



Etude sur la population en recherche d'emploi

Chômage et âge

**Conférence Romande et Tessinoise
des offices cantonaux de l'emploi**

Février 2005

Auteurs du rapport

Nicolas Ackermann, Pierre Gfeller

Equipe de projet

Christine Dellsperger, Marielle Miano, Yannick Buttet,
Paul-Henri Girard, Stéphane Posset

Coordination

Fabio Fiore, Alexandre Meyer



Table des matières	Pages
Introduction	3
Synthèse générale	3-5
1. Partie introductive	6-10
1.1. Caractéristiques du chômage des jeunes et du chômage des seniors	6
1.2. Influence de l'évolution conjoncturelle sur le chômage des jeunes et des seniors	7
1.3. Comparaison entre la Suisse latine et la Suisse alémanique	7
1.4. Le chômage des jeunes et des seniors	8
1.4.1 A propos du chômage des jeunes	8
1.4.2 A propos du chômage des seniors	10
2. Méthodologie	12
3. Vue d'ensemble des résultats	13
4. Analyse des résultats et constats	14-17
4.1 Age et durée moyenne de recherche d'emploi	14
4.2 Age et retour en emploi	14
4.3 Age et taux de réinscription	14
4.4 Age et difficulté des dossiers	15
4.5 Age et répartition des sexes	15
4.6 Age et mobilité	15
4.7 Age et étrangers	16
4.8 Age et étrangers non-établis	16
4.9 Durée moyenne de recherche par public et par canton	17
5. Les prestations de l'Assurance-chômage	18
5.1 Bénéficiaires des mesures de réinsertion en place dans les cantons latins	18
5.2 Types de prestations à l'attention des jeunes	18
5.3 Types de prestations à l'attention des seniors	19
5.4 Coûts et nombre de participants pour certaines mesures à l'attention des jeunes	19
5.5 Constats relatifs à certaines mesures à l'attention des jeunes	20
5.6 Description des principales mesures citées	21
6. Conclusion	22
Annexes	23

Introduction

L'objectif poursuivi par l'Observatoire Romand et Tessinois de l'Emploi (ORTE) est d'analyser les besoins du marché de l'emploi et la situation des chômeurs en Suisse romande, et de diffuser les résultats de ces observations. Ceci permet de soutenir les Offices cantonaux de l'emploi latins dans la mise en place et l'application de leur politique de lutte contre le chômage. Ainsi, suite à l'augmentation du chômage des jeunes, la Conférence Romande et Tessinoise des offices cantonaux de l'emploi (CRT), a donné mandat à l'ORTE d'étudier la relation entre le chômage et l'âge des demandeurs d'emploi. Notre recherche vise donc à approfondir l'évolution de la demande d'emploi en Suisse romande selon l'âge. Pour ce faire, nous avons découpé la population des demandeurs d'emploi en six catégories d'âges (quatre catégories jeunes et deux catégories seniors). Toutefois, relevons que les facteurs explicatifs concernant les causes du chômage vont avoir une influence différente selon les caractéristiques socio-économiques des individus qui constituent les différentes populations étudiées ici.

Le présent document est une synthèse de nos observations, et les informations délivrées devraient permettre aux acteurs en charge de l'exécution de la Loi fédérale sur l'Assurance-Chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'Insolvabilité (LACI) de mieux comprendre les phénomènes liés au chômage des jeunes et des seniors et, contribuer, par conséquent, à la recherche de solutions aux problèmes concrets auxquels sont confrontés ces acteurs.

Synthèse générale

Evolution conjoncturelle

L'évolution conjoncturelle influence de manière évidente le chômage des jeunes mais dans une moindre mesure le chômage des seniors

L'évolution conjoncturelle influe davantage sur le niveau du chômage des jeunes. En effet, en période de ralentissement économique, ils sont fortement touchés et au contraire, lorsque la conjoncture s'améliore, le taux de chômage des jeunes revient rapidement dans la moyenne. Par contre, le climat économique a une influence moindre sur le taux de chômage des seniors et donc, celui-ci fluctue peu en comparaison à l'ensemble de la population en recherche d'emploi. Ainsi, si l'on peut donc parler de chômage à prédominance conjoncturelle chez les jeunes, le chômage des seniors semble plutôt lié à de multiples facteurs individuels tels que par exemple l'âge, le niveau de formation, les exigences salariales, l'état de santé, etc..

Comparaison nationale

Les jeunes romands sont plus touchés que les jeunes alémaniques

Le chômage des jeunes est un phénomène qui est beaucoup plus marqué en Suisse romande qu'en Suisse alémanique. Cet état de fait n'est pas nouveau, car historiquement, le taux de chômage des jeunes romands a, depuis le milieu des années nonante, toujours été plus important qu'en Suisse alémanique.

Différences de chômage entre jeunes et seniors

Les facteurs qui favorisent le chômage des jeunes et des seniors sont différents

En se basant sur les informations récoltées dans le cadre de notre étude, nous constatons que les facteurs qui favorisent le chômage sont différents selon la catégorie d'âge des individus. En effet, pour les jeunes, les principaux facteurs sont : le manque d'expérience; la concurrence et les exigences sur le marché des places d'apprentissage; un réseau de relations inexistant ou la responsabilité sociale des employeurs qui privilégient les engagements au profit de personnes avec, par exemple, des charges familiales. Il y a également le manque de soutien des parents, des problèmes de motivation, un niveau scolaire trop bas ou encore des compétences sociales insuffisantes.

En ce qui concerne les seniors, d'autres facteurs spécifiques peuvent être mis en évidence : notamment une mobilité limitée, tant au niveau géographique que fonctionnelle; l'obsolescence de la formation; le manque de formation continue; un risque de problèmes de santé accru ou encore des coûts et des exigences salariales parfois supérieures à celles que les employeurs peuvent offrir.

Entrée sur le marché du travail

Le chômage des jeunes est un phénomène qui, en partie, est lié à une situation de transition du monde de la formation à celui du travail

En plus des éléments précités, il est important de constater que, l'un des facteurs qui influence grandement le taux de chômage des jeunes est le simple fait de se trouver, à un moment donné, en situation de changement (en phase de transition entre le monde de la formation et celui du travail ou à la recherche de son premier emploi). Autrement dit, si nous pouvions, parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi, exclure les personnes qui n'ont jamais accédé au marché du travail, nous constaterions que le taux de chômage des jeunes, alors recalculé, serait bien plus comparable aux taux pouvant être observés dans les autres catégories d'âges. Ceci démontre que le chômage des jeunes est un phénomène qui, en partie, est lié à une situation de transition. Pour cette raison, nous constatons que chaque année, le taux de chômage des jeunes augmente brusquement entre juillet et octobre.

Formation et âge

L'âge, plus que le niveau de formation, a une influence sur la durée moyenne de recherche d'emploi

L'étude s'appuie sur une méthode consistant à analyser différentes populations homogènes, construites principalement autour des dimensions de l'âge et du niveau de formation des individus. Cette approche a permis de constater que l'âge est un facteur qui, plus que la formation, favorise le placement rapide. La durée moyenne de chômage des jeunes est toujours inférieure à la durée moyenne de recherche de l'ensemble des demandeurs d'emploi, et ce, quel que soit le niveau de formation considéré. Les seniors, par contre, ont une durée moyenne de chômage très élevée.

Chez les jeunes, le fait de disposer d'une formation professionnelle accélère en principe le placement. Cependant, ce qui peut sembler paradoxal en ce qui concerne les seniors, c'est que les personnes sans qualification quittent l'ORP plus rapidement que celles qui ont achevé une formation professionnelle.

Mobilité et âge

Les jeunes sont plus mobiles que les seniors et les personnes qualifiées le sont davantage que les personnes sans formation

Autant la jeunesse que le niveau de qualification, sont des facteurs qui favorisent la mobilité géographique des demandeurs d'emploi. En ce sens, seule une minorité (1.5%) des seniors sans formation recherche un emploi à l'extérieur de leur canton de domicile alors qu'un jeune demandeur d'emploi sur quatre de niveau universitaire est prêt à se déplacer. Néanmoins, certaines différences cantonales sont à relever, car si au niveau romand 23% des universitaires sont géographiquement mobiles, cette proportion varie plus fortement d'un canton à l'autre. En effet, les jeunes des cantons du Jura, du Valais et de Fribourg sont beaucoup plus mobiles que ceux de la région lémanique (GE, VD). A noter que cette forte mobilité semble avoir une influence sur la durée de chômage puisque, parmi les demandeurs d'emploi de niveau universitaire, les jurassiens, les fribourgeois et les valaisans sont ceux qui retrouvent du travail le plus rapidement.

Difficultés pour les conseillers ORP

Selon les conseillers ORP, les dossiers des seniors sont souvent difficiles à traiter

Du point de vue des conseillers ORP, les dossiers difficiles se situent principalement au niveau de la population des seniors. Qu'ils soient qualifiés ou pas, plus du tiers d'entre eux est considéré comme étant difficile à placer. Pour un certain nombre, cette situation est pénible à vivre et une partie va même jusqu'à renoncer à se réinsérer professionnellement.

Près de la moitié des seniors quittent l'ORP sans avoir retrouvé un emploi (fin de droit, maladie, renoncement ou inaptitude au placement, etc.). En ce qui concerne les jeunes, environ 20% de ceux qui sont sans formation post-obligatoire, sont considérés comme étant difficiles à placer, alors que cette proportion n'est que d'environ 5% pour ceux qui ont achevé une formation, qu'elle soit de niveau secondaire ou tertiaire.

