senior » selon Madame Singarella, directrice des mesures pour l'emploi de l'OCE. **Il serait pertinent de faire valoir auprès des employeurs l'expérience qu'ont ces personnes afin de les valoriser.** En ce qui concerne les plus jeunes, fraîchement diplômés, un stage afin d'acquérir de l'expérience peut être envisagé.

Il a été mis en lumière, tout de même, que certaines personnes sont extrêmement fragilisées par les divers échecs qu'elles ont subis. Le fait de se voir encore bousculer par différents professionnels les ébranlent davantage, nous nous posons même la question de savoir si cela ne péjore pas la situation au lieu de l'améliorer.

En outre, il en ressort que certains chômeurs ont de la peine à s'orienter dans les différentes structures existantes. L'association de défense des chômeurs (ADC) peut les guider, **mais nous estimerions pertinent que cela soit fait plus systématiquement.** Une meilleure collaboration entre les différents services (HG, AI, OCE, etc.) devrait être mise en place, afin que les personnes soient mieux dirigées en fonctions de leurs besoins, d'autant plus qu'au terme des entretiens réalisés, nous considérons que **le côté social devrait prendre une place plus importante notamment au début du processus.**

Selon Roseline Cisier du CEBIG, il est très important de comprendre pourquoi la personne a eu une rupture dans sa vie. Elle considère qu'il y a parfois un manque d'analyse de la situation actuelle des personnes au chômage. Elle pense que faire un bilan de parcours constitue une étape importante pour aider la personne à retrouver un emploi.

Pour finir, nous dirons que les besoins et problèmes varient considérablement d'un individu à l'autre et **qu'il fait sens de prendre en compte l'ensemble de l'individu.**

Le dispositif genevois y répond-il ?

Dans la partie précédente, nous avons pu constater que **les besoins des chômeurs n'étaient pas univoques**, mais pouvaient varier en fonction de leur âge, de leur parcours professionnel et de formation, de leur connaissance du français, etc. En effet, puisque chaque personne a un parcours de vie unique, ses besoins le sont également.

Or, le **dispositif actuel** en matière chômage a plutôt tendance à considérer les chômeurs comme une entité et **prend peu en compte les difficultés individuelles**. Par exemple, l'Office Cantonal de l'Emploi (OCE) demande de remplir chaque mois un formulaire attestant des recherches effectuées par le demandeur d'emploi, quel que soit son profil et son domaine d'activité. De plus, toutes les personnes qui se retrouvent au Service de Réinsertion Professionnelle (SRP) doivent passer par le stage d'évaluation à l'emploi, même s'il n'est pas adapté pour elles.

Certaines personnes n'ont pas droit à certaines prestations en raison de leurs problématiques personnelles. Par exemple, les Emplois de solidarité (EdS) ne sont proposés qu'à des demandeurs d'emploi parlant le français et étant en bonne santé. De la même manière, Léman Emploi demande aux demandeurs d'emploi un niveau A2 en français minimum pour avoir accès à un accompagnement sur mandat de l'OCE.

Néanmoins, le dispositif, lui non plus, n'est pas univoque et les structures étatiques, telles que l'OCE et le SRP, ne sont pas représentatives de sa globalité. En effet les syndicats comme le Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) et leur faitière, la CGAS (Communauté genevoise d'action syndicale) ont une vision plus militante et œuvrent pour la défense des travailleurs, notamment avant leur licenciement. L'Association de défense des chômeurs (ADC) propose quant à elle un accompagnement, notamment juridique, sans aucun prérequis. Enfin, la fondation Qualife supervise des personnes jugées comme « vieilles » sur le marché de l'emploi (plus de cinquante ans) et des jeunes de moins de vingt-cinq ans. Dans le domaine de l'insertion, ce sont des profils atypiques du point de vue de l'âge.

De plus, notons que les structures étatiques font également un effort pour prendre en compte les besoins individuels. Dans cette optique, l'OCE s'est doté d'un secteur santé-social, qui permet notamment de traiter les situations problématiques du point de vue de la santé. Suite au récent rapport du bureau d'études privé Evaluanda, le Conseil d'Etat a décidé de modifier le règlement d'exécution de la loi sur l'insertion et l'aide sociale individuelle (RIASI). « Cette modification vise, d'une part, à assouplir le caractère obligatoire du stage d'évaluation à l'emploi par l'introduction de motifs d'équivalence permettant aux personnes qui remplissent d'ores et déjà les objectifs du stage d'en être dispensées. Par ailleurs, le stage ne sera plus d'une durée fixe mais d'une durée maximale de quatre semaines, ce qui permettra de l'adapter en fonction des besoins et du profil des personnes concernées. Ces modifications entreront en vigueur le 1^{er} janvier 2017. » (Conseil d'Etat, 2016).