Mesures de réinsertion

Les Offices cantonaux latins ont développé de nombreuses mesures, y compris des mesures spécifiques à l'attention des jeunes et des seniors

Ces dernières années, les Offices cantonaux de l'emploi ont mis en place de nombreuses Mesures du Marché du Travail (MMT) à l'attention des demandeurs d'emploi. Ils ont également développé différents instruments (cours, emplois temporaires, stages) spécifiquement à l'attention des jeunes et des seniors. De plus, dans différents ORP, certains conseillers sont spécialisés dans le placement des jeunes ou dans la prise en charge des demandeurs d'emploi plus âgés.

Problématique complexe

Des problèmes de réinsertion qui dépassent largement le cadre de l'Assurance-chômage

Si les différentes mesures mises en place par les Offices cantonaux de l'emploi portent leurs fruits, leur portée a également des limites, car les problèmes de réinsertion dépassent largement le cadre de l'Assurance-Chômage (AC).

Pour cette raison, il paraît essentiel qu'à l'avenir, les différents partenaires concernés, à savoir les Offices cantonaux de l'emploi, les écoles, les milieux de la formation professionnelle et autres institutions sociales collaborent à la recherche de solutions permettant de lutter encore mieux contre le chômage des jeunes et des seniors. En ce sens, la présente enquête se veut la première étape d'une analyse approfondie à l'échelle des cantons et, de la recherche de solutions adaptées aux spécificités régionales.

1. Partie introductive

1.1. Caractéristiques du chômage des jeunes et du chômage des seniors¹

Les tableaux ci-dessous décomposent le taux de demandeurs d'emploi et de la durée moyenne de recherche d'emploi selon l'âge et le niveau de qualification des individus. Ainsi, nous constatons que les jeunes de moins de 30 ans ont un taux de demande d'emploi supérieur à la moyenne, mais une durée de recherche plus courte.

Au niveau des seniors, par contre, si leur taux de demande d'emploi peut être qualifié de moyen, il apparaît cependant que le vieillissement apparaît comme étant un facteur qui a une influence négative sur l'aptitude au placement. En effet, plus les demandeurs d'emploi sont âgés, plus la durée moyenne de recherche d'emploi est longue. En moyenne, les seniors, tous niveaux de formation confondus, sont à la recherche d'un emploi durant 478 jours alors que pour les assurés de moins de 30 ans, cette durée moyenne varie, selon le niveau de formation, entre 128 et 239 jours.

Taux de demandeurs d'emploi par classe d'âge et niveau de formation

	Niveau de formation			Moyenne
	Sans formation	Niveau secondaire	Niveau tertiaire	
15 à 19 ans	5.3 %	11.6 %	-	6.0 %
20 à 29 ans	18.6 %	7.5 %	6.7 %	9.6 %
30 à 54 ans	11.1 %	5.9 %	4.8 %	6.9 %
55 à 64 ans	8.5 %	7.9 %	4.3 %	7.1 %
15 à 64 ans	11.1 %	6.6 %	5.1 %	7.4 %

Source : Plasta, octobre 2004

Durée moyenne de recherche d'emploi (en jours) par âge et niveau de formation

	Niveau de formation			Moyenne
	Sans formation	Niveau secondaire	Niveau tertiaire	
15 à 19 ans	201	128	-	170
20 à 29 ans	239	200	210	211
30 à 54 ans	293	288	327	300
55 à 64 ans	433	456	508	478
15 à 64 ans	278	261	301	277

Source : Plasta, octobre 2003 à septembre 2004

Répartition des DE par âge et niveau de formation

	Niveau de formation			Moyenne
	Sans formation	Niveau secondaire	Niveau tertiaire	
15 à 19 ans	2.4 %	1.2 %	0.0 %	3.6%
20 à 29 ans	9.6 %	12.5 %	3.8 %	25.9%
30 à 54 ans	22.8 %	23.8 %	11.7 %	58.4%
55 à 64 ans	4.2 %	5.9 %	2.0 %	12.1%
15 à 64 ans	39.0%	43.5%	17.5%	100.0%

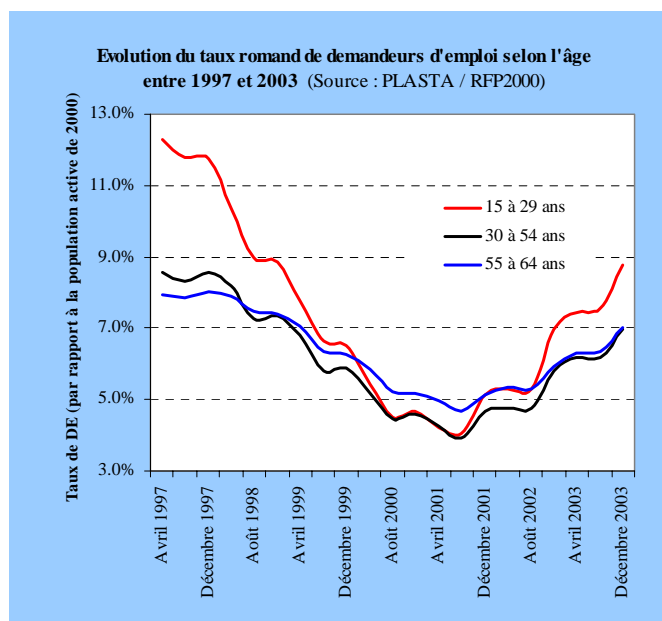
Source : Plasta, octobre 2004

¹ Le nombre moyen de demandeurs d'emploi par tranche d'âge et par canton est visible à l'annexe 1 à la page 23

1.2. Influence de l'évolution conjoncturelle sur le chômage des jeunes et des seniors

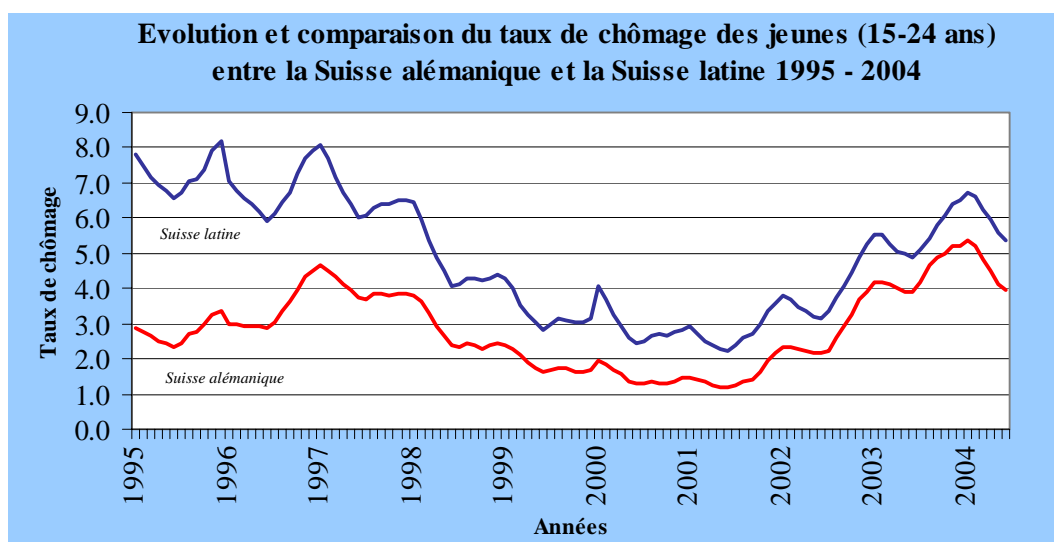
Comme le démontre le graphique ci-contre, l'évolution conjoncturelle influe davantage sur le niveau du chômage des jeunes que sur celui des seniors. En effet, en période de ralentissement économique, les jeunes de moins de 30 ans sont relativement touchés par la crise économique, ceci contrairement aux seniors. Cependant, lorsque la conjoncture s'améliore, le taux de chômage des jeunes revient rapidement dans la moyenne alors que les seniors passent eux au-dessus de la moyenne. Ainsi, si l'on peut donc parler de chômage à prédominance conjoncturelle chez les jeunes, le chômage des seniors semble plutôt lié à de multiples facteurs individuels tels que par exemple l'âge, le niveau de formation, les exigences salariales, l'état de santé, etc.

De plus, l'un des facteurs qui influence grandement le taux de chômage des jeunes est le simple fait de se trouver, à un moment donné, en situation de changement (en phase de transition entre le monde de la formation et celui du travail ou à la recherche de son premier emploi). Autrement dit, si nous pouvions, parmi l'ensemble des demandeurs d'emploi, exclure les personnes qui n'ont jamais accédé au marché du travail, nous constaterions que le taux de chômage des jeunes, alors recalculé, serait bien plus comparable aux taux pouvant être observés dans les autres catégories d'âges². Ceci démontre donc que le chômage des jeunes est un phénomène qui, en partie, est lié à une situation de transition.



1.3. Comparaison entre la Suisse latine et la Suisse alémanique

Selon le graphique ci-dessous il apparaît qu'historiquement, le chômage des jeunes est un phénomène qui est beaucoup plus marqué en Suisse romande qu'en Suisse alémanique. Il est difficile d'en connaître précisément les raisons, car plusieurs facteurs peuvent être en cause, notamment la conjoncture, l'adéquation entre la formation suivie et les besoins de l'économie, la qualité des filières de formation suivies, etc.



Source : Etude AMOSA, *Le chômage des jeunes : Analyse de la situation en 2004*

² Weber Bernard, seco, *La vie économique 10-2004*, page 43

1.4. Le chômage des jeunes et des seniors

Le chômage est un phénomène complexe aussi bien lorsqu'on parle des jeunes ou des personnes qui approchent de l'âge de la retraite. Ses causes sont diverses, elles peuvent être d'origines conjoncturelles, structurelles ou encore frictionnelles. Avant d'aborder, à travers plusieurs analyses quantitatives, les relations qui peuvent exister entre le chômage et l'âge des individus, nous présentons ci-après une synthèse regroupant les principales caractéristiques du chômage des jeunes ou des seniors. Ces causes, que l'on peut qualifier de génériques, ont été identifiées à travers différentes études, tant au niveau international que national. Connaître leur existence constitue un pré-requis indispensable à l'approfondissement des thèmes du chômage des jeunes et des seniors.