Nous venons de voir que le dispositif était composé d'une multitude d'acteurs. C'est un avantage en terme de suivi individualisé. Cependant, cela augmente le sentiment de désorientation des demandeurs d'emploi qui ne savent pas toujours à qui s'adresser et quelles démarches effectuer. Cela a une influence sur leur adhésion aux programmes proposés, comme l'a notamment relevé l'Observatoire de l'Aide Sociale et de l'Insertion (OASI) dans son 2^{ème} rapport en mai 2015.

Soulignons encore que les chômeurs de longue durée, ayant écoulé leurs droits aux indemnités, se trouvent actuellement dans une situation plus précaire qu'auparavant, puisque leur droit aux prestations financières de l'aide sociale est conditionné à des barèmes plus stricts que sous le régime du Revenu Minimum Cantonal d'Aide Social (RMCAS), qui leur permettait d'avoir droit à des prestations financières avant d'être dans une situation financière critique.

Compte tenu de tous ces éléments, nous pouvons dire que le dispositif actuel d'insertion ne répond que partiellement aux besoins des chômeurs. Néanmoins, pourrait-il vraiment le faire complètement ? En effet, si le système et le marché de l'emploi fonctionnaient bien, il y aurait une place pour chacun quels que soient son niveau de formation, sa connaissance de la langue du pays, ses facultés intellectuelles, etc. Dans ces conditions, le dispositif d'insertion n'existerait simplement pas. **Son travail actuel est donc palliatif, dans le sens où il comble les manques induits par le système.**

Analyse et limites

Concernant l'analyse et les limites de ces dispositifs, **la diversité des mesures genevoises en matière de chômage n'offre pas toutes les clés pour prévenir les risques dus aux mutations du marché de l'emploi.** En effet, les chômeurs se retrouvent obligés de répondre à cette évolution et de s'organiser en fonction. Pour cela, certains dispositifs mis en place par l'État, comme l'OCE, essaient de créer des partenariats avec d'autres organismes comme les partenaires sociaux ou les entreprises de placement, afin de répondre au mieux aux besoins des chômeurs. De plus, **les problématiques des personnes accompagnées se complexifient**, ce qui explique que la collaboration entre les différents professionnels et institutions soit indispensable afin de mieux les diriger en fonction de leurs besoins. En effet, la collaboration interprofessionnelle permet le partage d'informations pour que les chômeurs ne stagnent pas dans le réseau.

Toutefois, ces professionnels n'ont pas exactement la même « culture » de l'insertion, ce qui peut engendrer des divergences d'action quant à la prise en charge des chômeurs. Par ailleurs, les dispositifs sont régis par différentes lois telles que la LACI au niveau fédéral et la LMC au niveau cantonal. Ces lois permettent à chaque personne de disposer des mesures de manière équitable. Pourtant, la loterie en matière de conseillers entraîne quand même une différence de traitement entre les personnes. De la même manière, le secteur employeur de l'OCE, défend une politique d'engagement des compétences locales, ce qui n'est pas toujours le cas.

Les limites et les paradoxes créés par le dispositif genevois empêchent les chômeurs de longue durée de s'insérer professionnellement dans le marché de l'emploi. En effet, nous pouvons constater qu'il y a tout d'abord des limites budgétaires et

cela malgré que l'OCE, sous l'angle des mesures du marché de l'emploi (MMT), reçoive une enveloppe annuelle qui varie en fonction du taux effectif des candidats à l'emploi et qui se monte à environ 40 millions de francs (indemnités chômage non compris). En effet, plusieurs intervenants nous ont confiés qu'ils sont obligés de faire en fonction du budget.