1.4.1 A propos du chômage des jeunes

1.4.1.1 Les jeunes qui recherchent une place de formation

Pas d'accès aux écoles

La première voie possible de formation post-obligatoire est celle des écoles de formation générale (gymnase, écoles supérieures). Ces écoles sont destinées aux élèves qui ont effectué une scolarité aux exigences étendues, à savoir de niveau prégymnasiale ou secondaire. Cette voie est donc en principe fermée aux jeunes qui, bien qu'ayant obtenu de bons résultats, ont uniquement effectué la filière élémentaire de la scolarité obligatoire³.

Des places d'apprentissage limitées

En Suisse, moins de 20% des entreprises forment des apprentis⁴. De ce fait, le manque de place d'apprentissage, du moins dans certaines branches, contribue au chômage des jeunes. La formation en entreprise étant très proche du marché du travail, elle est considérablement tributaire des ralentissements conjoncturels. Les raisons évoquées par les employeurs sont multiples, car parfois il apparaît que certaines restructurations d'entreprises peuvent entraîner un manque de maîtres d'apprentissage, ou des structures lacunaires. De plus, il arrive parfois que les employeurs renoncent à former des apprentis en évoquant le travail supplémentaire dû aux apprentis ou le fait que ceux-ci ne soient pas assez rapidement productifs.

Il est utile de relever que s'il manque des places d'apprentissage dans certaines branches, il manque des apprentis dans d'autres secteurs⁵. On peut donc, au-delà du simple manque de places d'apprentissage, parler de chômage structurel, dans le sens où il existe un décalage entre les affinités professionnelles des jeunes et les possibilités de formation en entreprise dans une région donnée. Dans le secteur des arts et métiers et de l'industrie, voire de la construction, le nombre d'apprentissages a diminué ces dernières années, et ceci davantage parce que les jeunes ne s'intéressent plus à certaines professions que parce que les entreprises ne sont pas disposées à former.

Par ailleurs, les résultats intermédiaires de l'enquête TREE (transition de l'école à l'emploi), réalisée au niveau suisse, démontrent qu'une année après la scolarité obligatoire, 23% ont dû, à défaut de pouvoir entamer une formation immédiate, se satisfaire d'une solution intermédiaire (préapprentissage, 10^e année, semestre de motivation, etc.). Il n'est donc pas étonnant qu'une partie d'entre eux, sans solution, s'inscrivent à l'Office Régional de Placement (ORP).

Rupture de formation

La rupture d'apprentissage représente également l'une des causes pouvant amener un jeune à s'inscrire à l'Assurance-Chômage (AC). Les difficultés scolaires⁶, ainsi que les problèmes d'entente avec le maître d'apprentissage sont les principales raisons pouvant conduire à l'arrêt d'une formation en entreprise.

³ Enquête TREE + interview de Jacques Amos, Le Temps, juillet 2003

⁴ Données qui varient entre 30% et 10% selon les secteurs d'activités. Source, article paru dans *bbaktuel*, News aus der Berufsbildung herausgegeben von der SBBK, Emil Wettstein, 2001

⁵ OFS, statistiques des apprentis en 2003 + article de Urs Meyer, Union patronale Suisse, septembre 2003

⁶ voir résultats de l'étude OCDE-Pisa et IALS, 2001

Forte concurrence sur le marché des places d'apprentissage

Si certains jeunes sont écartés au moment où les employeurs recrutent les nouveaux apprentis, c'est souvent pour des raisons relatives à leur niveau scolaire. En effet, d'une part, le niveau scolaire requis pour effectuer un apprentissage n'est pas accessible par tous. D'autre part, on constate que la voie de l'apprentissage, qui, par le passé, n'attirait les plus studieux que dans une moindre mesure, est aujourd'hui plus valorisée puisque qu'elle offre, grâce à la maturité professionnelle un accès aux hautes écoles et aux universités.

Dans ce contexte, certains jeunes peuvent faire les frais de la forme "d'élitisme" que l'on peut observer sur le marché des places d'apprentissage. Bien que disposant du niveau requis pour mener à bien un apprentissage, ils sont mis en concurrence avec d'autres, aux compétences scolaires plus élevées, et pour qui l'apprentissage représente, avant tout, un tremplin vers de hautes études.

Langue et nationalité

En lien avec ce qui précède, on peut relever que les jeunes d'origines étrangères sont particulièrement nombreux à disposer d'un niveau scolaire insuffisant en vue de trouver une place de formation. En effet, si la plupart d'entre eux s'expriment tout à fait bien en français, ils conservent des lacunes au niveau de la maîtrise de la langue écrite⁷. Dans une étude sur les semestres de motivation, le seco démontre que la durée du séjour ainsi que la connaissance de la langue influencent les chances de trouver une place. De plus, le phénomène de la discrimination exerce des effets négatifs sur les jeunes étrangers car les employeurs préfèrent engager des Suisses⁸.

Des compétences sociales à la baisse et une orientation tardive

Selon un étude réalisée par AMOSA, l'homologue de l'ORTE en Suisse alémanique, auprès d'un échantillon d'employeurs alémaniques, les compétences sociales des jeunes sont en baisse. L'école, notamment dans le cadre des programmes des classes terminales, prépare trop peu les jeunes au monde du travail. En outre, les employeurs interrogés sont d'avis que la préparation au choix de la profession devrait intervenir plus tôt dans le cadre de la scolarité obligatoire. Il semble qu'il existe, dans ce cadre, un potentiel de collaboration entre l'école et l'économie.

Importance du rôle des parents

Une éducation inadaptée ou un environnement familial instable, constitue un obstacle à l'intégration des jeunes. Un manque d'encadrement de la part des parents peut entraîner une diminution du sens des responsabilités, et rendre certains jeunes incapables d'envisager une vie professionnelle ou un apprentissage. Les parents ont donc un rôle important à jouer au moment où leurs enfants achèvent leur scolarité obligatoire⁹.

1.4.1.2 Les jeunes qui recherchent un emploi

Un réseau restreint

On peut relever que les jeunes, en général, ne disposent pas du large réseau de contacts que se sont constitués progressivement les travailleurs plus âgés tout au long de leur carrière professionnelle. Or, les contacts personnels peuvent être déterminants pour décrocher un emploi, surtout lorsque le marché du travail est tendu et que les offres d'emploi sont rares. Ce déficit représente donc également un facteur pénalisant pour tout jeune recherchant une place de travail.

⁷ Haeberlin, Imdorf, Kronig, Chancengleichheit bei der Lehrstellensuche, PNR 43, 2004

⁸ Rosita Fibbi, Bülent Kaya, Etienne Piguet, Quand s'appeler Pierre, Afrim ou Mehmet fait la différence, PNR 43 - Formation et emploi - 2003

⁹ Enquête TREE, printemps 2003

Le manque d'expérience

Le manque d'expérience est souvent la principale raison évoquée par les employeurs pour justifier leur refus de recruter un jeune demandeur d'emploi. Lorsqu'il recherche un emploi, le jeune est souvent en concurrence avec d'autres personnes, en recherche de poste, qui sont plus âgées et souvent au bénéfice d'une ou de plusieurs expériences antérieures sur le marché du travail. Du point de vue d'un employeur, engager un jeune sans passé professionnel constitue un investissement supplémentaire en terme de mise au courant et de formation initiale au sein de l'entreprise, et représente également un risque accru. En effet, le recruteur n'a pas les moyens de détecter dans le CV ou d'obtenir auprès d'un ancien employeur, les éléments garantissant que le jeune a bel et bien les atouts nécessaires pour satisfaire aux exigences du poste.

A noter également que selon une étude de l'OFS¹⁰, il apparaît qu'un tiers des jeunes universitaires débutent leur carrière comme stagiaire ou assistant, et que l'expérience professionnelle acquise durant les études contribue à un passage sans problème de la vie d'étudiant à la vie active. Ceci, bien entendu, pour autant que l'activité professionnelle exercée durant les études ait un rapport avec le contenu de la branche étudiée. En effet, selon cette étude, un travail qui n'est pas en lien avec les études, non seulement prolonge la durée de celles-ci, mais peut constituer également un obstacle à une transition à la vie active.

La responsabilité sociale des employeurs

Un des facteurs supplémentaires qui favorise le chômage des jeunes, n'est pas lié aux difficultés d'entrer sur le marché du travail, mais à la probabilité renforcée qu'un jeune a de perdre son emploi¹¹. En cas de mauvaise marche des affaires, les employeurs préservent prioritairement les emplois des personnes plus âgées qui ont souvent une famille à charge. Les jeunes, plus flexibles et moins fragilisés en cas de chômage, font ainsi les frais de cette logique d'action pratiquée par les employeurs.

1.4.2 A propos du chômage des seniors

Formation obsolète et accès à la formation continue

Le premier facteur à considérer lorsqu'il s'agit de parler du chômage des seniors, est relatif à la formation de ces derniers. S'ils ont effectué une formation professionnelle au cours de leur jeunesse, cette dernière peut être relativement obsolète si elle n'a pas été complétée par des actions régulières de formation continue¹². Le changement permanent des pratiques et l'évolution rapide des moyens technologiques sont donc à la base de ce constat. A titre d'exemple, il suffit de mesurer le niveau de compétence atteint par les jeunes diplômés en bureautique, pour se rendre compte que les seniors ne peuvent pas offrir des aptitudes compétitives sur le marché du travail, s'ils n'ont pas bénéficié d'actions répétées de formation continue.