De plus, ce qui échappe également à ces dispositifs, ce sont les entreprises qui ont développé des types d'emploi ne correspondant pas au contrat standard à durée indéterminée. En effet, les employeurs font de plus en plus appel à des agences de placement et proposent à leurs employés des missions temporaires, ou des CDD, si bien que les personnes engagées ne sont jamais à l'abri d'un éventuel licenciement. N'oublions pas que le canton de Genève est, avant tout, un canton libéral. Par conséquent, l'État a très peu de contrôle sur les entreprises, ce qui engendre des dérives telles que le dumping salarial.

Par ailleurs, il existe d'autres problèmes qui fragilisent le parcours d'une personne au chômage. Prenons la situation d'une personne qui arrive en fin de droit et qui a juste une fortune un peu trop élevée pour bénéficier de l'aide sociale. Cette personne se retrouve abandonnée de tous les côtés. En outre, nous pouvons relever à travers les discours des militants de l'observatoire de la LIASI, que certains emplois, comme les EdS, sont dégradants pour les personnes dans la mesure où ils ne les valorisent pas réellement, mais qu'ils les exploitent. De plus certains stages non payés proposés pour ces chômeurs ne font que les maintenir dans la précarité. Lorsque les personnes retrouvent un travail, la plupart d'entre eux retrouvent un poste plus précaire et moins payé. Selon leurs dires : « *Il faut que les politiques décident une fois pour toutes de lutter contre le chômage et non contre les chômeurs* ». **Ajoutons que ces mesures, mises en place par ces différents dispositifs, produisent quelques réussites individuelles mais pas encore collectives. Toutes ces limites fragilisent davantage ces personnes déjà mises sous pression.**

Posture éthique

En Suisse, le marché de l'emploi est peu règlementé, c'est-à-dire que les employeurs peuvent prendre une décision d'engagement et de licenciement de manière plus ou moins libre.

C'est surtout depuis les dernières révisions législatives que les travailleurs sociaux se sont vus assigner plus spécifiquement la tâche de l'insertion professionnelle (SRP par exemple). Leur rôle devient alors d'aider les personnes sans emploi à réintégrer le marché du travail. Cependant, **ces professionnels ont une marge de manœuvre passablement limitée sur les employeurs, tout comme sur la création d'emplois.** En outre, les travailleurs sociaux doivent également appliquer les normes et les dispositifs de l'institution, ce qui ne simplifie pas toujours leur mission. En effet, ils se retrouvent dans une position qui leur est propre, celle d'être dans l'entre-deux des réalités des personnes et des exigences de l'institution. Dès lors, il est évident que certains tiraillements peuvent résulter du paradoxe auquel ils sont astreints.

Mais de quoi parle-t-on lorsque l'on évoque la question éthique ? Il ne s'agit pas d'une posture morale s'axant sur ce qui serait bien ou mal. Il s'agit essentiellement d'une réflexion raisonnée qui tente de penser la légitimité de l'action. Mes actes sont-ils en

accord avec mes valeurs ? **Pour les travailleurs sociaux, le dilemme éthique n'est jamais loin, car ils sont toujours enclins à réfléchir à la justesse de leurs actions.**

Plus concrètement, lorsque les travailleurs sociaux se retrouvent face à une personne qui a traversé tous les échelons de la protection sociale, répondue aux exigences, réalisée ce qui était attendu d'elle et que, malgré tout, l'emploi n'est pas à la clef, que peuvent-ils donc faire? Doivent-ils continuer à « pousser » la personne déjà affaiblie et avec des ressources limitées? Où doivent-ils prendre en compte le fait que les exigences du marché du travail, couplées à un contexte de crise, ne peuvent plus permettre à tous de retrouver un emploi ? Ne devraient-ils pas se positionner plus dans une logique de reconnaissance face à la personne que dans une logique de responsabilisation?

En effet, **les politiques d'activation sont toujours plus inscrites dans une logique de devoirs.** De plus, les différentes institutions appliquent contrats de prestations et mesures actives pour éviter que les personnes ne « s'éloignent trop » du marché du travail. On parle alors d'employabilité, de compétences, de savoir-être, etc. Le changement de paradigme au profit d'une logique managériale n'est plus très loin...

En outre, on dit appliquer aujourd'hui un droit individualisé, alors qu'en réalité le dispositif s'organise d'une façon de plus en plus « mécanique » face à des personnes aux besoins singuliers. Il est donc compréhensible que les travailleurs sociaux se retrouvent en porte à faux entre leur volonté humaniste de reconnaître l'individu dans ses difficultés et devant son obligation d'appliquer des normes.

En outre, les travailleurs sociaux proposent stages et mesures d'insertion aux bénéficiaires, sachant que cela ne leur permettra pas forcément de se réinsérer et qu'au bout du compte, il y a toujours le risque de les maintenir plus dans la précarité que de les aider.

Pour finir, si les travailleurs sociaux sont amenés à vivre des dilemmes éthiques dans leur domaine d'activité, ils doivent aussi être en adéquation avec le cadre institutionnel, car si ce n'est pas le cas, ils risquent de s'épuiser professionnellement.

Tout l'enjeu, selon nous, pour les travailleurs sociaux est donc de continuer à garder une marge de manœuvre, afin de pouvoir continuer à accompagner les personnes en prenant en compte leur singularité. En parallèle, ils doivent tenter de faire remonter leurs vécus et constats de terrain aux décideurs politiques. Car, il est bien clair que, sur la question du chômage, la dimension « macro » est à prendre en compte, la responsabilité individuelle ne pouvant être le seul point d'accroche.

Conclusion

Au terme de notre recherche, qui fut riche et enrichissante, la problématique du chômage nous apparaît évidemment toujours très complexe. Les différents intervenants rencontrés ont tous pu nous faire part de leur vécu de terrain et de leur positionnement en matière de réinsertion. Leurs mandats et missions respectifs nous ont démontré les différences en matière de prise en compte du risque du chômage et combien il était porté par des valeurs divergentes.

A la conclusion de ce travail, nous avons cependant le sentiment que le système tend à s'essouffler, alors que le chômage, lui, continue d'augmenter.

En effet, une question reste en suspend: le processus d'insertion professionnelle doit-il primer l'emploi? En réalité, aucun des intervenants en insertion n'a su nous parler d'alternatives concrètes en matière de création d'emploi. Bien que les syndicats, entre autres, portent une vision militante et critique, pour l'heure, les réformes ne semblent toujours pas se profiler **afin de répondre plus à la problématique du chômage qu'à celle du chômeur**. Il nous semble dès lors passablement paradoxal que plus l'emploi vient à disparaître, plus la responsabilité est renvoyée à l'individu.

Reste alors à savoir comment nous pourrions nous positionner, nous, futurs travailleurs sociaux face à cette «montée des incertitudes» comme le dit justement Robert Castel. Une fois nos années étudiantes derrière nous, la réalité et les exigences des terrains ne nous rattraperont-elles pas? Ne risquons-nous pas de n'être plus que les témoins de cette nouvelle précarité? Il nous semble honnête de concevoir qu'en tant que travailleurs sociaux, **nous nous trouvons dans une situation plutôt dissonante en exigeant une réinsertion dans un marché de l'emploi fermé**. Reste alors pour nous l'enjeu de rester critique à cela, sans nier le réel une fois en face du bénéficiaire. Sinon, le risque de ne devenir plus qu'un exécutant du dispositif et de perpétrer une forme de maltraitance au nom de la nouvelle gestion publique sera un danger à assumer.

Parce que visionnaires ou pas, c'est peut être bien de notre humanisme que nous devons rester les garants.

Annexes

1. Lexique du chômage	p.18
2. Cartographie 2016 des MMT	p.19
3. Commentaire sur la cartographie	p.20
4. Statistiques chômage	p.21
5. Bibliographie	p.23



Lexique de chômage

Les **demandeurs d'emploi** sont les personnes inscrites à l'Office régional de placement (ORP) et à la recherche d'un emploi, soit les **chômeurs** et les **demandeurs d'emploi non-chômeurs**.