Une mobilité réduite

Selon nos recherches, il apparaît que les seniors sont moins mobiles que les jeunes. Les raisons sont multiples mais souvent liées à la situation familiale (travail du conjoint, scolarité des enfants, propriétaire d'une maison etc.). Contrairement aux jeunes, les seniors sont donc peu nombreux à rechercher du travail dans une zone géographique étendue, ce qui a pour conséquence de limiter les chances de réinsertion.

¹⁰ OFS, De la haute école à la vie active, premiers résultats de l'enquête 2001 auprès des nouveaux diplômés - Neuchâtel 2002

¹¹ ORTE, population en recherche d'emploi en Suisse romande, avril 2004

¹² Torres Raymond, perspective de l'emploi, vie économique, 11/03

Une employabilité parfois limitée

Un second facteur relatif au chômage des personnes plus âgées est celui de l'employabilité parfois limitée¹³. Par le passé, il n'était pas rare que la carrière d'une personne se déroule durant plusieurs dizaines d'années au sein d'une même entreprise. Aujourd'hui, le marché du travail a changé, si bien que la durée moyenne des expériences professionnelles est à la baisse. De plus en plus, les travailleurs sont amenés à changer d'emploi, d'employeur, de secteur d'activité et ceci de plus en plus rapidement et de plus en plus souvent. Ces changements ne sont d'ailleurs pas toujours volontaires. Il subsiste néanmoins encore de nombreuses personnes relativement âgées qui perdent leur emploi après avoir passé de longues années auprès du dernier employeur. Pour celles-ci, le monde du travail s'est limité, durant une période considérable, à l'environnement de travail de leur ancien employeur. Les compétences de ce type de demandeur d'emploi sont donc souvent très spécifiques et leur mobilité professionnelle, non pas au niveau géographique, mais en terme de compétences, est limitée, ce qui nuit au placement rapide et, à fortiori, favorise le chômage de longue durée.

Coûts et prétentions salariales élevés

Les coûts relatifs au salaire et aux assurances sociales des seniors, souvent expérimentés et anciens dans l'entreprise, sont généralement plus élevés que ceux des plus jeunes et ce, surtout lorsqu'ils sont au bénéfice d'une formation. Ce critère peut jouer un rôle considérable au moment où un besoin d'économies se fait sentir dans une entreprise et que l'employeur doit se séparer d'une partie de ses collaborateurs.

Ainsi, lorsque ces personnes recherchent un travail, surtout lorsqu'elles sont très qualifiées, elles font valoir des prétentions salariales élevées, parfois surdimensionnées par rapport à ce qu'un employeur peut offrir¹⁴. Ce phénomène rend difficile la reprise d'emploi et favorise donc le chômage de longue durée. De plus, par exemple, les cotisations vieillesse de la prévoyance professionnelle payées par l'employeur, augmentent avec l'âge, passant de 7% du salaire pour les travailleurs jeunes à 18% pour les travailleurs qui sont à 10 ans de la retraite. Cela constitue automatiquement une barrière supplémentaire¹⁵ à l'emploi.

A noter que les employeurs eux-mêmes peinent à croire et hésitent à engager une personne qui serait d'accord de perdre 20 à 30% de son salaire. Ils pensent que la personne va continuer de chercher du travail ailleurs et quitter leur entreprise dès qu'elle aura trouvé un autre emploi offrant une meilleure rémunération.

Problème de santé

Il n'est pas rare de constater, dans certains métiers en particulier, que les demandeurs d'emploi les plus âgés ont, après de longues années passées sur le marché du travail, une santé diminuée. Si cela peut jouer un rôle favorisant leur licenciement, c'est certainement aussi un critère qui tend à favoriser une durée élevée de chômage¹⁶.

Vision du chômage

De manière encore plus prononcée que pour l'ensemble de la population en recherche d'emploi, le chômage n'est pas vécu comme du temps libre, mais comme du temps vide par les seniors. Parfois, l'expérience du chômage est génératrice d'ennui, d'angoisses et de culpabilité. Elle provoque une incapacité à développer des activités de substitution et à entrer dans une démarche constructive. Pour un certain nombre d'entre eux cette situation est difficile à vivre et certains vont même jusqu'à renoncer à se réinsérer professionnellement¹⁷.

¹³ Gazier Bernard, Assurance chômage, employabilité et marché transitionnel du travail, Université Paris

¹⁴ Ruaux Jean-Yves, peu d'embauche sauf dans les PME, CEGOS

¹⁵ Ferro Luzzi, Sonnet, La vie économique 8-2003, page 6

¹⁶ Freyssinet Jacques, "le chômage", collection repère la découverte, avril 2002

¹⁷ Lerais, Marioni, DARES, Document d'étude - Dossier âge et emploi, données sur l'emploi des seniors, Paris, mai 2004

2. Méthodologie

Sur la base des constats préalables décrits aux pages précédentes, nous avons construit de manière théorique six échantillons regroupant des demandeurs d'emploi qui ont été à la recherche d'une place de travail entre octobre 2003 et septembre 2004. Il s'agit de six populations homogènes en terme d'âge et de niveau de formation, soit quatre populations de jeunes (- de 30 ans) et deux populations de seniors (+ de 54 ans). Toutefois, comme nous l'avons déjà mentionné dans l'introduction, rappelons que les facteurs explicatifs concernant les causes du chômage vont avoir une influence différente selon les caractéristiques socio-économiques des individus qui constituent les différentes populations étudiées ici. Les populations sont les suivantes :

<i>Le public Semo</i>	Le public Semo est constitué de jeunes demandeurs de moins de 20 ans, sans qualification ni expérience professionnelle sur le marché du travail. Il s'agit, dans la plupart des cas, de jeunes qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage ou qui sont en situation de rupture de formation. Souvent, ils recherchent, de préférence, une place de formation à un emploi.
<i>Les jeunes sans formation</i>	Cette seconde population rassemble des jeunes de moins de 25 ans qui n'ont achevé aucune formation professionnelle, mais qui ont déjà à leur actif une ou plusieurs expériences sur le marché du travail.
<i>Les jeunes avec formation secondaire</i>	Il s'agit de jeunes de moins de 25 ans qui sont au bénéfice d'une formation professionnelle de niveau secondaire, à savoir une formation post-obligatoire en entreprise ou dans une école (apprentissage, gymnase, école de commerce, etc.). Les corps de métiers sont très différents, mais chaque individu partage les caractéristiques d'être qualifié, jeune et, par conséquent, pas ou peu expérimenté.
<i>Les jeunes avec formation tertiaire</i>	Cette quatrième population de jeunes rassemble des demandeurs d'emploi de moins de 30 ans au bénéfice d'une formation de niveau tertiaire (université, HES, EPF, etc.). Ces jeunes sont très qualifiés et visent par conséquent des postes différents des jeunes avec formation secondaire. Néanmoins, de part la durée de leur formation, ils sont également pas ou peu expérimentés.
<i>Les seniors sans formation</i>	Cette cinquième population regroupe l'ensemble des demandeurs d'emploi de plus de 54 ans qui n'ont effectué aucune formation post-obligatoire.
<i>Les seniors avec formation tertiaire ou secondaire</i>	Cette dernière catégorie de personnes rassemble également des personnes de plus de 54 ans. Néanmoins, celles-ci sont toutes qualifiées, c'est-à-dire elles ont effectué une formation professionnelle, qu'elle soit de niveau secondaire ou de niveau tertiaire.

L'objectif de l'analyse est d'utiliser les données saisies dans PLASTA par les ORP de manière à effectuer une description des six échantillons décrits ci-dessus, et ainsi mettre en relief les particularités liées à la prise en charge par les ORP des jeunes demandeurs d'emploi et des seniors.

De manière à effectuer l'analyse de chacune des populations observées, nous avons construit différents indicateurs, à savoir :

- **La durée moyenne de recherche d'emploi en jours.** Soit le nombre de jours compris entre l'inscription et l'annulation du demandeur d'emploi par l'ORP.
- **Le taux de retour en emploi,** soit la part des personnes quittant l'ORP après avoir retrouvé un emploi.
- **Le taux de réinscription,** soit la part des personnes qui se réinscrivent dans un délai de quatre mois après avoir quitté l'Assurance-chômage.
- **Le taux de mobilité,** soit la part des personnes recherchant également un emploi à l'extérieur de leur canton.
- **Le taux de femmes,** soit la part représentée par les femmes au sein de la population analysée.
- **Le taux d'étrangers,** soit la part représentée par les étrangers au sein de la population analysée.
- **Le taux d'étrangers non-établis,** soit la part représentée par les étrangers titulaire d'un permis de séjours annuel, de courte durée, requérant d'asile, etc.
- **Le taux de dossiers difficiles,** soit la part des dossiers considérés comme difficiles par les conseillers ORP

3. Vue d'ensemble des résultats

Le tableau ci-dessous présente une vue d'ensemble des résultats obtenus suite à la mesure de chacun des indicateurs sur chacune des 6 populations concernées.

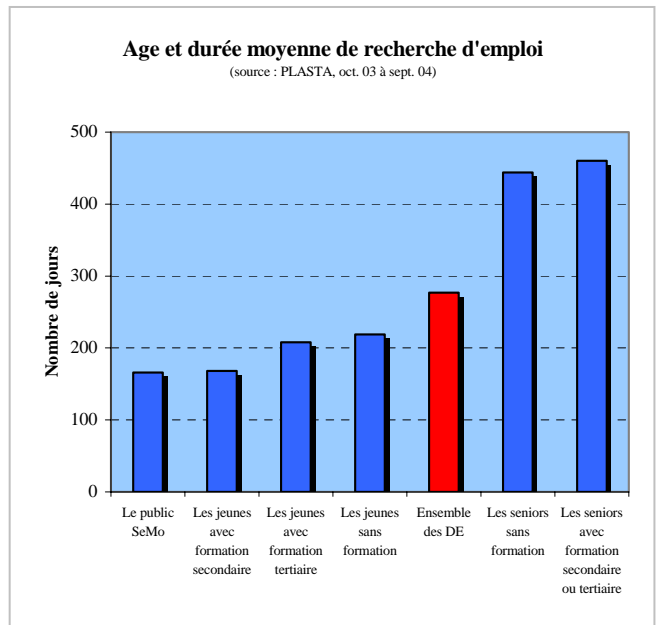
Indicateurs	Ensemble de la population des demandeurs d'emploi	Public Semo	Jeunes sans formation	Jeunes qualifiés niveau secondaire (CFC)	Jeunes qualifiés niveau tertiaire (université)	Les seniors sans formation	Les seniors avec formation du niveau secondaire ou/et tertiaire
Durée moyenne de RE	277 jours	166 jours	219 jours	168 jours	208 jours	444 jours	460 jours
Taux de retour en emploi	68.3%	41.2%	56.4%	80.1%	80.7%	49.0%	52.6%
Taux de réinscription	13.4%	3.3%	14.5%	13.8%	8.9%	12.4%	12.1%
Taux de mobilité	6.2%	1.9%	2.4%	7.9%	23.0%	1.5%	7.5%
Taux de dossiers difficiles	18.4%	26.5%	20.8%	5.6%	5.6%	40.8%	35.4%
Taux de femmes	45.4%	47.3%	43.9%	48.6%	47.2%	44.7%	31.7%
Taux d'étrangers	42.8%	46.3%	52.1%	22.2%	22.9%	42.8%	18.6%
Taux d'étrangers non établis	18.6%	16.7%	23.9%	4.2%	14.3%	4.4%	2.2%

Source : Plasta, octobre 2003 à septembre 2004

4. Analyse des résultats et constats

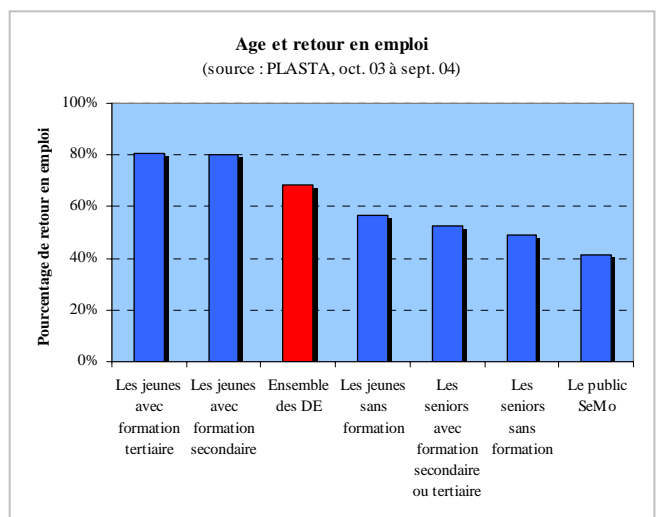
4.1. Age et durée moyenne de recherche d'emploi

L'âge est un facteur qui, plus que la formation, favorise le placement rapide. La durée de chômage des jeunes est toujours inférieure à la moyenne, et ce, quel que soit leur niveau de formation. Les seniors, par contre, ont une durée de chômage très élevée. Chez les jeunes, le fait de disposer d'une formation professionnelle accélère en principe le placement. Par contre, chez les seniors, nous constatons que les personnes sans qualification quittent l'ORP légèrement plus rapidement que ceux qui ont une formation.



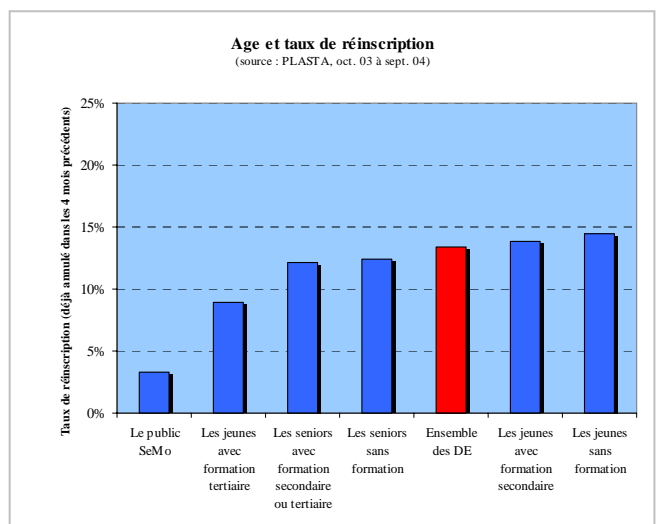
4.2. Age et retour en emploi

Les jeunes sont plus nombreux que les seniors à quitter l'Assurance-Chômage (AC) pour un emploi. Ce constat est vrai surtout lorsque le demandeur d'emploi cumule jeunesse et qualification. Attention, concernant le public SeMo, de nombreux jeunes ne quittent pas l'AC pour un emploi mais pour débiter une formation professionnelle ou pour entrer dans une école. En ce qui concerne la population de plus de 50 ans, il est à relever que près d'un dossier sur deux est annulé sans que la personne n'ait trouvé d'emploi (fin de droit, renoncement ou inaptitude au placement).



4.3. Age et taux de réinscription

On constate que, tout comme les jeunes sans formation, les jeunes qui ont une formation du niveau secondaire sont, davantage que la moyenne, touchés par le phénomène de la réinscription. En ce qui concerne les seniors, il est intéressant de constater que si cette population se réinsère difficilement, les placements effectués sont relativement durables.



4.4. Age et difficulté des dossiers

Les dossiers jugés difficiles par les conseillers ORP se situent principalement au niveau de la population des seniors. Qu'ils soient qualifiés ou pas, plus du tiers des aînés sont considérés comme étant difficiles à placer.

A l'opposé, les cas difficiles sont rares parmi les jeunes qualifiés de niveau secondaire et tertiaire. Ils sont en principe davantage autonomes dans leurs recherches d'emploi.

Nous constatons également que, selon les conseillers ORP, l'absence de qualification est un facteur qui, quel que soit l'âge, rend le placement plus difficile.

4.5. Age et répartition des sexes

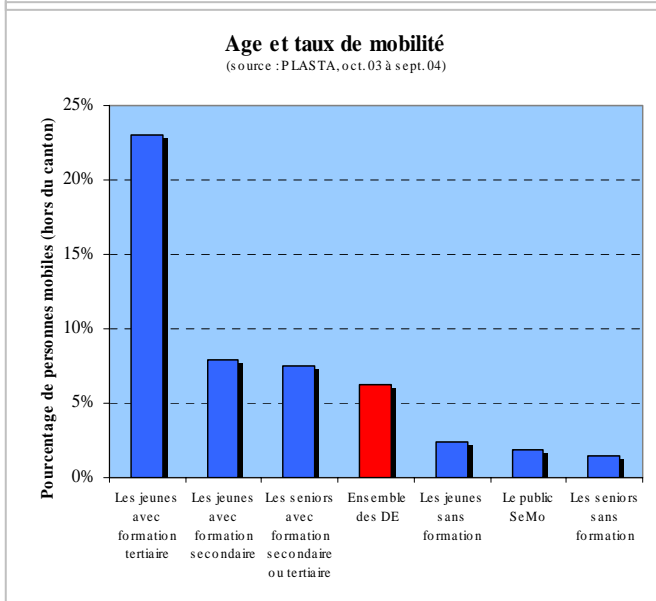
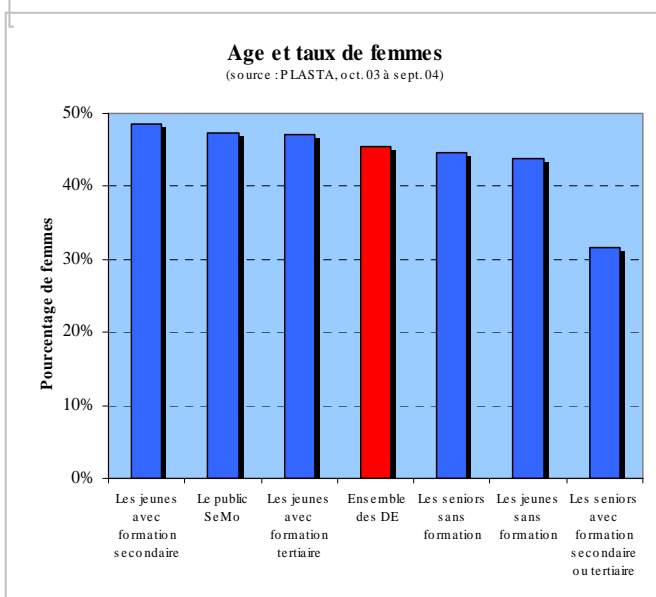
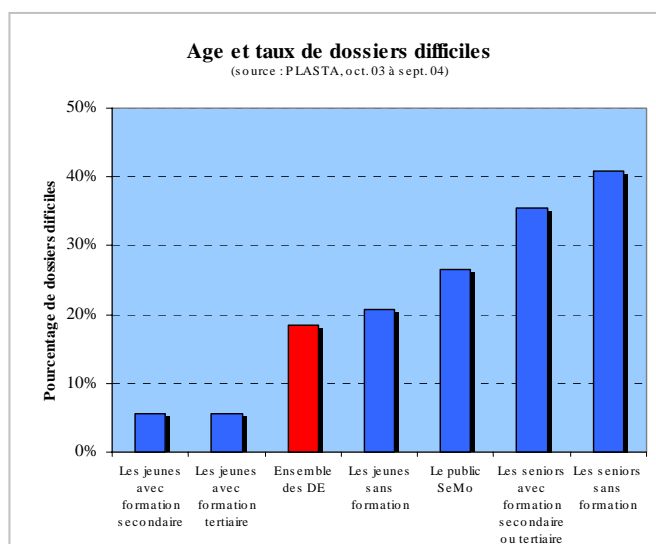
D'une manière très globale, nous pouvons affirmer que les femmes représentent une petite moitié de l'ensemble des personnes inscrites à l'ORP. Nous relevons cependant qu'elles sont particulièrement nombreuses au sein du public SeMo. Ce constat est certainement lié au fait que les places de formation en entreprise qui intéressent les filles sont moins nombreuses que celles qui intéressent les garçons (construction, secteur primaire, etc.).