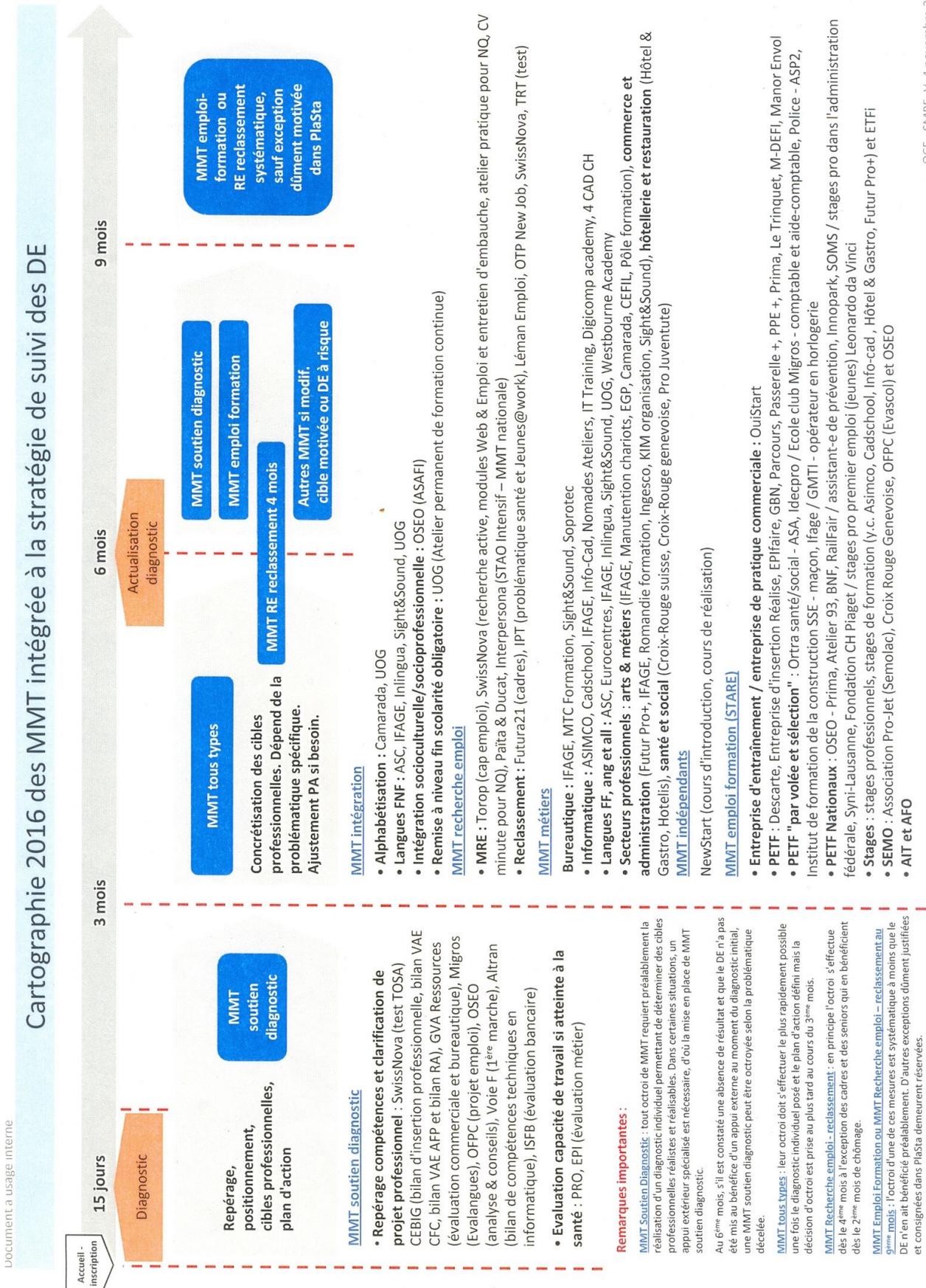
Les **chômeurs** sont les personnes à la recherche d'un emploi disponibles immédiatement (qu'elles touchent ou non des indemnités de chômage). Cela concerne aussi les chômeurs en fin de droit qui restent inscrits à l'ORP.

Les **demandeurs d'emploi non-chômeurs** sont les personnes à la recherche d'un emploi, mais qui ne sont pas disponibles immédiatement, soit parce qu'elles sont en gain intermédiaire (travail temporaire) ou en formation, ou qu'elles sont occupées à plein temps ou à temps partiel, ou alors parce qu'elles ne peuvent être placées dans un délai de 30 jours pour cause de maladie, maternité, accident ou service militaire.

Le chômeur en fin de droits est un chômeur qui a épuisé son droit maximum aux indemnités journalières ou dont le droit aux indemnités journalières s'est éteint à l'expiration du délai-cadre de deux ans sans qu'il n'ait pu ouvrir un nouveau délai-cadre d'indemnisation. Le chômeur arrive en fin de droits dans le mois au cours duquel il a touché sa dernière indemnité journalière.

Les chômeurs de longue durée sont les personnes au chômage depuis plus d'une année.