On constate également que parmi les seniors qualifiés, les femmes ne sont pas nombreuses. Il faut dire qu'historiquement, il y a 35 ans, elles n'étaient que peu à effectuer une formation professionnelle¹⁸.

4.6 Age et mobilité

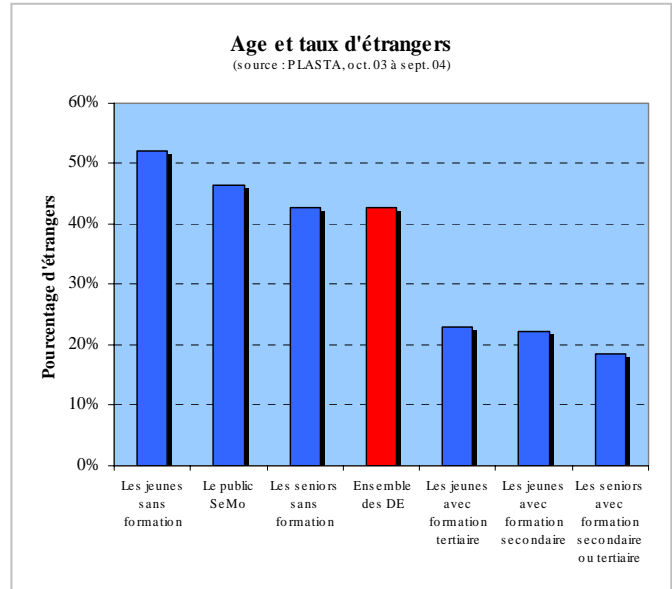
Aussi bien, la jeunesse que le niveau de qualification, sont des facteurs qui favorisent la mobilité géographique des demandeurs d'emploi. En ce sens, seule une minorité (1,5%) des seniors sans formation recherche un emploi à l'extérieur de leur canton de domicile alors qu'un jeune demandeur d'emploi sur quatre de niveau universitaire est prêt à se déplacer. Néanmoins, certaines différences cantonales sont à relever, car si au niveau romand, 23% des universitaires sont géographiquement mobiles, cette proportion varie plus fortement d'un canton à l'autre. En effet, les jeunes des cantons du Jura, du Valais et de Fribourg sont beaucoup plus mobiles que ceux de la région lémanique (GE, VD). A noter que cette forte mobilité semble avoir une influence sur la durée de chômage puisque, parmi les demandeurs d'emploi de niveau universitaire, les jurassiens, les fribourgeois et les valaisans sont ceux qui retrouvent du travail le plus rapidement.

¹⁸ Source : RFP



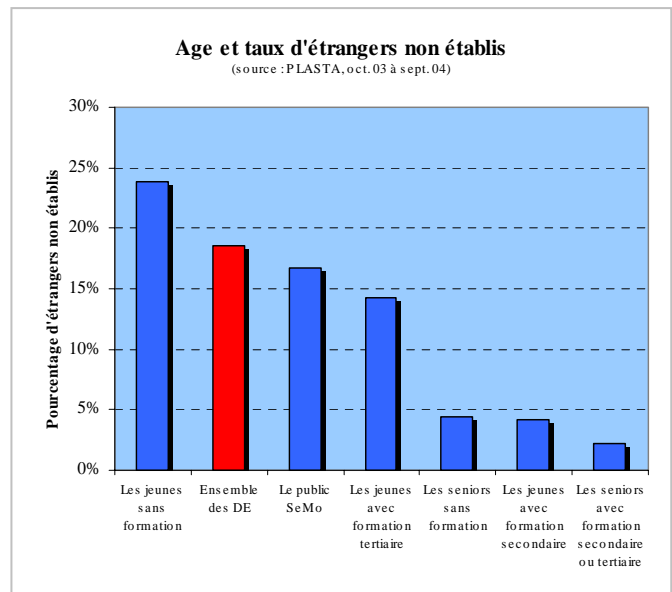
4.7. Age et étrangers

Le graphique ci-contre nous montre clairement que la part d'étrangers est manifestement plus élevée au sein des populations sans formation. C'est certainement le cas également sur le marché du travail, raison pour laquelle on retrouve cette représentation parmi les personnes inscrites à l'ORP. Concernant la population SeMo, la part d'étrangers est relativement élevée, ce qui confirme le fait que les jeunes étrangers peinent à trouver une voie de formation, en particulier pour des raisons liées à leur niveau scolaire, mais également peut-être pour des raisons liées à un phénomène de discrimination de la part de certains employeurs.



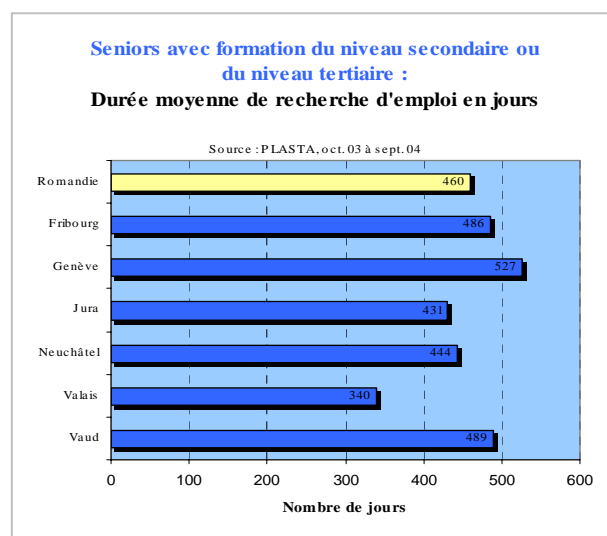
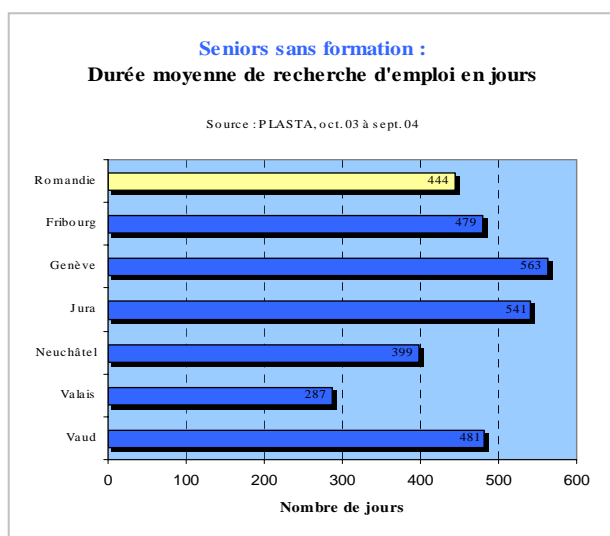
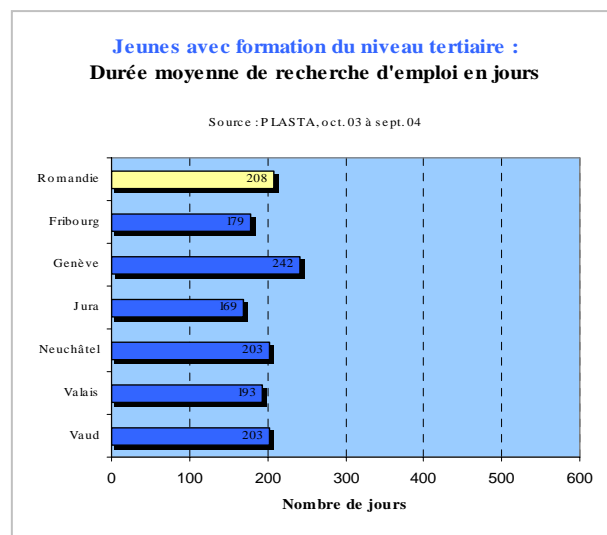
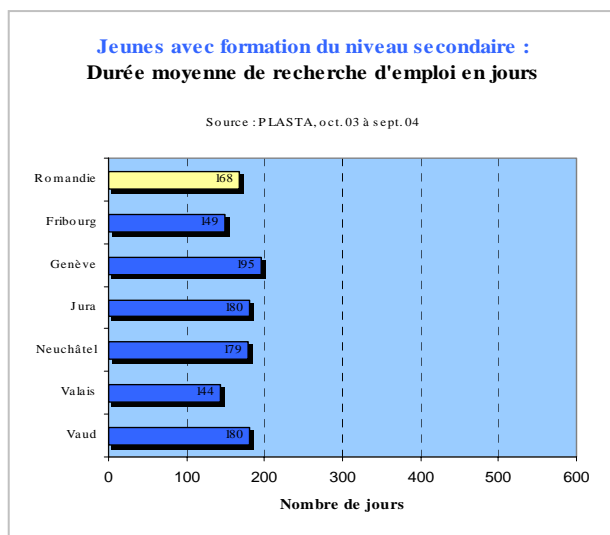
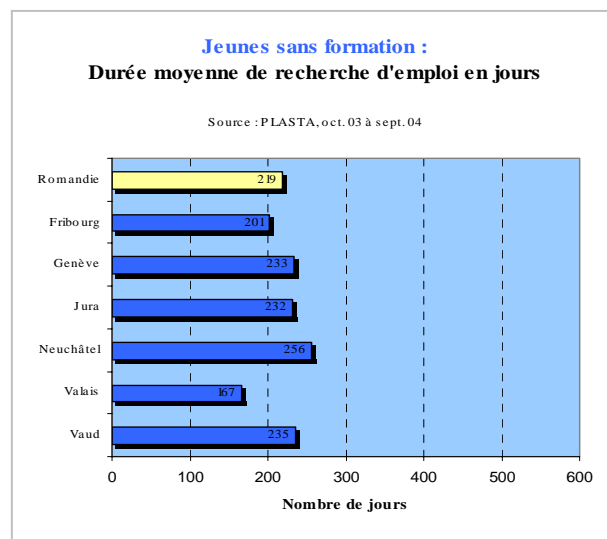
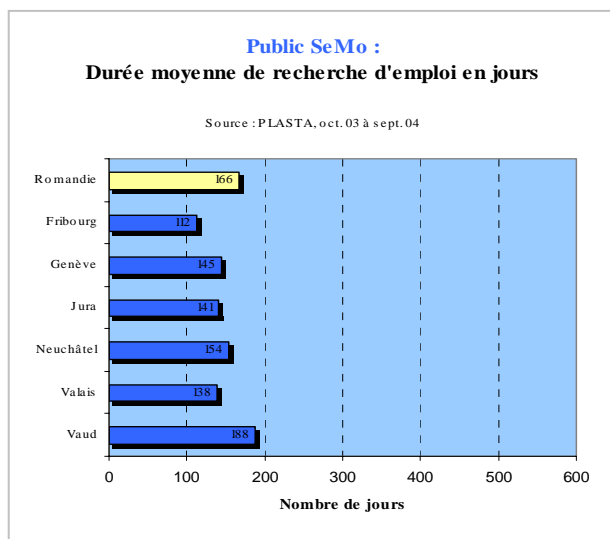
4.8 Age et étrangers non-établis

Nous constatons ici que les populations seniors ne comprennent que très peu d'étrangers non-établis, mais plutôt des étrangers intégrés depuis de nombreuses années. Les étrangers non-établis sont plus souvent des jeunes sans formation ou alors des jeunes très qualifiés.



4.9 Durée moyenne de recherche par public et par canton

Pour chacune des populations identifiées dans l'enquête, les comparaisons intercantionales de la durée moyenne de recherche d'emploi par public démontrent quelques différences intéressantes. Ces résultats ne sont d'ailleurs pas repris dans ce document, mais sont analysés au niveau des observatoires cantonaux.



5. Les prestations de l'Assurance-chômage

5.1 Bénéficiaires des mesures de réinsertion en place dans les cantons latins

Depuis de nombreuses années, les Offices cantonaux de l'emploi organisent des mesures de marché du travail (MMT) à l'attention des demandeurs d'emploi. Ces mesures, diverses et variées, ont l'objectif commun d'augmenter l'aptitude au placement des participants. A titre indicatif, nous relevons que la Suisse a dépensé 550 millions en 2003 pour les MMT. En Suisse romande, et toujours pour l'année 2003, ces coûts se sont élevés à près de 170 millions de francs pour les quelques 36700 personnes ayant participé à une ou plusieurs mesures (total cumulé de plus de 1 800 000 jours de participation).

Le tableau ci-dessous démontre que les personnes au chômage bénéficient de mesures quel que soit leur âge.

Tranche d'âge	Nombre de demandeurs d'emploi qui ont suivi une ou plusieurs MMT en 2003						
	Romandie	FR	GE	JU	NE	VS	VD
15 - 19 ans	1798	310	88	99	132	354	815
20 - 24 ans	4369	627	874	279	537	693	1359
25 - 29 ans	5870	783	1544	193	634	659	2057
30 - 54 ans	21851	2833	5955	714	2293	2491	7565
55 - 65 ans	2831	355	694	107	315	370	990
Total	36719	4908	9155	1392	3911	4567	12786

Source : seco

5.2 Types de prestations à l'attention des jeunes¹⁹

Dans le détail, les types de prestations MMT à l'attention des jeunes suisses romands :

Types de prestations	Public jeune			
	Public SeMo	sans formation	avec formation de niveau secondaire	avec formation de niveau tertiaire
Semestre de Motivation (SeMo)	X	X		
Entreprise d'Entraînement (EE)		X	X	X
Allocation d'Initiation au Travail (AIT)		X	X	X
Emploi Temporaire Subventionné (ETS)		X	X	X
Allocation de FORMation (AFO)		X		
Cours pour l'amélioration du niv. scolaire	X	X		
Mesure d'orientation, plate-forme	X	X		
Cours sur les techniques de recherche d'emploi spécifiques pour les jeunes			X	X
Stage professionnel et stage de formation		X	X	X
Tests d'aptitudes, stages d'essai, cours ou ateliers de formations diverses		X	X	X

¹⁹ Voir description détaillée des mesures au chapitre 5.6 à la page 21

5.3 Types de prestations à l'attention des seniors²⁰

Dans le détail, les types de prestations MMT à l'attention des seniors de Suisse romande :

Types de prestations	Public senior	
	sans formation	avec formation de niveau secondaire ou tertiaire
Emploi Temporaire Subventionné (ETS)	X	X
Allocation de Formation (AFO)	X	
Allocation d'Initiation au Travail (AIT)	X	X
Stage	X	X
Bilan de compétences		X
Cours sur les techniques de recherche d'emploi spécifiques pour les seniors (comment se vendre après 50 ans, etc.)	X	X
Cours ou ateliers de formations diverses	X	X
Tests d'aptitudes, stages d'essai	X	X

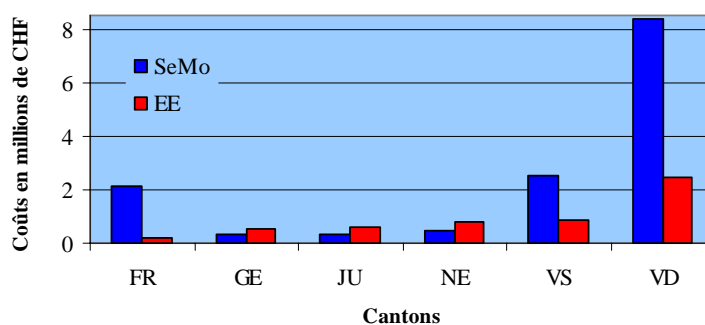
5.4 Coûts et nombre de participants pour certaines mesures à l'attention des jeunes

Montants dépensés en Suisse et dans les cantons romands, pour certaines mesures, en 2003²¹

Mesures	CH	CH-romande	FR ²²	GE	JU	NE	VS	VD
SeMo	36'164'716.-	14'235'810.-	2'143'339.-	351'071.-	360'539.-	484'223.-	2'502'742.-	8'393'896.-
EE	20'332'805.-	5'463'177.-	210'670.-	508'915.-	585'900.-	827'670.-	845'931.-	2'484'091.-
Stages professionnels ²³	0.-	0.-	0.-	0.-	0.-	0.-	0.-	0.-

Source : seco

Coûts des SeMo et des EE en Suisse romande en 2003



²⁰ Voir description détaillée des mesures au chapitre 5.6 à la page 21

²¹ Frais liés uniquement à l'organisation de la mesure (les indemnités versées aux demandeurs d'emploi ne sont pas prises en compte)

²² La particularité des SeMo fribourgeois vient du fait que les participants intègrent cette mesure pour une durée de 12 et non de 6 mois, et qu'ils se rendent à l'école professionnelle un jour par semaine.

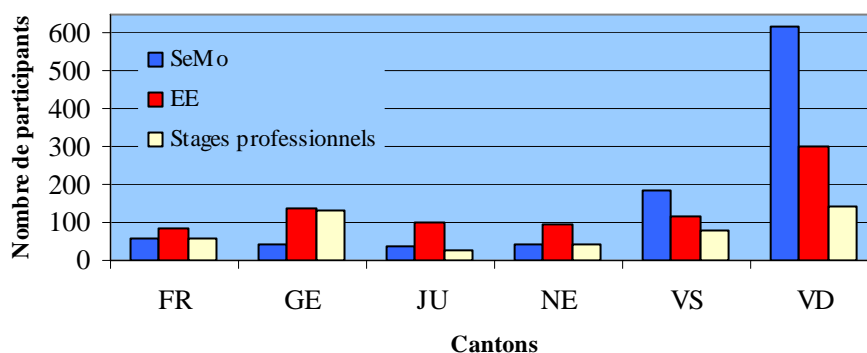
²³ Les demandeurs d'emploi qui participent à des stages professionnels n'engendrent pas de frais supplémentaires à l'Assurance-chômage puisque les mesures en question se déroulent en entreprise.