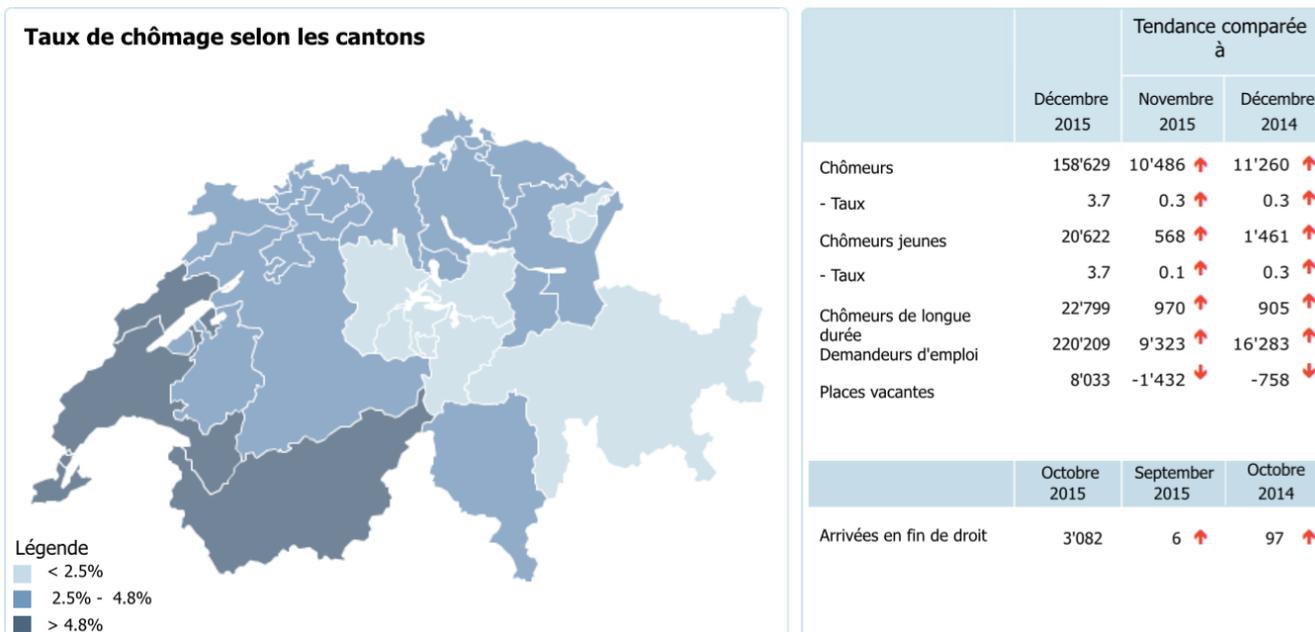
Le chômeur est **apte au placement** lorsqu'il est prêt, en mesure et en droit d'accepter un travail convenable.



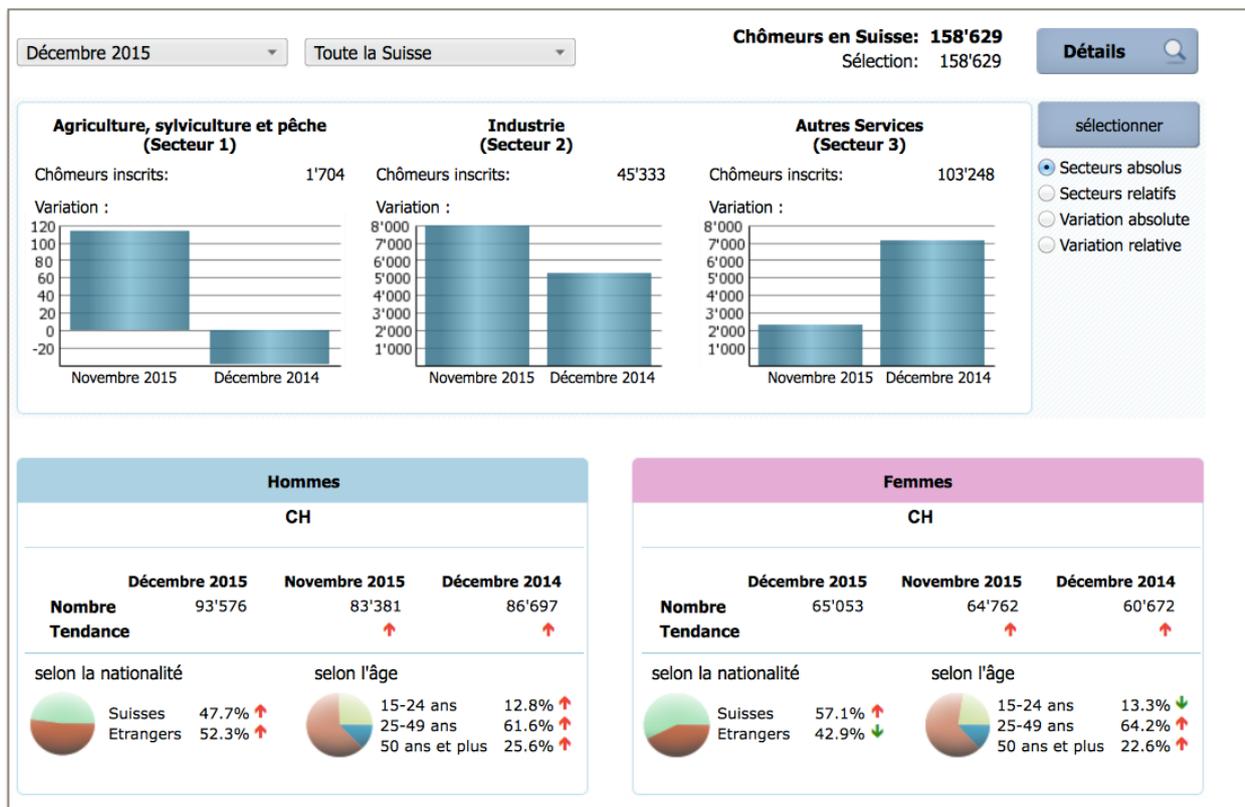
Commentaire sur la cartographie :

Les MMT sont les mesures du marché du travail. Grâce à la cartographie, nous pouvons voir le plan d'action du candidat à l'emploi et du conseiller en personnel sur 9 mois. En fonction du diagnostic fait dans les 15 premiers jours après leurs inscriptions, les candidats sont dirigés dans une MMT en fonction de leur situation. En parallèle, le conseiller s'adaptera aux problématiques de la personne pour l'aider à trouver un emploi au plus vite. Il existe différentes MMT, comme entre autre ; les MMT intégration, MMT recherche d'emploi ou encore MMT métier.

Statistiques du taux de chômage en Suisse pour la fin de l'année 2015 (SECO)



Statistiques détaillées par secteurs d'activité, par genre pour l'année 2015 (SECO)



Statistiques du taux de chômage en Suisse pour la fin de l'année 2015 (OIT)

Dataset: Country Profile
Country: Switzerland

Subject	Indicator	Year	Value
Context indicators	Share of adult population with advanced education (%)	2013	34.2
Labour force	Labour force participation rate, women (%)	2015	63.1
	Labour force participation rate, men (%)	2015	74.8
	Labour force participation rate (%)	2015	68.9
Employment	Share of agriculture in total employment (%)	2015	3.2
	Share of industry in total employment (%)	2015	19.3
	Share of services in total employment (%)	2015	74.9
	Employment-population ratio (%)	2015	65.8
	Time-related underemployment rate (%)	2014	5.5
	Share of employees working more than 48 hours per week (%)	2014	11.0
Unemployment	Share of paid employment in non-agricultural employment (%)	2015	88.6
	Unemployment rate, women (%)	2015	4.6
	Unemployment rate, men (%)	2015	4.5
	Unemployment rate (%)	2015	4.6
	Share of long term unemployment in total unemployment (%)	2014	34.9
Youth	Youth labour force participation rate (%)	2015	66.7
	Youth unemployment rate (%)	2015	8.6
	Share of youth not in employment, education or training (%)	2014	7.3
Working time	Mean weekly hours actually worked per employed person	2015	36.1
Earnings and employment-related income	Average monthly earnings of employees (local currency)	2014	68200
	Gini coefficient	2010	25.8
	Gender wage gap (%)	2014	37.2
Labour cost	Labour cost per employee (local currency)	2010	56.02
	Labour cost per employee, manufacturing (local currency)	2010	53.99
Occupational injuries	Rate of non-fatal occupational injuries (per 100'000 in reference group coverage)	2013	2463.8
	Rate of fatal occupational injuries (per 100'000 in reference group coverage)	2013	7.0
Labour inspection	Labour inspection rate (inspectors per 10,000 employed persons)	2014	1.10
Trade unions and collective bargaining	Trade union density rate (%)	2014	18.6
	Collective bargaining coverage rate (%)	2009	39.8
Strikes and lockouts	Rate of days not worked due to strikes and lockouts (per 1000 workers)	2014	1.0
Social security	Share of unemployed receiving regular periodic social security unemployment benefits	2012	61.9
	Percentage of health care expenditure not financed by private households' out of pocket payments	2011	75
	Public social protection expenditure [all functions] as a percent of GDP	2012	18.8
	Public social protection expenditure [excluding health care] as a percent of GDP	2010	13.8
	Active contributors to an old age contributory scheme as a percent of the working-age population	2009	70.2