Nombre de participants en Suisse et dans les cantons romands, pour certaines mesures, en 2003

Mesures	CH	CH-romande	FR	GE	JU	NE	VS	VD
SeMo	3 727	982	59	41	38	42	186	616
EE	2 766	836	83	137	103	95	115	303
Stages professionnels	1359	479	59	132	24	43	78	143

Source : seco

Bénéficiaires des SeMo, des EE et des stages professionnels en Suisse romande en 2003



5.5 Constats relatifs à certaines mesures à l'attention des jeunes²⁴

De manière résumée et non exhaustive²⁵, les prestations développées par les cantons démontrent qu'en 2003 :

- Plus de 14 millions ont servi à financer les différents semestres de motivation romands. Près de 1 000 jeunes y ont participé. Une évaluation²⁶ de cette mesure réalisée au début de l'année 2003 a fait apparaître qu'entre 1999 et 2002, plus de 7 000 jeunes ont participé à cette mesure en Suisse. Le taux de succès est élevé, car près de 60% des participants ont commencé un apprentissage ou une école peu après la mesure.
- Près de cinq millions cinq cents mille francs ont servi à financer les entreprises d'entraînement romandes. Plus de 800 personnes y ont participé, principalement des jeunes, diplômés, mais peu expérimentés. Avec un taux de réinsertion de 64%, cette mesure apparaît comme très utile pour s'engager sur le marché du travail. Pour information, les EE existent depuis janvier 1993, date à laquelle s'est ouvert Styltech SA à Delémont. A ce jour, il en existe 45 en Suisse, dont 18 en Suisse romande²⁷.
- Près de 500 stages professionnels en entreprise ont été organisés par les Offices cantonaux de l'emploi romands. Ces stages se sont adressés principalement à des jeunes qui, à la sortie de leur formation, manquaient d'expérience pour entrer sur le marché du travail.
- 1 992 personnes au total ont bénéficié d'une AIT en Suisse romande. Grâce à cette mesure, près de 350 jeunes romands de moins de 30 ans ont trouvé un emploi.
- 172 personnes ont bénéficié d'une AFO en Suisse romande et se sont ainsi lancées dans une formation professionnelle. Parmi ces personnes, 50 avaient moins de 30 ans.
- 8 200 personnes environ ont suivi un ETS en Suisse romande (32'000 en Suisse). Malheureusement, les données à disposition ne nous permettent pas de sortir une statistique par âge.

²⁴ Il est également possible de prendre connaissance de l'efficacité des mesures par l'intermédiaire d'une étude du PNR 43 de Lehner, Frölich, Steiger, Mikroökonomische Evaluation aktiver Arbeitsmarktpolitik, 2004

²⁵ Malheureusement, au niveau intercantonal, nous ne disposons pas d'informations pour toutes les MMT dans le détail

²⁶ Plus d'informations dans le rapport "Semestre de Motivation (SEMO), Rapport 1999-2002", Aline Froidevaux, Markus Weber, seco, Mars 2003

²⁷ Source : www.practicefirms.ch

5.6 Description des principales mesures citées

<i>Types de prestations</i>	<i>Description de la mesure</i>
Semestre de Motivation (SeMo)	Les Semestres de motivation (SeMo) sont des programmes d'occupation qui s'adressent aux jeunes (jusqu'à 25 ans maximum), qui n'ont pas de projet professionnel au terme de l'école obligatoire, qui n'ont pas trouvé de place d'apprentissage ou qui ont interrompu un apprentissage ou une formation scolaire postérieure à la scolarité obligatoire. Fonctionnant comme une petite entreprise, le Semo permet, durant les six mois que dure la mesure, aux jeunes de se familiariser avec différentes activités professionnelles, d'identifier une solution pour leur avenir professionnel puis de la réaliser grâce à l'appui de maîtres socio-professionnels.
Allocation d'initiation au travail (AIT)	Disponible autant pour les jeunes que les seniors, l'Allocation d'initiation au travail est une aide financière versée aux employeurs durant les premiers mois suivant l'engagement d'un demandeur d'emploi (période d'initiation au nouveau travail). Cette aide prend en charge, en moyenne, 40% du salaire de la personne engagée, à l'aide d'un contrat indéterminé, sur une durée allant de un à six mois, selon les cas.
Entreprise d'entraînement (EE)	Le concept de l'entreprise d'entraînement est basé sur le principe qui est "d'apprendre en travaillant". La mesure dure six mois, et est réservée à des jeunes ou des personnes en reprise d'emploi. Les EE les accueillent pour un stage dans les domaines du commercial et de l'informatique. La formation se passe dans un environnement proche de la pratique (entreprise fictive).
Allocation de formation (AFO)	L'Allocation de formation vise à offrir une formation de base aux assurés ne possédant pas de formation professionnelle ou possédant une formation obsolète. L'objectif est de permettre aux assurés d'obtenir un CFC ou un diplôme reconnu. A disposition des personnes de plus de 30 ans (accessible dès 26 ans sur dérogation du seco), les octrois ne dépassent pas trois ans, sauf dérogation. Pendant la mesure, l'assuré est partie à un contrat d'apprentissage ou de formation dont le salaire correspond au moins au salaire de dernière année d'apprentissage et ne perçoit pas ses indemnités mais une allocation mensuelle qui complète le salaire d'apprenti jusqu'à Fr. 3'500.- maximum.
Stage professionnel	Offrir une expérience professionnelle d'au maximum six mois à toute personne sans emploi ayant achevé une formation professionnelle à qui une telle expérience fait défaut. L'entreprise qui accueille le demandeur d'emploi participe au coût de la mesure.
Emploi Temporaire Subventionné (ETS)	L'ETS est une mesure de réadaptation active au monde du travail, qui vise l'amélioration de l'aptitude au placement par un apport de formation appliquée. L'objectif de cette mesure est de faciliter la réinsertion, au moyen d'activités professionnelles et d'une formation correspondant au mieux à l'objectif et à la stratégie de placement définie par le conseiller ORP.
Cours sur les techniques de recherche d'emploi (TRE) spécifiques aux jeunes et aux seniors	Les cours TRE spécifiques permettent aux jeunes ou aux seniors d'utiliser des outils, d'adapter leurs recherches d'emploi et de valoriser leurs compétences auprès d'employeurs potentiels en fonction de leurs caractéristiques.
Bilan, Permanence BIO, Plateforme d'information ou d'observation, etc.	Complémentaire à la mesure SeMo, ces mesures d'orientation permettent à des jeunes de passer des tests d'aptitudes ou d'avoir un suivi avec des conseillers en orientation professionnelle.
Tests d'aptitudes, stages d'essai, cours ou ateliers de formations diverses	Les tests, cours ou stages d'essai permettent aux demandeurs d'emploi jeunes ou seniors, d'évaluer leurs compétences dans un environnement qui reproduit les caractéristiques d'un travail en usine ou d'un bureau par exemple.

6. Conclusion

Comme le démontre la présente étude, le chômage des jeunes et le chômage des seniors représentent deux problématiques particulières et avérées. Dans le cadre de la loi sur l'Assurance-chômage, de nombreuses prestations sont proposées par les Offices cantonaux de l'emploi en vue de favoriser l'insertion professionnelle de ces deux publics. Ces différentes mesures, qui intègrent les besoins spécifiques de chacune de ces populations, portent leurs fruits mais leur champ d'intervention est limité au cadre de l'Assurance-chômage.

Il apparaît donc que pour lutter plus efficacement contre ces problématiques, des collaborations sont nécessaires entre les différents acteurs concernés. Pour cette raison, il paraît essentiel qu'à l'avenir, les différents partenaires, à savoir les Offices cantonaux de l'emploi, les écoles, les milieux de la formation professionnelle, les institutions sociales, et, bien sûr, les employeurs, collaborent à la recherche de solutions permettant de lutter encore mieux contre le chômage des jeunes et des seniors.

En ce sens, la présente enquête se veut la première étape d'une analyse approfondie à l'échelle des cantons, et de la recherche de solutions adaptées aux spécificités régionales.

Annexes

Annexe 1 : Nombre moyen de demandeurs d'emploi, en Suisse romande

Les tableaux ci-dessous donnent le nombre moyen²⁸ de demandeurs d'emploi par canton pour les années 2003 et 2004.

Nombre moyen de demandeurs d'emploi par tranche d'âge, en Suisse romande en 2003

Tranches d'âge	FR		GE		JU		NE		VD		VS	
	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
15 à 19 ans	302	5%	185	1%	133	6%	160	3%	721	3%	341	4%
20 à 24 ans	795	13%	1636	8%	405	18%	698	13%	2291	11%	1050	13%
25 à 29 ans	899	15%	2837	15%	301	13%	790	15%	3072	15%	992	12%
30 à 34 ans	817	13%	3371	17%	264	11%	779	15%	3089	15%	1023	13%
35 à 39 ans	839	14%	3122	16%	270	12%	752	14%	3002	15%	1083	14%
40 à 44 ans	742	12%	2465	13%	252	11%	583	11%	2481	12%	1022	13%
45 à 49 ans	590	10%	1802	9%	201	9%	482	9%	1913	9%	827	10%
50 à 54 ans	452	7%	1507	8%	187	8%	413	8%	1625	8%	661	8%
55 à 59 ans	385	6%	1403	7%	154	7%	385	7%	1447	7%	598	7%
60 ans et plus	267	4%	1087	6%	129	6%	273	5%	970	5%	393	5%
Total	6088	100%	19415	100%	2296	100%	5315	100%	20611	100%	7990	100%

Source : Plasta

Nombre moyen de demandeurs d'emploi par tranche d'âge, en Suisse romande en 2004

Tranches d'âge	FR		GE		JU		NE		VD		VS	
	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%	nbre	%
15 à 19 ans	331	5%	232	1%	122	5%	178	3%	898	4%	417	5%
20 à 24 ans	810	13%	1887	9%	402	17%	702	12%	2704	11%	1224	14%
25 à 29 ans	896	14%	3179	15%	311	13%	794	14%	3493	15%	1101	13%
30 à 34 ans	822	13%	3715	17%	290	12%	801	14%	3501	15%	1025	12%
35 à 39 ans	803	13%	3468	16%	268	11%	773	14%	3327	14%	1122	13%
40 à 44 ans	747	12%	2817	13%	260	11%	660	12%	2831	12%	1098	13%
45 à 49 ans	632	10%	2059	9%	222	9%	513	9%	2323	10%	931	11%
50 à 54 ans	480	8%	1652	8%	189	8%	440	8%	1873	8%	712	8%
55 à 59 ans	423	7%	1460	7%	174	7%	418	7%	1646	7%	650	7%
60 ans et plus	276	4%	1217	6%	143	6%	354	6%	1142	5%	444	5%
Total	6220	100%	21686	100%	2381	100%	5633	100%	23738	100%	8724	100%

Source : Plasta

²⁸ Addition des effectifs de fin de mois de tous les mois de l'année concernés, divisés par douze