Bibliographie

Astier, I. (2007). *Les nouvelles règles du social*. Paris : PUF.

Barbier, J.-C. (2008). *Pour un bilan du workfare et de l'activation de la protection sociale*. Récupéré le 09.06.2016 de <http://www.laviedesidees.fr/Pour-un-bilan-du-workfare.html>

Cassiers, I. et Reman, P. (2007). « Ambivalences de l'État-providence. À l'horizon d'un État social actif ». *Informations sociales* 6 (142), 18-24. Récupéré le 09.06.2016 de <http://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2007-6-page-18.htm>

Castel, R. (2009). *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris : Seuil.

Conseil d'Etat. (2016, 25 mai). *Point de presse du Conseil d'Etat*. Récupéré le 08.06.2016 de https://www.ge.ch/conseil_etat/2013-2018/ppresse/doc/20160525.pdf

Goldstein, J. et Chevalier M. (2013, avril). « Il faut mettre fin à la course à la productivité (entretien avec Jean Gadrey, économiste). *Alternatives Economiques Hors-série* 97. Récupéré le 09.06.2016 de http://www.alternatives-economiques.fr/-il-faut-mettre-fin-a-la-course-a-la-productivite-_fr_art_1211_63609.html

Observatoire de l'aide sociale et de l'insertion. (2015, mai). *2^e rapport d'observation*. Récupéré le 08.06.2016 de http://www.cgas.ch/OASI/IMG/pdf/rapport_d_observation_mai_2015.pdf

Office Cantonal de l'Emploi. (2015). *Être au chômage ce que vous devez savoir*. Récupéré le 09.06.2016 de <https://www.ge.ch/emploi-recherche/doc/brochure-accueil-FR.pdf>

Office fédéral de la statistique (2008). *Thèmes > Population > Migration et intégration > Analyse : intégration*. Récupéré le 08.06.2016 de <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/01/07/blank/dos2/02/08.html>

République et Canton de Genève (2016). *Office Cantonal de l'Emploi > Statistiques chômage*. Récupéré le 09.06.2016 de https://www.ge.ch/oc/statistiques_chomage.asp

Secrétariat d'Etat à l'économie (2016). *Définitions*. Récupéré le 09.06.2016 de <https://www.amstat.ch/v2/definition.jsp?lang=fr>

Tabin, J.-P. (2002). {Les nouvelles régulations politiques de la question sociale : illustrations en Suisse d'un phénomène « global »}. *Déviance et Société* 2 (26), 221-231. Récupéré le 27.05.16 de <https://www.cairn.info/revue-deviance-et-societe-2002-2-page-221.htm>

Tabin, J.-P. et Togni C. (2013). *L'assurance chômage en Suisse*. Récupéré le 28.05.2016 de <http://www.histoiredelasecuritesociale.ch/risques/assurance-chomage/>

Secrétariat d'État à l'économie SECO. (2016). *Vue d'ensemble*. Récupéré le 13.06.2016 de <https://www.amstat.ch/v2/?lang=fr>

Secrétariat d'Etat à l'économie SECO. (2016). *Chômeurs*. Récupéré le 13.06.2016 de <https://www.amstat.ch/v2/?lang=fr>

Organisation internationale du travail. (2016). *Statistiques chômage – Suisse*, Récupéré le 13.06.2016 de

http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/ContryProfileId?_adf.ctrl-state=1agdsv0gsi_158&_afrLoop=203990580903322